



I PLAN PARA LA IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES EN MUJERES Y
HOMBRES DE **COMARCA DE**
VALDEJALÓN

INTRODUCCIÓN.....	3
Presentación y sector de actividad de Comarca de Valdejalón	3
Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad	4
Determinación de las Partes que los conciertan	6
Ámbito de aplicación y vigencia del plan	7
Marco Legal	8
Glosario de términos.....	11
ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	14
Planificación y fuentes	14
Metodología.....	15
FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	18
Datos de la empresa	18
Responsable de la entidad	18
Responsable de Igualdad	18
Dimensión	18
Organigrama	19
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	20
Condiciones generales y condiciones de trabajo	20
Formación	22
Proceso de selección y contratación	23
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	24
Promoción.....	28
Salud laboral, con perspectiva de género	28
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	28
Violencia de género	28
Comunicación, lenguaje e imagen personal.....	29

Cuestionario de percepción de la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres	29
Valoración de puestos de trabajo	31
Retribuciones y auditoría retributiva	33
MEDIDAS Y ACTUACIONES	35
Área de acceso al empleo	36
Área de comunicación y sensibilización	42
Área de formación	44
Área de promoción y desarrollo profesional.....	48
Área de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	52
Área de salud laboral, con perspectiva de género	54
Área de mujeres víctimas de violencia de género.....	56
CALENDARIO DE ACTUACIÓN	59
IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	68
Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	68
Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación	68
Información necesaria para el cumplimiento de su función	70
Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento.....	70
Herramientas de seguimiento.....	70
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	73
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	74

INTRODUCCIÓN

Presentación y sector de actividad de Comarca de Valdejalón

La comarca de Valdejalón se ubica en el suroeste de la provincia de Zaragoza. Su sede central se ubica en la localidad de La Almunia de Doña Godina.

Como su propio nombre indica, la comarca se extiende por el valle medio y bajo del río Jalón, cerca de su desembocadura en el Ebro. Es un terreno llano, con algunas elevaciones mayores en la periferia. Las localidades más conocidas de la comarca, entre otras, son: La Almunia de Doña Godina, Épila, Calatorao, Urrea de Jalón o Ricla.

La naturaleza de las comarcas en la Comunidad Autónoma de Aragón se expone en el Decreto Legislativo 1/2006, de 27 de diciembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Comarcalización de Aragón. Las competencias de la comarcas vienen establecidas en el artículo 3 de dicha normativa.

Desde la Comarca de Valdejalón se gestionan las siguientes áreas:

- Servicios Sociales
- Deportes
- Turismo
- Recogida de residuos
- Cultura y Patrimonio
- Juventud
- Protección civil

El número total de personas ocupadas en el sector público en Aragón, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) durante el cuarto trimestre de 2022 fue de 106.500 personas, de las cuales, 40.100 son hombres (37,65%) y 66.400 (62,34%) son mujeres, encontrándose feminizada.

Compromiso de la empresa en negociar un Plan de Igualdad

COMARCA DE VALDEJALÓN declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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, la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN**, con CIF: P5000032B, y domicilio social en Av. María Auxiliadora, 2, de La Almunia de Doña Godina (Zaragoza), promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la entidad para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN**, que cuenta con un centro de trabajo, ubicado en la provincia de Zaragoza y con una cantidad de trabajadores comprendida entre 50 y 100. Que la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN** dispone de representación legal de las personas trabajadoras por lo que este será negociado con dicha representación.
3. 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:
 - 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
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista
4. Que la entidad señala como domicilio a efectos de comunicaciones el domicilio fiscal y como persona de contacto a Sandra Bona Salinas

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Dña. Piroška Zita Chioreanu, representante legal de la entidad, a efectos de negociación

Determinación de las Partes que los conciertan

COMARCA DE VALDEJALÓN posee una plantilla superior a 50 personas trabajadoras. Por ello, la comisión negociadora se ha conformado siguiendo 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. Es por ello que, con fecha **19 de septiembre de 2023** la representación de la entidad **COMARCA DE VALDEJALÓN** y la representación de las personas trabajadoras se comprometieron a iniciar la elaboración y la negociación del mismo, así como garantizar su aplicación efectiva en el seno de la empresa. La estructura y reglamento de esta comisión queda reflejada en el acta de constitución. La finalidad de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que, los acuerdos y medidas adoptadas a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

La Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, formada por:

De una parte, como representación de la entidad:

- D^a. Piroska Zita Chioreanu
- D. Jose M^a Julve Larraz
- D^a Cristina Pilar Berges Ramo

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- D^a. Francisca Val Cruces (UGT)
- D^a Ángeles Gracia Millán (CCOO)
- D^a. Esperanza Pascual Lacarcel (UGT)

La Comisión ha sido la responsable de la recogida y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento y la formación del equipo técnico de la consultora Explotación de Software Integral, S.L.

Esta Comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el Plan de Igualdad de la empresa.

Ámbito de aplicación y vigencia del plan

El presente plan de igualdad recoge conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en **COMARCA DE VALDEJALÓN** sino también a la sociedad en general.

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de empresa y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Asimismo, en este contexto, se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

El presente Plan de Igualdad mantendrá su vigencia durante 4 años, comenzando su vigencia el día en que se firma por las partes, 16 de febrero de 2024, prolongándose hasta el 15 de febrero de 2028, siendo su ámbito territorial la provincia de **ZARAGOZA**.

Las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Plan de Igualdad, durante el año 2027, con la intención y el compromiso de alcanzar un acuerdo al respecto antes de la finalización del período de vigencia del I Plan de Igualdad.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, que concretará la Comisión de Seguimiento. No obstante, este plazo de realización podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales o por voluntad de las partes. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

El proceso se formalizó el **19 de septiembre de 2023** con la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad. En fecha, **16 de febrero de 2024** se aprobó el Plan de Igualdad de la empresa para el periodo 2023-2027.

Marco Legal

Hasta llegar a la norma reguladora de la confección y registro del presente Plan de igualdad RD 901/2020 de 13 de octubre, han sido muchas las declaraciones institucionales y normas jurídicas que han tratado y desarrollado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando en el ámbito internacional y por tanto de aplicación más genérica:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Asamblea General de las Naciones Unidas creó en julio de 2010 ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995 y sus diferentes seguimientos).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Artículo 14 principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y el artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997. Modifica el artículo 6 del Tratado de la U.E. para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. Artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.
- Consejo de Europa. 2011 Convenio de Estambul. Tratado Internacional con mayor alcance para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Define y criminaliza diversas formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital femenina, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres. Ratificado por España el 6 de junio de 2014.
- Numerosas Directivas y recomendaciones de la Unión Europea, como la Directiva 06/54 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 (refundición de las Directivas anteriores) y la Recomendación de la comisión del 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2014-2017 de la Comisión de las Comunidades Europeas.

En el ámbito más concreto de España, como principio genérico y derecho fundamental la igualdad entre géneros fue consagrada en el artículo 14 de la Constitución Española: *«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social»* y artículo 9.2 *«Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.

