Comarca del Bajo Aragón

I PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DEL BAJO ARAGÓN

ENERO DE 2025

Contenido

1. **Introducción y Fundamento del Plan de Igualdad**
2. **Marco Jurídico**
3. **Ámbito Personal, temporal y territorial**
   - 3.1. Ámbito personal
   - 3.2. Ámbito temporal
   - 3.3. Ámbito territorial
4. **Metodología y Fases del Plan de Igualdad**

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

II. Fase de creación de la Comisión Negociadora

III. Fase de Diagnostico (Informe)

IV. Fase de Planificación y Diseño (Ejes estratégicos)

V. Fase de implementación del Plan de Igualdad

VI. Fase de evaluación

5. **Informe de diagnóstico**
6. **Análisis e Incorporación de medidas del colectivo LGTBI**
7. **Conclusiones de diagnóstico**
8. **Medidas a implantar, indicadores y temporalización**
9. **Calendario**
10. **Sistema de seguimiento y revisión: Comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**
11. **Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad**

1. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros».

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

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

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

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

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

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

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

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

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

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

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

2. MARCO JURIDICO

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

2.1. Normativa Internacional.

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

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que reconoció el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967).

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW), conocida como Carta de Derechos de las Mujeres, que permite a los Estados establecer medidas legislativas para la igualdad real a través de acciones positivas.

Para lograr que este derecho sea real y efectivo, se han desarrollado estrategias plasmadas en las Declaraciones de las diferentes conferencias mundiales sobre la Mujer, que han tenido lugar en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). En esta última se recogió la transversalidad del principio de

igualdad entre hombres y mujeres (Mainstreaming), en todos los niveles de la Administración Pública y es seguida por exámenes quinquenales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), declara la igualdad de oportunidades y trato de trabajadoras y trabajadores y la eliminación de todas las formas de discriminación que nieguen o limiten esta igualdad.

2.2. Normativa Comunitaria.

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

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

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

2.3. Normativa Nacional.

En España, el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo está recogido en la Constitución Española de 1978 en su art. 14 así como la obligación de los poderes públicos para promover las condiciones para que sea real y efectiva (art. 19). Para ello, se aprueba normativa que además de promover, conduce a la eliminación de toda manifestación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En el ámbito del empleo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ordena a las Administraciones Públicas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y privado, la formación, la promoción profesional y condiciones de trabajo, así como a establecer medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo y para eliminar la discriminación por embarazo y maternidad. Concretamente, en su art. 45 establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad, también recogido en la Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.

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

Por último, mencionar que las recientes Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que garantiza los derechos existentes, que generaliza la protección ante cualquier discriminación y que integra todos los motivos de discriminación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, que dispone medidas de prevención y

sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito de la Administración Pública, así como medidas en el ámbito laboral y del empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o empleo público con las circunstancias de las trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales.

2.4. Normativa Autonómica.

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

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

3. AMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL

3.1. Ámbito Personal

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

3.2. Ámbito Temporal

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, desde que se apruebe por la Comisión de Igualdad hasta 2029.

3.3. Ámbito Territorial

El ámbito territorial del presente Plan son todos los centros de trabajo de la Comarca Bajo Aragón, estando incluidos: Alcañiz, Calanda, Alcoriza.

4. METOLOGÍA Y FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA COMARCA BAJO ARAGÓN

El diseño, elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad se lleva a cabo mediante una metodología estructurada y participativa, garantizando la implicación de todos los actores clave de la organización. Este enfoque permite identificar las necesidades reales de la empresa y definir medidas concretas y efectivas para alcanzar los objetivos planteados.

1. Creación de Comisión Negociadora

Se constituye una Comisión Negociadora integrado por representantes de la dirección y representantes sindicales de la plantilla. Este comité supervisa todas las fases del proceso, asegurando el cumplimiento normativo y la representatividad de las partes implicadas.

2. Análisis Diagnóstico

Se realiza un diagnóstico inicial exhaustivo para identificar posibles desigualdades o áreas de mejora en la organización. Este análisis incluye:

- **Revisión documental:** Evaluación de políticas, procedimientos y datos de la empresa relacionados con la igualdad de género (contratación, promociones, retribuciones, formación, conciliación, etc.).
- **Indicadores de género:** Análisis de estadísticas desagregadas por sexo para identificar posibles brechas o situaciones de desigualdad.