A pesar de esta declaración genérica contenida en la carta magna no se aprobaron normas concretas que promovieron la igualdad de géneros hasta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, posteriormente desarrollada mediante Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres resulta insuficiente, debiéndose procurar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural. Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, de 22 de marzo, propone

una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden alcanzarla, creando un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Estas normas fueron mejoradas por las reformas operadas en el Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre y sobre todas el RDL 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Seguidos de los actuales RDL 901/2020 de 13 de octubre sobre el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de las Comunidad Autónoma de Aragón se han aprobado asimismo las siguientes normas:

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

Glosario de términos

Acción positiva: Medida, acción o plan compensatorio dirigido a corregir situaciones de discriminación por razón de sexo. Estas acciones deberán ser razonables, proporcionales y temporales.

Acoso sexual: Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el «género».

Barreras invisibles: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Conciliación vida familiar, laboral y personal: Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

Contrato social de género: Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre mujeres y hombres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones.

Discriminación (directa): Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

Discriminación positiva: Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

Diferencia debida al género: Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres: Diferencia de sueldo medio entre mujeres y hombres.

División sexual del trabajo: La división del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Doble jornada: Combinación del trabajo productivo (relación laboral) y el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) que muchas mujeres asumen en su totalidad, suponiendo una gran acumulación de trabajo y presentando efectos negativos para la salud.

Equidad de género: Imparcialidad en el trato a mujeres y hombres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipo: Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.).

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre mujeres y hombres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (C.E.).

Roles de género: Comportamientos que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades.

Igualdad de oportunidades: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad formal: Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

Igualdad real: Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

Lenguaje inclusivo: Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

Mainstreaming: La (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Patriarcado/Patriarcal: Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

Segregación en el trabajo/en el empleo: Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Suelo pegajoso: Obstaculización en el avance de las carreras profesionales de las mujeres, atándolas a determinados puestos de trabajo, caracterizados por una alta precarización, temporalidad y parcialidad.

ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Planificación y fuentes

Para la recogida de datos se ha hecho uso de la información oficial proporcionada por la dirección de **COMARCA DE VALDEJALÓN**, así como una serie de análisis internos que posibilitan la observancia de los parámetros necesarios para realizar este diagnóstico. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2022, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores.

El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Estas materias han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.

Los diferentes apartados de este informe cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la organización incorporando la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre las personas trabajadoras para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de

Igualdad. El Plan tiene entre sus objetivos la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

Metodología

El diagnóstico de **COMARCA DE VALDEJALÓN** ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, análisis, debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El proceso para elaborar el diagnóstico dentro de **COMARCA DE VALDEJALÓN** se ha desarrollado en varias fases progresivas de recogida de datos cuantitativos para hacer visible la situación de partida de la plantilla con relación a la situación de igualdad en las diferentes materias previamente indicadas y detectar la existencia de segregación por razón de género en la empresa. Para ello, se deben de identificar dos tipos de segregación: horizontal y vertical. Por un lado, la segregación vertical muestra la concentración de mujeres respecto del conjunto total de la plantilla, siendo su consecuencia principal el *“suelo pegajoso”*. Por otro lado, la segregación horizontal se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, siendo su consecuencia principal el *“techo de cristal”*.

Esta información cuantitativa se completó con un análisis cualitativo en el que se analizan datos relativos a procesos de contratación y promoción, comunicación, entre otros. En conclusión, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

El análisis del diagnóstico nos arroja los siguientes resultados principales. Por un lado, el compromiso con la igualdad de **COMARCA DE VALDEJALÓN** no es una cuestión de mero cumplimiento normativo, puesto que han visto necesaria la incorporación de un enfoque de género, estableciendo este principio como valor fundamental dentro de la organización. De esta manera ya, por ejemplo, se han establecido protocolos y medidas a fin de objetivar procesos de promoción y conciliación.

Para la realización del diagnóstico y con el fin de analizar de una forma más completa la plantilla, se han recogido los datos según criterios que, de algún modo, han definido las plantillas fruto también del trabajo de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

1. Plantilla total en activo: se ha valorado para el análisis de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras activos a fecha de 31 de diciembre de 2022, independientemente de la forma de contratación y del convenio de aplicación, analizando de esta manera el total de la plantilla a la fecha referida.

2. Plantilla total periodo de 2022: se ha valorado para el análisis de la plantilla, los trabajadores y trabajadoras que han estado en activo en el seno de **COMARCA DE VALDEJALÓN** durante el periodo de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022 a fin de poder observar la movilidad en la contratación, las altas y las bajas en la empresa

3. Valoración de puestos de trabajo: para la valoración de puestos de trabajo se ha hecho uso de un método cuantitativo de puntuación por factores, a fin de obtener una información más completa sobre los puestos de trabajo.

Los resultados se han interpretado atendiendo a los siguientes índices:

Índice de Distribución (indicador inter sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres/Total (% m/t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
- % hombres/Total (% h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- % mujeres/mujeres Total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres.
- % hombres/hombres Total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.

- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por la función del área de administración del departamento de Operaciones con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como los Convenios Colectivos de aplicación, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente, ofertas de trabajo, comunicaciones internas a la plantilla, procedimientos de selección, contratación, promoción y formación. Se han realizado entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la organización, así también se les ha pasado una encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad.

FICHA DE INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Datos de la empresa

Datos de referencia	
Razón social	COMARCA DE VALDEJALÓN
CIF	P-5000032-B
Dirección social	Avda. de María Auxiliadora, n.º 2, CP 50100, La Almunia de Doña Godina (Zaragoza).
Teléfono	97681880
Correo electrónico	info@valdejalon.es

Responsable de la entidad

Nombre	Cargo	Sexo
Jesús Bazán Sanz	Presidente	Mujer

Responsable de Igualdad

Nombre	Cargo	Sexo
Sandra Bona	Técnico/a RRHH	Mujer

Dimensión

Plantilla					
Trabajadores/as	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer	Total
TOTAL	6	72	7,69%	92,31%	78

Organigrama

SECRETARÍA/INTERVENCIÓN						
TÉCNICO/A ADMON GENERAL - RRHH	TÉCNICO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	TÉCNICO/A INFORMÁTICO	TÉCNICO/A DE DEPORTES	DIRECTOR/A COORDINADOR/A SERVICIOS SOCIALES		
				TRABAJADORES/AS SOCIALES/ TRABAJADOR /A SOCIAL CAMPAÑA AGRICOLA	EDUCADORES/AS SOCIALES	PSICÓLOGO/A
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS FUNCIONARIOS RRHH	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS/AS FUNCIONARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD		AUXILARES ADMINISTRATIVOS/AS SSB/ AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A CAMPAÑA AGRICOLA		
				AUXILARES DE AYUDA A DOMICILIO/AUXILIARES DE LIMPIEZA		
SUBALTERNO/A						

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

Condiciones generales y condiciones de trabajo

Los datos globales de la plantilla, en función del sexo, nos muestran que el porcentaje mayoritario de las personas trabajadoras de la comarca está conformado por mujeres. De este modo, un 92% del total de personas trabajadoras son del sexo femenino. Mientras que, el 7,69% restante son hombres. En total, la plantilla de la compañía está compuesta por 78 personas.

Atendiendo a este análisis global, no existe paridad entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: *"se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento"*.

Los datos de concentración y distribución de la plantilla, en función del rango de edad y el sexo, muestran que un elevado porcentaje de las personas trabajadoras tienen más de 45 años, en concreto, el 62,82% de la plantilla.