3. Definición de Objetivos y Medidas

Con base en los resultados del diagnóstico, se establecen los objetivos específicos del Plan y las medidas concretas para alcanzarlos. Estas medidas se diseñan

priorizando la efectividad, la sostenibilidad y la adecuación a las particularidades de la empresa y su sector.

4. **Planificación y Cronograma**

Se elabora un plan de detallado, que incluye:

- Las medidas específicas a implementar.
- Los responsables de cada acción.
- Los recursos necesarios.
- Un cronograma que establece los plazos para la ejecución de las medidas.

5. **Implementación del Plan**

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se procederá a su implementación progresiva, garantizando que las medidas se integren en la operativa diaria de la empresa de manera efectiva.

6. **Seguimiento y Evaluación**

Se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación continua para medir el grado de cumplimiento de las acciones propuestas y su impacto en la organización. Estos mecanismos incluyen:

- Revisión periódica de los indicadores de igualdad.
- Reuniones de seguimiento con el Comité de Igualdad.
- Informes sobre el progreso del Plan.

7. **Revisión y Actualización del Plan**

Este Plan de Igualdad será revisado y actualizado según las necesidades detectadas durante su implementación, garantizando su adecuación a los cambios normativos y a las dinámicas de la empresa.

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

FASE DE ACUERDO ENTRE LA ENTIDAD Y LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES

FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE DE DIAGNÓSTICO

FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

FASE DE EVALUACIÓN

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

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

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

II. FASE DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

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

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

- **Por parte de la Comarca:**

- D. Jose Miguel Celma Belmonte / Presidente de la Comarca
- D. Alberto Carmona Grima / Consejero comarcal

- D. Fco. Javier Baigorri Navarro / Consejero comarcal
- Dña. Nuria Espallargas Carceler / Consejera comarcal
- Dña. Maria Millán San Nicolas / Consejera comarcal
- D. Miguel Val Casamián / Consejero comarcal

- *Por parte de las personas trabajadoras:*

- D. Lorenzo Garin Tello / Comité de empresa
- D. Cesar Navarro Pérez / Presidente del Comité de empresa
- Dña. Raquel Cuella Pérez / Comité de empresa
- D. Carlos Serrano Gisbert / Delegado Sindical
- Dña. Cristina Barreda Meseguer / Comité de empresa
- Dña. Tatiana – Simona Griogorescu / Comité de empresa

Esta comisión impulsará las acciones de:

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

III. FASE DE DIAGNÓSTICO

En esta fase consiste en elaborar un diagnóstico de la realidad de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para poder diseñar el presente Plan de Igualdad-

Aspectos analizados en el diagnóstico:

A) ANÁLISIS CUANTITATIVO:

- Sector de la entidad y sus características
- N.º de empleados actuales desagregados por sexo
- Composición de la plantilla por edades y sexo
- Composición de la plantilla actual por tipo de contrato (desagregado por sexo)
- Categorías profesionales desagregado por sexo
- Análisis retributivo de la Plantilla (resultados de Auditoria Retributiva)
- Formación y Promoción
- Criterios de contratación
- Responsabilidades familiares
- Procesos actuación en caso de acoso laboral o por razón de sexo.

B) ANÁLISIS CUALITATIVO

- Análisis del protocolo de acoso (carece de él)
- Análisis del convenio colectivo
- Encuesta realizada a los trabajadores.

C) CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

IV. FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO

En esta fase, se analizarán en profundidad los resultados obtenidos en el diagnóstico previo para identificar las áreas de mejora y las desigualdades existentes en la empresa

A partir de este análisis, se determinarán las medidas necesarias para abordar dichas desigualdades, priorizando aquellas que sean más relevantes y factibles según el contexto organizativo.

En esta fase, se planifican las acciones específicas, definiendo sus objetivos, responsables, recursos necesarios y plazos de ejecución. Además, se asegura que las medidas diseñadas sean coherentes con la normativa vigente y con los compromisos de igualdad asumidos por la empresa, estableciendo una base sólida para la implementación y seguimiento posterior del plan.

V. FASE DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En este punto se lleva a cabo la ejecución práctica de las medidas diseñadas en la etapa previa, con el objetivo de corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Cada acción debe llevara a cabo según el cronograma establecido, con una asignación clara de responsabilidades, recursos específicos y mecanismos de coordinación entre los equipos implicados. Es fundamental que la ejecución sea

flexible, permitiendo adaptaciones en caso de que surjan imprevistos o se identifiquen nuevas necesidades durante el proceso.

Además, durante esta fase se fomenta la implicación activa de toda la plantilla a través de campañas de sensibilización, formación y comunicación interna.

VI. FASE DE EVALUACIÓN

La **Fase de Evaluación** es la etapa final del proceso del Plan de Igualdad y tiene como objetivo medir el impacto, la efectividad y el grado de cumplimiento de las medidas implementadas durante la fase de implantación. Esta evaluación permite determinar si las acciones han logrado los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y, en caso necesario, rediseñar o ajustar las estrategias para garantizar un progreso continuo hacia la igualdad de género en la empresa.

En esta fase, se recopilan y analizan los datos obtenidos durante la ejecución del plan. Se evalúan indicadores específicos previamente definidos en la fase de diseño. El uso de estos indicadores facilita una medición objetiva del impacto real de las medidas, complementada con herramientas cualitativas como encuestas, entrevistas o grupos de discusión para captar la percepción y experiencia de las personas trabajadoras.

La evaluación tiene una doble función: por un lado, rendir cuentas sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos ante la plantilla, la representación legal de los trabajadores y, si corresponde, los organismos reguladores; y por otro, generar aprendizajes que sirvan de base para futuros planes o para la mejora continua del actual.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

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

- *Objetivos generales*

• Conocer la realidad de la entidad con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

• Recoger información relevante sobre los datos generales de las personas trabajadoras.

• Analizar los datos obtenidos desde una perspectiva de género.

- *Objetivos específicos*

• Obtención de datos desagregados por sexo en cada uno de los ámbitos analizados.

• Conocer la incorporación de la igualdad de género a nivel de corporación política de la entidad.

• Conocer la percepción de la plantilla de la entidad sobre igualdad de género a nivel laboral.

• Detectar situaciones concretas de discriminación por razón de sexo o que generan desigualdad entre mujeres y hombres de la entidad.

A. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN (SECTOR DE LA EMPRESA Y CARACTERÍSTICAS)

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Razón social	Comarca Bajo Aragón
NIF	P4400022B
Domicilio social	C/ Mayor, 22 44600 Alcañiz (Teruel)
Forma jurídica	Entidad local de la Administracion Publica
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Jose Miguel Celma Belmonte
Cargo	Presidenta de la entidad
Contacto	informacion@bajoaragon.es
ACTIVIDAD	
Sector	Administracion Publica
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipios que forman parte de la Comarca / Provincia de Teruel