Al analizar los datos, desagregados por sexo, se observa que la plantilla del sexo femenino está concentrada con mayor intensidad en el rango de edad de personas mayores de 45 años, respecto a la plantilla masculina. De este modo, el 65,28% de las mujeres de la plantilla tienen más de 45 años. En el caso de la plantilla masculina, solo el 33,33% de la plantilla se encuentra en esta situación. El 66,67% del personal masculina tiene una edad comprendida entre 30 y 45 años.

Las personas trabajadoras desarrollan su jornada entre las 8:00 y las 15:30. No obstante, existe flexibilidad horaria para poder adaptar la jornada de trabajo de cada una de las personas que forman la organización.

El 66,67% de la plantilla de la comarca realizan la jornada ordinaria establecida, siendo esta de 37,50 horas semanales. Se observa que el porcentaje de la plantilla masculina que realiza una jornada de carácter completo es superior al porcentaje de las personas del sexo femenino (83,33% y 65,28%

respectivamente). No obstante, en ambos casos, el porcentaje mayoritario de las personas de ambos sexos realizan este tipo de jornada. El porcentaje de la plantilla que realiza una jornada de carácter parcial es del 33,33%.

Los datos relativos a la distribución y concentración de la plantilla, en relación al tipo de vinculación laboral, nos indican que el 17,95% del personal de la organización es personal funcionario, mientras que el porcentaje restante es personal laboral (82,05%).

El porcentaje mayoritario de las personas que tienen una relación laboral con la comarca tienen un contrato de carácter temporal, siendo las modalidades más frecuentes el contrato de interinidad a tiempo completo, y el contrato de interinidad a tiempo parcial.

Tras realizar un análisis de la distribución y concentración de la plantilla en función de la antigüedad y el sexo podemos comprobar que el rango de antigüedad más representativo es el de personas con menos de un año de antigüedad (32,05%). En el caso de la plantilla masculina, el porcentaje de personas que tienen menos de un año de antigüedad en la comarca es del 50%.

No obstante, también destaca el grupo de personas trabajadoras cuya antigüedad es superior a los cinco años, siendo este del 44,87%. En el caso de la plantilla femenina, el 46% de las personas de este sexo tienen una antigüedad superior a cinco años.

Los datos relativos a la situación familiar de las personas trabajadoras se han obtenido analizando la situación del personal de la comarca en el modelo 145 del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. En dicho modelo se establecen 3 situaciones:

Situación familiar 1 en el modelo 145

Soltero, viudo o divorciado con hijos menores de edad, que convivan con la persona trabajadora.

Es decir, la persona trabajadora es la única que convive con sus hijos o hijo, y es la única persona trabajadora del hogar.

Situación familiar 2 en el modelo 145

La persona en cuestión está casada, y su pareja legal no obtiene ingresos anuales mayores a 1.500€. Si entre ellos tienen hijos, deberán rellenar el apartado 2. En este caso, pueden ser ambos los padres del hijo o hijos, o puede ser que uno de ellos sea el padre o madre, y el otro su cónyuge.

Situación familiar 3 en el modelo 145

Contribuyentes con situación distinta a las descritas anteriormente, es decir:

- Solteros sin hijos.

- Personas casadas cuyo cónyuge obtiene más de 1.500€ anuales
- Personas solteras o separadas que no convivan con su hijo.

Los datos recopilados reflejan que el 96,30% del personal de la Comarca se encuentra en la Situación 3 del modelo 145.

Respecto a los sistemas de organización y control del trabajo, cabe destacar que la comarca dispone de un sistema de fichaje (ordenador, móvil...) a través de TIQAPP. Las personas empleadas que no pueden fichar a través de los dispositivos electrónicos lo hacen en papel.

Durante el período, objeto del análisis del Informe de Diagnóstico no se ha elaborado una política para desarrollar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Los datos relativos a la clasificación profesional del personal de la comarca nos indica que entre el personal funcionario, el porcentaje mayoritario de este grupo se encuentra en el Grupo C2. En este grupo profesional, la presencia es íntegramente femenina. En el caso del personal laboral, el grupo predominante es el Grupo AP (Otras agrupaciones profesionales), en el que se encuadra el 44,87% del total de la plantilla.

En términos de concentración, se observa que el 47% del total de la plantilla femenina se encuentra en la **Agrupación AP** de la Clasificación Profesional del Personal Laboral, mientras que en el caso de la plantilla masculina, el porcentaje mayoritario de estas personas están en el Grupo A2 del personal laboral.

Formación

Al analizar el nivel formativo de la plantilla, se observa que el porcentaje mayoritario de la plantilla tienen un nivel formativo de carácter básico (Eso, estudios primarios o equivalente). El porcentaje de la plantilla con formación de carácter universitario es del 38,46%. Al analizar los datos, desagregados en función del sexo, se observa que el porcentaje de la plantilla masculina con formación universitaria (66,67%) es superior al de la plantilla femenina (36,11%). Estos resultados guardan coherencia con la clasificación profesional analizada con anterioridad, ya que en ella se ha comprobado que el porcentaje mayoritario del personal femenino se ubica en el grupo AP, mientras que la plantilla masculina se encuentra mayoritariamente en el grupo A2.

Respecto a las acciones formativas de carácter interno hay que diferenciar entre las acciones formativas de carácter obligatorio (Prevención de Riesgos Laborales) y las de carácter voluntario. Durante el período analizado no se han realizado acciones formativas voluntarias dentro de la organización.

Proceso de selección y contratación

Se han analizado el total de incorporaciones registradas en los años 2020, 2021 y 2022, siendo su número total de 35. El 57% de las mismas se produjeron en el año 2022.

Se observa que el 85,71% de las personas trabajadoras incorporadas durante este período son personas trabajadoras del sexo femenino.

Los datos relativos a la concentración y distribución de las altas registradas nos señalan que el 52,78% del personal incorporado en los años 2020, 2021 y 2022 tenía una edad comprendida entre los 30 y los 45 años. A su vez, el 44,44% del personal incorporado supera los 45 años.

Se observa que el 80% de las altas registradas en los años 2020, 2021 y 2022 se han producido entre el personal laboral de la comarca.

Se observa que el porcentaje mayoritario de las altas registradas se han producido en los grupo A2 y AP. Dicha situación se produce tanto en el caso del personal masculino, como en el caso de la plantilla femenina.

Respecto a las incorporaciones producidas, en función del tipo de contrato, se observa que la nota predominante en el caso del personal laboral ha sido la contratación de carácter temporal. De este modo, el 80% de las personas incorporadas durante el período analizado se encuentran en esta situación. Por otro lado, se observa que el porcentaje mayoritario de ambos sexos se encuentran en la misma situación. El 80% de la plantilla femenina, así como también de la plantilla masculina, se han incorporado a la organización con un contrato de carácter temporal, bajo una relación de carácter laboral.

El porcentaje mayoritario de las personas incorporadas a la plantilla de la comarca (63%), realizan la jornada ordinaria establecida para el personal de la comarca, siendo esta de 37,50 horas semanales.

Respecto al sistema de reclutamiento empleado, las candidaturas se presentan a través de las instancias ubicadas en el registro de la Comarca. Los procedimientos de selección de personal se realizan mediante concurso, oposición o concurso – oposición.