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres: 81 Hombres: 24

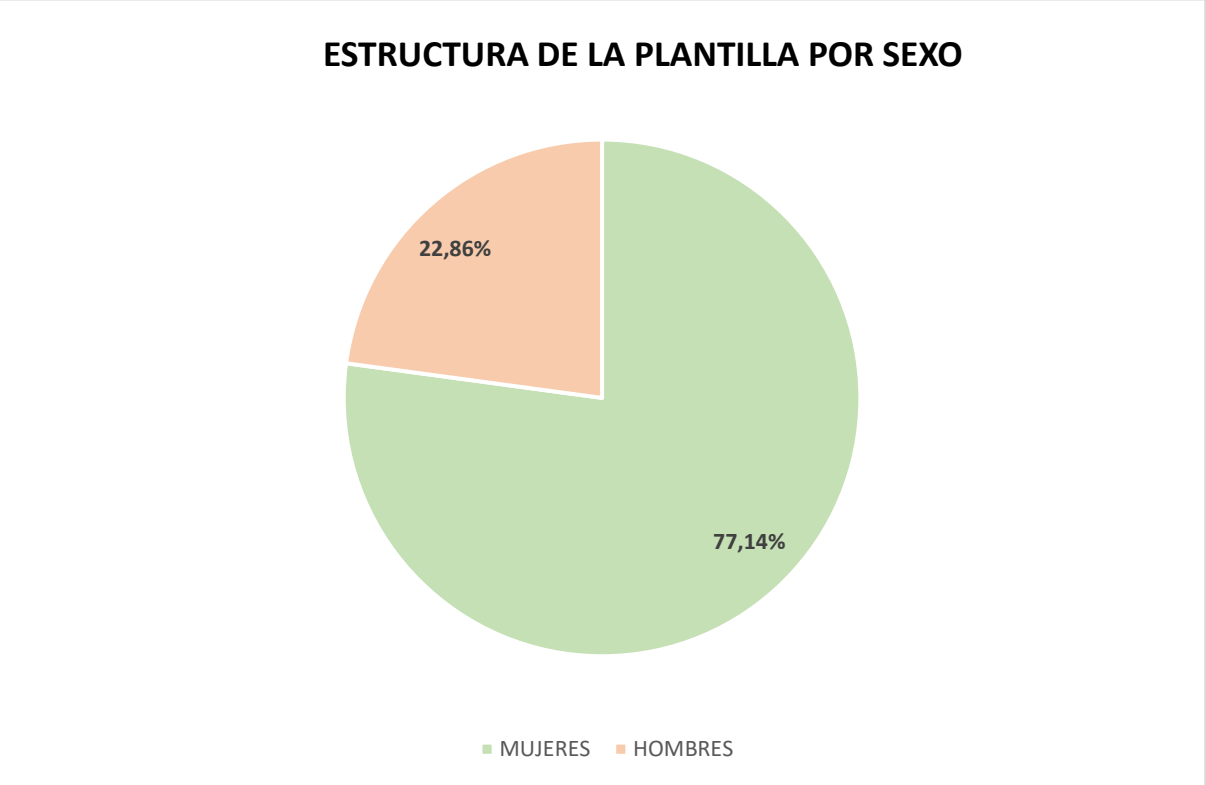
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Si
Representación legal de trabajadores	Mujeres: 3 Hombres: 3 Total: 6

B. ESTRUCTURA Y SEGREGACIÓN LABORAL DE LA PLANTILLA

Para analizar las características de la plantilla, se han empleado diversas herramientas de recopilación de información, incluyendo la creación de una base de datos que resume las características más relevantes.

En la base de datos analizados (2024), la entidad cuenta con una plantilla de 108 personas, de los cuales **81 (77,14%) son mujeres y 27 (22,86%) son hombres**. Esta composición refleja una mayor representación femenina, lo que clasifica a la organización como una entidad feminizada en términos de su plantilla laboral.



Es importante destacar que esta predominancia femenina no responde a prácticas de discriminación o preferencia por género, sino que está directamente relacionada con el tipo de actividad que desarrolla la organización, vinculada al ámbito de la administración pública. Tradicionalmente, ciertos sectores y funciones administrativas tienden a atraer y ser ocupados mayoritariamente por

mujeres debido a factores históricos, socioculturales y la especialización profesional predominante en estas áreas.

Esta tendencia es consistente con datos generales que muestran cómo determinadas profesiones y actividades, especialmente en entornos administrativos, educativos y asistenciales, suelen tener una alta participación de mujeres. Por tanto, la composición de la plantilla en esta entidad se alinea con las características del sector, reflejando una distribución por género que responde a dinámicas sociales y laborales generales, sin que ello implique sesgos en los procesos de selección o desarrollo profesional dentro de la organización