Los criterios utilizados en la fase de concurso son la experiencia y formación en la fase de concurso, y en la fase de oposición puede haber varias pruebas. Los baremos en el apartado de experiencia suelen ser una puntuación a multiplicar sobre el total de días de trabajo de la vida laboral dividido entre 30 días. En el apartado de formación, los baremos serían en formación sería número de horas de formación por una puntuación.

Los canales de información son la sede electrónica, la página web y el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza.

El personal encargado de realizar el proceso de selección es el tribunal designado en cada caso. Respecto al proceso de incorporación y bienvenida, en la actualidad no hay ningún procedimiento reglado en esta índole. No obstante se informa a los trabajadores de los riesgos del puesto en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como establece la normativa. Además, en la actualidad no se realizan encuestas de desvinculación dentro de la organización.

Respecto a las desvinculaciones registradas durante el período analizado, el número total de desvinculaciones registradas durante el año 2022 ha sido de 27 personas, correspondiendo en su gran mayoría a personas del sexo femenino.

Más del 50% de las desvinculaciones registradas han sido motivadas por finalizaciones del contrato del personal de la plantilla, siendo esta la causa más repetida en los procesos de desvinculación registrados, junto con las bajas de carácter voluntario (29,63%). En el caso de las personas del sexo femenino, los datos de concentración nos señalan que la causa de desvinculación más frecuente ha sido la finalización de contrato, mientras que en el caso de la plantilla masculina, las bajas registradas se han debido a una baja voluntaria y a una excedencia.

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

Durante el período analizado no se han registrado solicitudes de reducción de jornada. Respecto a las adaptaciones de jornada, se han producido modificaciones de horario, combinadas con la

realización de trabajo a distancia (teletrabajo). Por otro lado, durante el período analizado **se han registrado dos excedencias, ambas de carácter voluntario.**

Respecto a las licencias establecidas para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad, el personal laboral de la comarca se rige por lo regulado en el **Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comarca de Valdejalón, en sus artículos 17 y 18**, (código de convenio 50003962012005), publicado el 12 de diciembre de 2023.

Por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia de la persona trabajadora, cinco días hábiles cuando exista desplazamiento a otra localidad diferente a la de residencia de la persona trabajadora.

Por accidente, hospitalización, tratamientos médicos especiales, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuidado/atención especial según el correspondiente justificante médico, que precise reposo domiciliario de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, cinco días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de diez días.

Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asistencia a médicos: La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a consulta médica en el Sistema Nacional de Salud por el tiempo indispensable, en su jornada habitual de forma remunerada.

Tres días hábiles por traslado del domicilio habitual.

Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos discapacitados.

Por el tiempo necesario para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional o social a los que asista la persona trabajadora.

Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración.

Cinco días hábiles durante el proceso de divorcio, separación legal o sentencia judicial y extinción de pareja registrada de forma oficial.

Hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año laboral, de entre los cuales solo tres podrán ser consecutivos, de ausencia del puesto de trabajo por enfermedad común o accidente que, no dando lugar a una incapacidad temporal, le impida la asistencia a su puesto de trabajo.

Licencia por matrimonio o pareja de hecho. Por razón de matrimonio propio, o pareja de hecho no casada conforme a la legislación aragonesa, el empleado tendrá derecho a una licencia de veinte días laborables.

Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de adopción o acogimiento, Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Licencia por lactancia. Las personas trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Comarca. Si solo el padre trabajase en esta Comarca, podrá ejercer la reducción por lactancia al completo. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

Licencia sin sueldo. Podrá concederse por la Comarca a los empleados con un año de antigüedad como mínimo, por una duración no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

Licencia por estudios. En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cabe señalar que el personal que mantiene una relación de carácter funcional (Personal Funcionario) se rige por lo dispuesto en el **artículo 18 del Pacto de aplicación al personal funcionario de la Comarca de Valdejalón**, recogido en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza, Nº129, el 9 de junio de 2015.

Promoción

Dentro de la comarca, los únicos procesos de promoción existentes son los procedimientos de tipo horizontal. Estos afectan exclusivamente a la retribución de las personas trabajadoras, y no al puesto de trabajo. Durante el período analizado no se han registrado procesos de promoción en la organización. Los criterios empleados en los procesos de promoción profesional están fijados en los acuerdos del Consejo Comarcal, y en caso de existir dudas en la interpretación, se convoca a la comisión paritaria. Estos procedimientos son difundidos a través de los anuncios ubicados en el portal del empleado público. Los criterios empleados son la experiencia y las horas de formación.

Salud laboral, con perspectiva de género

En la actualidad no se ha establecido un procedimiento para regular las situaciones de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural. No obstante sí que se ha realizado la evaluación de riesgos con el fin de determinar los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo para las personas que se encuentran en dichas situaciones.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Durante el período analizado no se han registrado casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Junto con la elaboración del Plan de Igualdad se realizará un protocolo para la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Violencia de género

No se han detectado casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en la comarca. En la actualidad la comarca no dispone de medidas que amplíen o mejoren los derechos legalmente establecidos, no obstante, se hace necesario incorporar al Plan de Igualdad una medida relacionada con la creación de una guía específica que concrete tanto los derechos legalmente establecidos como las mejoras que se incluyan en el Plan de Igualdad.

Comunicación, lenguaje e imagen personal

El procedimiento de comunicación interna es vía correo electrónico a nivel interno. Los procesos de comunicación interna se realizan por correo electrónico, notificación electrónica y a través del portal del empleado público. Respecto al uso inclusivo del lenguaje, en la actualidad no se ha regulado ningún procedimiento en el que se establezca el uso inclusivo del lenguaje dentro de la organización.

Cuestionario de percepción de la plantilla con relación a la igualdad entre mujeres y hombres

Para realizar este análisis se ha realizado una investigación descriptiva. De esta modo, se ha realizado una encuesta anónima compuesta de una batería de 20 preguntas, de las cuales 17 son cerradas y 3 son abiertas y con tiempo suficiente para ser contestada ya que estuvo disponible por un periodo de 15 días.

La muestra obtenida ha sido de 31 personas, suponiendo un 38,27% del total de la plantilla del periodo analizado, de las cuales, el 96,77% son mujeres, mientras que el 3,23% son hombres. Estableciéndose un nivel de confianza del 95% de la encuesta (entendida como la probabilidad de que la muestra refleje de forma precisa las actitudes de las personas encuestadas).

El 80% de las personas encuestadas puntúa con los máximos valores la existencia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El 64,52% de las personas encuestadas consideran que la dirección de la comarca está sensibilizada y comprometida para la igualdad de trato y oportunidades.

El 63,33% de las personas encuestadas considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la comarca en la actualidad.

El 80,00% coinciden en señalar que la selección de personal respeta el principio de igualdad de oportunidades.

El 83,87% de las personas encuestadas señalan que la formación ofrecida es accesible a todas las personas, con independencia del sexo de la persona.

El 74,19% de las personas encuestadas han otorgado la mayor valoración, mientras que el 3,23 % ha otorgado las valoraciones más bajas, correspondiendo en su totalidad a hombres. El 9,68% no ha otorgado valoración no queriendo contestar o desconociendo si se realiza.

El 66,67% de las personas encuestadas opina que existe igualdad de oportunidades en el avance y progreso de la carrera profesional.

Un 70,97% otorgan las máximas puntuaciones, existiendo paridad de género en las respuestas. Un 3,23% de las personas encuestadas han otorgado las valoraciones más bajas, correspondiendo exclusivamente a hombres.

El 80% de las personas encuestadas opina que sí se favorece un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal

Finalmente, el 77,42% de las personas encuestadas consideran necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad en la Comarca de Valdejalón.

Valoración de puestos de trabajo

Según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre se ha elaborado una valoración de puestos de trabajo, a través de la herramienta aprobada por los Ministerios de Igualdad y Trabajo. Esta herramienta se basa en un método cuantitativo de puntuación por factores, en el cual se analizan cuatro grandes categorías:

- Naturaleza de las funciones o tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales y de formación
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Los puestos de trabajo que se han analizado son los siguientes:

Número de posición	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	TÉCNICO/A GESTIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
2	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	C2	C2
3	SUBALTERNO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
4	TÉCNICO/A SUPERIOR/A PSICÓLOGO	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
5	DIRECTOR/A TÉCNICO/A S.SOC	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
6	TRABAJADOR/A SOCIAL	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
7	EDUCADOR/A SOCIAL	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
8	TÉCNICO/A DEPORTIVO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A2	A2
9	AUX. AYUDA A DOMICILIO	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
10	PERSONAL LIMPIEZA	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	AP	AP
11	SECRETARÍA	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
12	INTERVENCIÓN	CC VALDEJALÓN Y PACTO PERSONAL FUNCIONARIO	A1	A1
13	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	A2	A2

14	AUX ADMIN CONTABILIDAD	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	C2	C2
15	AUX ADMIN DE CAMPAÑA	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	C2	C2
16	TRABAJADOR/A SOCIAL DE CAMPAÑA	CC VALDEJALÓN Y PACTO FUNCIONARIOS COMARCA	A2	A2

Los puestos de trabajo han quedado agrupados en las siguientes escalas, en función del número total de puntos que han obtenido:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
AGRUPACIÓN 8	SECRETARÍA(691)
	INTERVENCIÓN(691)
AGRUPACIÓN 7	DIRECTOR/A TÉCNICO/A S.SOC(615)
AGRUPACIÓN 5	TÉCNICO/A SUPERIOR/A PSICÓLOGO(445)
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A(441)
	EDUCADOR/A SOCIAL(423)
	TÉCNICO/A DEPORTIVO/A(415)
	TRABAJADOR/A SOCIAL(404)
	TRABAJADOR/A SOCIAL DE CAMPAÑA(401)
	TÉCNICO/A GESTIÓN(400)
AGRUPACIÓN 3	AUX ADMIN CONTABILIDAD(296)
	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN(289)
	AUX ADMIN DE CAMPAÑA(287)
	AUX. AYUDA A DOMICILIO(280)
	SUBALTERNO/A(255)
	PERSONAL LIMPIEZA(255)

Retribuciones y auditoría retributiva

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por esta razón, se han analizado las diferencias retributivas existentes en los puestos de trabajo, analizados en la clasificación profesional. Se han analizado las retribuciones medias y medianas efectivas del personal de la comarca, por puesto de trabajo, mientras que en segundo lugar se han analizado dichas retribuciones, desagregando las retribuciones en función de los diferentes conceptos salariales (salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales). En ambos casos se han desagregado las retribuciones en función del sexo.

Se observa que existen diferencias salariales, en función del sexo, en los siguientes puestos de trabajo:

Educador/a social: se observa una diferencia salarial es del 11,02% favorable a las personas del sexo femenino. Estas diferencias se deben a que las personas de dicho sexo han sido motivadas por los complementos salariales, especialmente del complemento de antigüedad, en el cual la retribución media femenina es claramente superior a las de las personas del sexo masculino. También se observan diferencias retributivas favorable a las personas del sexo femenino en el plus convenio (-22%).

Personal laboral - auxiliar administrativo/a: se observa una diferencia salarial del 10,94%, favorable a las personas del sexo femenino. Esta diferencia está motivada por los siguientes complementos: plus de antigüedad, plus convenio y retribución en especie. Las diferencias más elevadas se encuentran en el complemento de antigüedad, tal y como sucedía también en el caso del puesto de educador/a social. Las diferencias observadas en el plus de antigüedad guardan relación con los datos reflejados en el análisis de la plantilla en función de los rangos de antigüedad, desagregado por sexo. En dicho análisis se refleja que el 40% de la plantilla femenina tiene más de 5 años de antigüedad. Además, un 20% del personal femenino lleva prestando servicios más de 15 años. Sin

embargo, en el caso de la plantilla masculina, el 100% de las personas de dicho sexo tienen una antigüedad inferior a 5 años. Esta diferencia explica los desequilibrios observados en este complemento.

Auxiliar de ayuda a domicilio: se observa una diferencia salarial del 4,95% favorable a las mujeres. Dicha diferencia retributiva, al igual que en los casos anteriores se debe al plus de antigüedad.

MEDIDAS Y ACTUACIONES

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existente y previniendo potenciales de desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

1. Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
3. Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de los diferentes sexos en la plantilla.
5. Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
6. Garantizar el principio de igualdad retributiva.
7. Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
8. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
9. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
10. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
11. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Área de acceso al empleo

Objetivos Generales:
Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Acción n.º	1
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Acción	GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
<p>Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo.</p> <p>Utilizar un método objetivo de reclutamiento y selección en el que se evalúe objetivamente las características de la persona candidata .</p>	
Medidas	
<p>Establecer un método objetivo para la evaluación de candidatos en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto.</p>	
Indicadores	
<p>Revisión periódica del número y porcentaje de personas contratadas, desagregado por sexo.</p>	
Personal a quien va dirigido	
<p>Personas candidatas.</p>	
Personal responsable	
<p>Área de Recursos Humanos.</p>	
Mecanismos de difusión y comunicación	
<p>A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.</p>	

Acción n.º	2
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO
Acción	FORMAR EN IGUALDAD A LAS PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN
Prioridad	ALTA
Objetivos	
<p>Sensibilizar a las personas que forman parte del departamento de RRHH en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa.</p> <p>Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.</p>	
Medidas	
Realización de formación específica en igualdad de género por parte de las personas implicadas en el proceso de selección.	
Indicadores	
Registro con el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han participado en esta acción formativa.	
Personal a quien va dirigido.	
Personal de recursos humanos, así como el resto de personas implicadas en el proceso de selección	
Personal responsable	
Recursos Humanos.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	3
Área de actuación	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
Acción	ESTABLECER UN PROCESO DE SELECCIÓN ESTANDARIZADO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procedimientos de reclutamiento y selección.	
Medidas	
Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad y transparencia.	
Indicadores	
Nº y porcentaje de personas participantes en los procesos de selección, desagregado por sexo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de retribuciones

Objetivos Generales:	
Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.	
Acción n.º	4
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ESTABLECER UN MÉTODO OBJETIVO PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Desarrollar un procedimiento para la valoración de los puestos de trabajo de igual valor.	
Medidas	
Establecer un método cuantitativo de puntuación por factores que mida el valor de cada puesto y asigne una retribución.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos y dirección.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	5
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Realizar un control periódico de la evolución de las diferencias retributivas existentes, en función del sexo.	
Medidas	
Mantener actualizado un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Personal de recursos humanos y dirección.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	6
Área de actuación	RETRIBUCIÓN
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Desarrollar un procedimiento para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales.	
Medidas	
Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad (cuidado de un menor), paternidad (corresponsabilidad en el cuidado de un lactante), etc.	
Indicadores	
Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y personal de recursos humanos	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Área de comunicación y sensibilización

Objetivos Generales:

Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de Igualdad de oportunidades.