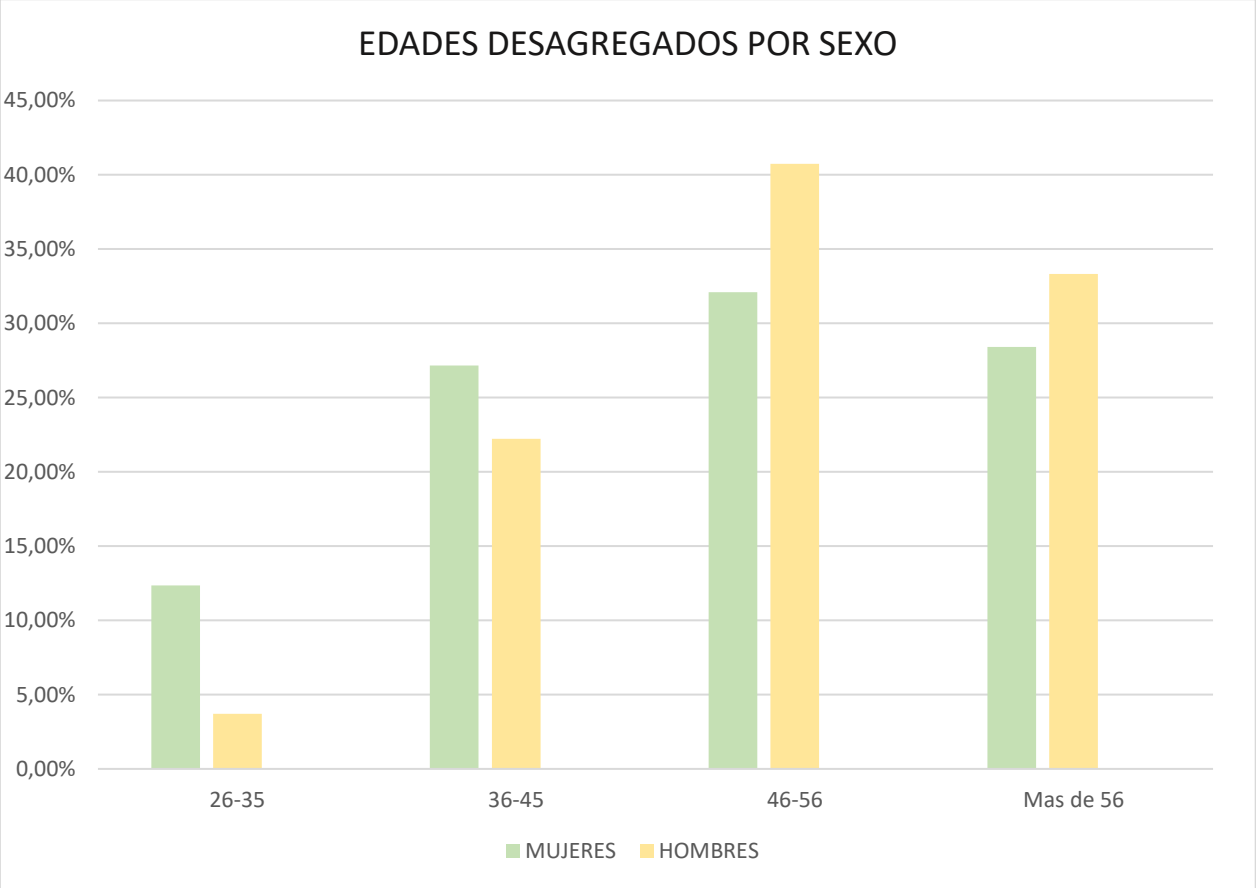
C. COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES Y SEXO

Analizando los rangos de edad de la composición de la plantilla, según la información aportada por la entidad, las personas trabajadoras se distribuyen en 4 franjas etarias, comprendidas entre los 26 y más de 56 años.

De ellas, la franja de 46 a 56 años es la que tiene mayor cantidad de personas trabajadoras, en el caso de los hombres. Lo mismo ocurre en el caso de las mujeres, existe mayor representación de personas trabajadoras en la misma franja de 46 a 56 años.

La segunda franja de edad más numerosa, en el caso de las mujeres es la de más de 56 años y en el caso de los hombres lo mismo, estando equiparadas en ambos sexos. Respecto a lo últimas tres franjas (de menor edad) existe menor representación tanto de hombres como mujeres. Quedando distribuidas las edades por sexo, de la siguiente manera:

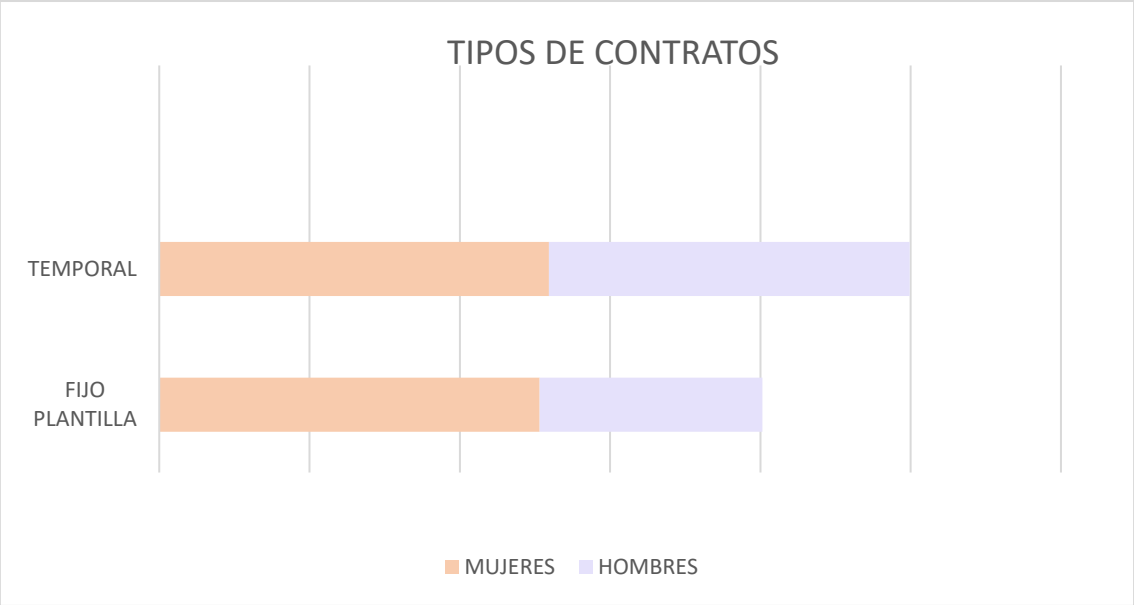
	Sexo			
	Mujeres		Hombres	
Rango de edad	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
26 – 35	10	12,35%	1	3,70%
36 - 45	22	27,16%	6	22,22%
46 - 56	26	32,10%	11	40,74%
+ 56	23	28,40%	9	33,33%
TOTAL	**81**	**100%**	**27**	**100%**



D. RELACIÓN LABORAL Y TIPOS DE CONTRATOS (COMPOSICIÓN DE PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATO)

En cuanto a la relación laboral de la plantilla, la empresa cuenta con dos tipos de contratos: indefinidos y temporales. Según los datos analizados, aproximadamente el 50% de las mujeres tiene un contrato indefinido, mientras que el resto cuenta con un contrato temporal, reflejando una distribución equitativa entre ambas modalidades. En el caso de los hombres, la situación es diferente, ya que la mayoría posee contratos indefinidos, lo que indica una distribución menos equilibrada en comparación con las mujeres. La distribución de los tipos de contrato se presenta de la siguiente manera:

	Sexo			
	Mujeres		**Hombres**	
Tipo de contrato	**Recuento**	**Porcentaje**	**Recuento**	**Porcentaje**
FIJO PLANTILLA / INDEFINIDO	**41**	**50,62%**	**8**	**29,63%**
TEMPORAL / GENERICO	**42**	**51,85%**	**13**	**48,15%**



La distribución de contratos por sexo muestra diferencias significativas, con un mayor porcentaje de mujeres con contratos temporales (51,85%) frente a los hombres (29,63%). Sin embargo, estas diferencias deben interpretarse en función de las características específicas de la plantilla y las necesidades de la organización.

Es importante destacar que la proporción de mujeres en la plantilla es considerablemente mayor, lo que influye directamente en la distribución de los tipos de contrato. Además, la mayor presencia de contratos temporales entre las mujeres está estrechamente relacionada con la categoría profesional de Ayuda a Domicilio. Esta categoría, ocupada mayoritariamente por mujeres, conlleva una alta temporalidad debido a las necesidades del servicio, como la cobertura de vacaciones, sustituciones por bajas u otras circunstancias operativas. Estas características no reflejan una desigualdad estructural en los procesos de contratación, sino la naturaleza del trabajo en esta área específica.