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y especialmente a la Comisión de Seguimiento.

Acción n.º	7
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Dar a la conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones que lo componen.	
Medidas	
Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan.	
Indicadores	
Elaboración del documento informativo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Acción n.º	8
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Acción	CREAR UN CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA ENTIDAD Y LA PLANTILLA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Establecer un mecanismo de comunicación directo entre las personas que componen la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y el resto de la plantilla.	
Medidas	
Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones.	
Indicadores	
Nº de comunicaciones recibidas a través del canal de comunicación de igualdad	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Área de formación

Objetivos Generales:	
Garantizar el principio de igualdad en la formación.	
Acción n.º	9
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	FORMAR A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE GÉNERO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa. Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.	
Medidas	
Se realizarán acciones formativas para difundir las nociones más importantes relativas al principio de igualdad de oportunidades entre todo el personal de la entidad.	
Indicadores	
Registro con el número y porcentaje de personas que han realizado estas acciones formativas, desagregado por sexo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Acción n.º	10
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD A LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que todas las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad disponen de los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.	
Medidas	
<p>La Comisión de Seguimiento participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Contar con un registro que asegure la participación de todas las personas integrantes.</p>	
Indicadores	
N.º de personas formadas desagregado por sexo	
Personal a quien va dirigido	
Comisión de Seguimiento	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad	

Acción n.º	11
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Detectar necesidades formativas de la plantilla y dificultades que encuentran para cursarlas, con el fin de lograr un desarrollo profesional igualitario.	
Medidas	
Revisar de forma anual las necesidades formativas del personal de la organización, elaborando un informe con las acciones formativas realizadas y las propuestas formativas para el siguiente ejercicio.	
Indicadores	
Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	12
Área de actuación	FORMACIÓN
Acción	REALIZAR ACCIONES DE FORMACIÓN ÚNICAMENTE EN HORARIO LABORAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar que todo el personal de la entidad puede conciliar la vida personal y laboral.	
Medidas	
Realizar acciones formativas, únicamente, en horario laboral, a fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.	
Indicadores	
En el registro de acciones formativas se habilitará una columna para anotar si las acciones formativas se han realizado dentro o fuera de la jornada de trabajo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de promoción y desarrollo profesional

Objetivos Generales:

Garantizar el principio de igualdad en la promoción y desarrollo profesional.

Acción n.º	13
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Creación de grupos de trabajos de mujeres para identificar los condicionantes que limitan sus posibilidades de promoción.	
Medidas	
Revisar de forma periódica el papel de las personas del sexo femenino, por parte de la comisión de seguimiento del Plan de igualdad, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.	
Indicadores	
Registro con el número de reuniones realizadas.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	14
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar el principio de igualdad en los procesos de promoción profesional.	
Medidas	
Creación de un sistema de reclamación/quejas frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal.	
Indicadores	
Nº de incidencias registradas a través del sistema de reclamación/quejas.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivos Generales:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.

Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

Acción n.º	15
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Posibilidad de unir el período de vacaciones con el permiso por nacimiento. Flexibilizar el horario de trabajo, así como el de la comida para facilitar la conciliación.	
Medidas	
Elaborar una guía para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad. En este documento se recogerán tanto las medidas de conciliación establecidas legal y convencionalmente, así como las mejoras voluntarias introducidas a través del Plan de Igualdad.	
Indicadores	
Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la introducción de estas medidas.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	16
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
Acción	GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE TODA LA PLANTILLA
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la entidad.	
Medidas	
Elaborar un protocolo para regular el derecho a la desconexión digital de todas las personas que integran la organización, según lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.	
Indicadores	
Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la implantación de este protocolo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivos Generales:

- Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

Acción n.º	17
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL
Prioridad	ALTA
Objetivos	
<p>Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</p> <p>Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa.</p>	
Medidas	
<p>Difundir las líneas de actuación y el procedimiento por parte de la entidad en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras. A su vez, se habilitará un buzón de denuncias para denunciar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p>	
Indicadores	
<p>Número y porcentaje de personas desagregadas por sexo que conocen la existencia del protocolo de acoso.</p>	
Personal a quien va dirigido	
<p>Toda la plantilla.</p>	
Personal responsable	
<p>Comisión de Seguimiento.</p>	
Mecanismos de difusión y comunicación	
<p>A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.</p>	

Acción n.º	18
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Garantizar que las personas que forman parte de la instrucción de los casos para la prevención del acoso han sido formadas en esta materia.	
Medidas	
Las personas que participen en los casos de instrucción por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo realizarán acciones formativas en esta materia.	
Indicadores	
Registro con el número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo y nº de acciones formativas realizadas.	
Personal a quien va dirigido	
Comisión de Seguimiento.	
Personal responsable	
Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de salud laboral, con perspectiva de género

Acción n.º	19
Área de actuación	ÁREA DE SALUD LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Acción	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.	
Medidas	
Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos.	
Indicadores	
Nº de puestos revisados por el Servicio de Prevención.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección, Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	20
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Acción	INTRODUCIR LA PRESPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Prioridad	ALTA
Objetivos	
Garantizar la prevención de riesgos laborales, con perspectiva de género.	
Medidas	
<p>Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.</p>	
Indicadores	
Registro con el número de acciones llevadas a cabo en esta materia.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección, Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Área de mujeres víctimas de violencia de género

Acción n.º	21
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	ESTABLECER MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Garantizar la protección integral a las mujeres, víctimas de violencia de género.	
Medidas	
Crear un “punto violeta” para la seguridad de mujeres víctimas de violencia de género (puede ser físico o digital).	
Indicadores	
Realización de un comunicado en el que se informe de la puesta en marcha de esta medida	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla.	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento.	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	22
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	COLABORAR CON ENTIDADES EXTERNAS PARA FORMENTAR LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Visibilizar el compromiso de la entidad con el apoyo a las mujeres, víctimas de violencia de género ante la sociedad.	
Medidas	
Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género.	
Indicadores	
Elaborar un registro en el que quede constancia de las organizaciones y asociaciones con las que colabora la entidad	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

Acción n.º	23
Área de actuación	ÁREA DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Acción	REALIZAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Prioridad	MEDIA
Objetivos	
Visibilizar el compromiso de la entidad con el apoyo a las mujeres, víctimas de violencia de género ante la sociedad y sensibilizar a todo el personal al servicio de la comarca.	
Medidas	
Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	
Indicadores	
Registro con el número de acciones e iniciativas llevadas a cabo.	
Personal a quien va dirigido	
Toda la plantilla	
Personal responsable	
Dirección y Comisión de Seguimiento	
Mecanismos de difusión y comunicación	
A través de los canales internos de difusión de los cuales dispone la entidad.	

CALENDARIO DE ACTUACIÓN

	IMPLANTACIÓN
	SEGUIMIENTO

Ámbito 1: ACCESO AL EMPLEO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
1.1- Establecer un método objetivo para la evaluación de candidatos en el que se evalúen competencias técnicas, profesionales y habilidades necesarias para el puesto	RRHH	Revisión periódica del número y porcentaje de personas contratadas, desagregado por sexo								
1.2- Realización de formación específica en igualdad de género por parte de las personas implicadas en el proceso de selección	RRHH	Personal de recursos humanos, así como el resto de personas implicadas en el proceso de selección								
1.3 - Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección con criterios de objetividad y transparencia	RRHH	Nº y porcentaje de personas participantes en los procesos de selección, desagregado por sexo.								

Ámbito 2: ÁREA DE RETRIBUCIONES										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
2.1- Establecer un método cuantitativo de puntuación por factores que mida el valor de cada puesto y asigne una retribución	RRHH	Nº de puestos de trabajo valorados Revisión de las puntuaciones otorgadas a cada puesto y de las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor obtenidos								
2.2- Mantener actualizado un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor.	RRHH	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres								
2.3- Asegurar que los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad (cuidado de un menor), paternidad (corresponsabilidad en el cuidado de un lactante), etc.	RRHH	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.								

Ámbito 3: ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
3.1- Se redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad, así como la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Seguimiento, en los 6 meses siguientes a la firma del plan.	Comisión de Seguimiento	Parámetros de reducción de diferencias salariales para cada año. Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.								
3.2- Crear y difundir un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad para aportar sugerencias y trasladar peticiones.	Comisión de Seguimiento	Sondeos periódicos								

Ámbito 4: ÁREA DE FORMACIÓN										
MEDIDAS	MEDIDAS	MEDIDAS	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
4.1- Se realizarán acciones formativas para difundir las nociones más importantes relativas al principio de igualdad de oportunidades entre todo el personal de la entidad.	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro con el número y porcentaje de personas que han realizado estas acciones formativas, desagregado por sexo.								
4.2- Las personas que integran la comisión de Seguimiento participarán en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc. Contar con un registro que asegure la participación de todas las personas integrantes.	Comisión de Seguimiento	N.º y porcentaje de personas formadas, desagregado por sexo								
4.3 - Revisar de forma anual las necesidades formativas del personal de la organización	Comisión de seguimiento	Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos.								
4.4 - Realizar acciones formativas, únicamente, en horario laboral, a fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral	Comisión de Seguimiento	Registro con el número de acciones formativas realizadas, así como el número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo que participan en estos procesos formativos, con indicación del horario de realización								

Ámbito 5: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
5.1- Revisar de forma periódica el papel de las personas del sexo femenino, por parte de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Registro con el número de reuniones realizadas.								
5.2 Creación de un sistema de reclamación/quejas frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Nº de incidencias registradas a través del sistema de reclamación/quejas.								

Ámbito 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
5.1- Elaborar una guía para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad. En este documento se recogerán tanto las medidas de conciliación establecidas legal y convencionalmente, así como las mejoras voluntarias introducidas a través del Plan de Igualdad	Comisión de Seguimiento	Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la introducción de estas medidas.								
5.2 Elaborar un protocolo para regular el derecho a la desconexión digital de todas las personas que integran la organización, según lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.	Comisión de Seguimiento	Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que han sido informadas de la introducción de estas medidas.								

Ámbito 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
7.1- Difundir las líneas de actuación y el procedimiento por parte de la entidad en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas trabajadoras. A su vez, se habilitará un buzón de denuncias para denunciar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Comisión de seguimiento	N.º de personas desagregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso.								
7.2- Las personas que participen en los casos de instrucción por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo realizarán acciones formativas en esta materia.	Comisión de Seguimiento	Registro con el número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo y nº de acciones formativas realizadas								

Ámbito 8: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
8.1- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos	Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	Nº de puestos revisados por el Servicio de Prevención.								
8.2 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores y establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.	Comisión de Seguimiento y Servicio de Prevención.	Registro con el número de acciones llevadas a cabo en esta materia.								

Ámbito 9: MUJERES, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem 2024	2º Sem 2024	1º Sem 2025	2º Sem 2025	1º Sem 2026	2º Sem 2026	1º Sem 2027	2º Sem 2027
9.1- Crear un “punto violeta” para la seguridad de mujeres víctimas de violencia de género (puede ser físico o digital)	Dirección y Comisión de Seguimiento.	Realización de un comunicado en el que se informe de la puesta en marcha de esta medida								
9.2 - Colaboración con asociaciones, fundaciones o entidades en la impartición de charlas, voluntariados, jornadas de sensibilización de violencia de género	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro en el que quede constancia de las organizaciones y asociaciones con las que colabora la entidad								
9.3 - Realizar campañas de comunicación interna y externa con motivo del día 8 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y del día 25 de noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Dirección y Comisión de Seguimiento	Registro con el número de acciones e iniciativas llevadas a cabo.								

IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad comenzará su periodo de vigencia en la fecha de su aprobación y firma por las partes social y empresarial. Su vigencia será de cuatro años a partir de la citada fecha.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «**Comisión de Seguimiento**» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá una composición paritaria, estando formada por tres personas en la representación de la entidad y otras tres personas en representación de las personas trabajadoras. La designación de las personas concretas que formarán parte de esta Comisión, así como de los suplentes se realizará **un mes después de la aprobación del Plan de Igualdad por parte de la autoridad laboral competente** y quedarán designados durante el periodo de vigencia del mismo.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá como funciones encomendadas:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan y establecimiento de un calendario para las mismas.
2. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

4. Elaboración de un informe anual que refleja el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
5. Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
6. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente. La Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Ambas partes acuerdan resolver los conflictos y discrepancias que puedan surgir en esta fase, a través del mecanismo establecido en el IV ASECLA, a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).
7. Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - a. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - b. El grado de ejecución de las medidas.
 - c. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - d. La identificación de las posibles acciones futuras.
8. Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
9. En la evaluación final se debe tener en cuenta:
 - a. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - b. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - c. El grado de consecución de los resultados esperados.
 - d. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - e. El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
 - f. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Información necesaria para el cumplimiento de su función

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Método de trabajo de la Comisión de Seguimiento

La Comisión se reunirá al año de la firma y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Herramientas de seguimiento

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene como objetivos:

1. Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
2. Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
3. Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
4. Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS del I PLAN DE IGUALDAD			
Medida			
Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicadores de NO realización de la medida	Falta recursos humanos		
	Falta recurso material		
	Falta horas		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de formación en la materia		
	Otros (especificar)		
INDICADORES DEL PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho. La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el Reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que aprecie la Comisión de Seguimiento con relación a la consecución de sus objetivos marcados.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Por ello la Comisión de Seguimiento, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los integrantes y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación del Plan de Igualdad, esta se comunicará a toda la plantilla. Si la Comisión de Seguimiento considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de la misma en el Órgano correspondiente.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

No obstante, cualquier persona interesada podrá solicitar la modificación, sustitución, o adición, de alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad si lo considera oportuno por necesidades derivadas de cambios legislativos, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el mismo.

Para ello deberá solicitarlo por escrito, argumentando los motivos alegados, dirigido a la persona Responsable de Igualdad de la empresa. En el plazo máximo de 15 días, dicha persona convocará la reunión de la Comisión de Seguimiento para tratar este asunto, y previo consenso de ambas partes se procederá a incorporar, o no, la modificación solicitada.

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En el caso de que cualquiera de las partes interesadas manifieste sus discrepancias con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad o con alguna de las acciones concretas previstas en el mismo, el procedimiento a seguir será en siguiente:

En el caso de que la persona interesada manifieste su discrepancia con la puesta en marcha de una acción concreta recogida en el Plan, deberá presentar escrito motivado a la persona Responsable de Área encargada de su implementación. Esta persona, en el plazo máximo de 7 días deberá dar traslado a la persona Responsable de Igualdad del escrito recibido acompañado de un Informe motivado y acompañado de cuantas pruebas fehacientes dispongan, en el que recoja los resultados de la puesta en marcha de la medida objeto de discrepancia.

Una vez recibida dicha documentación, en el plazo de 15 días, la persona Responsable de Igualdad convocará la reunión de la Comisión de Igualdad, así como a las partes implicadas y a cualquier otro trabajador/a que pudiera tener la condición de persona interesada a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

En el caso de que las discrepancias surjan en cuanto a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la persona interesada presentará escrito motivado a la persona Responsable de Igualdad, quien en el plazo de 7 días deberá dar traslado del mismo al resto de integrantes de la Comisión de Igualdad, convocando en los 7 días posteriores una reunión en la que asistirá la persona interesada, así como cualquier trabajador/a que lo pueda considerar oportuno, a fin de llegar a una solución consensuada entre todas las partes.

Y para que se tenga en cuenta, se firma este I Plan de Igualdad por parte de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora.

En La Almunia de Doña Godina, a 16 de febrero de 2024

ANEXO I

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LO 3/2018), se informa:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS	
Responsable del tratamiento	LA COMARCA DE VALDEJALÓN es el responsable del tratamiento
Finalidad	Gestionar su contrato de trabajo/empleo público y todas las obligaciones y derechos que de él se derivan, entre otros, el cumplimiento del plan de igualdad entre hombres y mujeres.
Legitimación	El tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que usted es parte, así como el Consentimiento del trabajador/a o empleado/a público.
Destinatarios	No se cederán sus datos de carácter personal, salvo obligación legal.
Derechos	Acceder, rectificar y suprimir los datos así como otros derechos que puede consultar en la Información adicional.
Delegado de protección de datos	Podrá dirigirse por escrito mediante correo electrónico a protecciondedatos@valdejalon.es ; o mediante correo postal: Registro General. Avda. María Auxiliadora nº 2, 50100, La Almunia de Doña Godina (Zaragoza); https://valdejalon.sedelectronica.es/info.0
Información adicional	Puede consultar toda la información adicional en nuestra política de protección de datos: https://valdejalon.es/politica-privacidad/

Información adicional:

INFORMACIÓN ADICIONAL (LEGITIMACIÓN ART. 6.1.E y A REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS INTERÉS PÚBLICO, Y EL CONSENTIMIENTO, Y EL ART. 8 LOPDGD)

Responsable del tratamiento

Comarca de Valdejalón [P5000032B]

Avda. María Auxiliadora nº 2. La Almunia de Doña Godina. 50100 Zaragoza

976811880

Correo electrónico: info@valdejalon.es

Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos: protecciondedatos@valdejalon.es

¿Con qué finalidad tratamos sus datos?

En esta Entidad tratamos la información obtenida con la finalidad de poder gestionar su contrato de trabajo/empleo público y las obligaciones y derechos que de él se derivan, entre otros, el cumplimiento del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Le informamos que La Comarca de Valdejalón procederá a registrar obligatoriamente la jornada horaria de trabajo de los empleados que tengan contrato laboral, en cumplimiento

del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. En el caso de los empleados/as públicos, la jornada horaria de trabajo se registrará en virtud de la Ley 5/2015, de 30 octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos?

Almacenamos los datos durante todo el tiempo que permanezca en la Entidad y, una vez cese la relación contractual/de empleo público, durante el tiempo necesario para cumplir con las exigencias legales que encomienda la normativa laboral/administrativa, y siempre, cumpliendo al menos con el tiempo mínimo de conservación de la información. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y documentación.

¿Existencia de decisiones automatizadas?

Esta Entidad puede tomar decisiones automatizadas basadas en la cobertura legal que le otorga el artículo 41 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sería cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa una persona.

Deberá de regularse la toma de decisiones automatizadas en una normativa propia, definiendo en la misma las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad. Dicha normativa estará a disposición de los ciudadanos en la sede electrónica de esta Entidad.

¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos personales?

La base legal para el tratamiento de sus datos es que el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que usted es parte, así como el consentimiento otorgado por el trabajador/a o empleado/a público.

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

Los datos se comunicarán a las entidades bancarias designadas para el cobro de las nóminas, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a la Administración Tributaria y a otras Administraciones Públicas, siempre que sea necesario para cumplir con los fines enumerados anteriormente, siempre que exista normativa legal que lo ampare.

La Entidad no cederá ni realizará transferencia internacional de sus datos de carácter personal.

Asimismo, se podrán comunicar los datos a todas aquellas empresas que actúen como encargadas del tratamiento de datos personales según el contrato de encargo firmado con las partes.

¿Cuáles son sus derechos en relación con los datos facilitados?

Cualquier persona tiene **derecho a obtener información** sobre si en esta Entidad se están tratando sus datos personales o no. Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, el plazo de conservación de sus datos, incluso a obtener una copia de los datos objeto del tratamiento.

Asimismo, tiene **derecho de rectificación** de los datos si son inexactos. (Por ejemplo, puede solicitar una rectificación de su domicilio, un cambio de nombre, etc.)

Los interesados tienen **derecho a la limitación del tratamiento**, para ello deberán de solicitarlo al responsable, el cual deberá de suspender el tratamiento de los datos cuando los ciudadanos soliciten la rectificación o supresión de sus datos, hasta que se resuelva su solicitud.

Los interesados podrán ejercer el **derecho de supresión** (derecho al olvido) siempre que se den las circunstancias enumeradas en el RGPD.

El afectado puede ejercer el **derecho de oposición** al tratamiento, siempre por motivos relacionados con su situación personal, con la excepción del que se acredite un interés legítimo, o sea necesario para el ejercicio o defensa de reclamaciones. Igualmente, cuando el tratamiento tenga por objeto la mercadotecnia directa.

El interesado tendrá **derecho a la portabilidad** a obtener los datos en un formato estructurado, de uso común y de lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o se efectúe por medios automatizados

Para el ejercicio de los derechos anteriormente citados, los interesados deberán dirigirse a la Comarca, bien presencialmente, por correo electrónico a protecciondedatos@valdejalon.es o bien telemáticamente en <https://valdejalon.sedelectronica.es/info.0>

¿Cómo hemos obtenido sus datos de carácter personal?

Los datos personales que tratamos en LA COMARCA DE VALDEJALÓN han sido recogidos en el contrato de trabajo/empleo público y en otros documentos relacionados.

Las categorías de datos que se tratan son:

- Datos identificativos
- Datos de empleo/empleo público
- Datos académicos y sociales
- Datos económicos, financieros y de seguros
- Datos de salud

¿Cuándo puedo ejercer el derecho de reclamación ante la Autoridad de Control?

Podrá presentar reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, mediante escrito dirigido a la Agencia Española de Protección de Datos, C/Jorge Juan nº 6, 28001 Madrid o bien accediendo a su sede electrónica: <https://sedeagpd.gob.es/sede-electronica-web/>