No obstante, se recomienda evaluar estrategias que permitan reducir la temporalidad en esta categoría, asegurando una mayor estabilidad laboral para el personal afectado. Esto podría incluir la planificación de plantillas a largo plazo,

la consolidación de puestos estructurales o la implementación de políticas de estabilidad que permitan minimizar la rotación y mejorar la calidad del empleo.

La temporalidad en el caso de las mujeres responde a las demandas específicas del tipo de puesto que ocupan, y no a desigualdades en las condiciones laborales por género. Se puede evidenciar que la diferencia en los tipos de contrato entre mujeres y hombres dentro de la organización se debe principalmente a las características propias de los puestos ocupados, especialmente en la categoría de Ayuda a Domicilio. La mayor presencia femenina en esta área, sumada a la necesidad de contratos temporales por las características del servicio, contextualiza esta distribución de forma objetiva

E. CATEGORÍAS PROFESIONALES

Respecto a las categorías profesionales se ha evidenciado que existen puestos de trabajo con una mayor concentración de personas de un sexo en particular, evidenciando una notable masculinización o feminización en determinadas posiciones. En general, la representación femenina supera a la masculina en diversos puestos. Esta situación se explica por las tendencias de postulación, donde las mujeres optan en mayor medida por estos roles en comparación con los hombres. Es importante resaltar que esta distribución no obedece a ningún tipo de discriminación por sexo, sino a la naturaleza de los puestos y las decisiones de los candidatos al postularse a determinadas ofertas.


CATEGORÍA PROFESIONAL POR SEXO
Operario (peón, conserje…)
Ayuda a domicilio
Capataz
Conductor/Operario Serv. Mult.
Auxiliar administrativo
Monitores deportivos
Administrativo
Técnico de Turismo
Agente de Desarrollo Local
Técnico de gestión
Técnico de Juventud
Coordinador Serv deportes
Coordinador SSB
Terapeuta Ocupacional
Educadoras sociales
Trabajadoras Sociales
Coordinador SSB
Psicóloga
Secretaria
MUJERES
HOMBRES

F. ANÁLISIS RETRIBUTIVO DE LA PLANTILLA (AUDITORÍA RETRIBUTIVA)

Respecto al análisis retributivo se ha elaborado una Auditoria retributiva salarial en la empresa, conforme lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 902/2020, se detecta en la misma las siguientes brechas salariales:

NIVEL	NÚMERO	MASCULINO	FEMENINO	RETIRBUCIONES FEMENINO	RETRIBUCIONES MASCULINO	BRECHA SALARIAL	PUESTOS DE TRABAJO	SB	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	T. MES	T. MES*12
							GRUPO C (C1)					
17	3	0	3				**Administrativo**	861,46	445,50	368,96	1.675,92	20.111,04
17	5	2	3	**60.333,12**	**40.222,08**	-5000%	**Monitor**	861,46	445,50	368,96	1.675,92	20.111,04
							GRUPO D (C2)					
16	7	3	5	**90.277,80**	**54.166,68**	-8978%	**Auxiliar administrativo**	716,98	418,69	368,96	1.504,63	18.055,56

En la auditoria se confirma que no existen evidencias de discriminación por razón de sexo en la estructura retributiva, los procesos de selección y promoción interna, las condiciones laborales o los sistemas de formación. Las retribuciones están definidas exclusivamente por criterios objetivos, como el tipo de puesto, las responsabilidades asignadas, el grupo profesional y el nivel de complemento de destino asociado. Esto asegura que las diferencias salariales observadas no obedecen a factores discriminatorios, sino a la naturaleza del puesto y las necesidades del servicio.

Al analizar las brechas detectadas, se concluye que, si bien existen diferencias salariales en determinadas categorías profesionales, estas no están relacionadas con prácticas discriminatorias. En algunas categorías trabajan únicamente mujeres y, en otras, únicamente

hombres, lo que impide una comparación en términos de brecha salarial. Estas diferencias se explican por la existencia de un solo sexo en dichos puestos, resultado de tendencias de postulación que varían según las características del trabajo y las necesidades específicas de los servicios.

Por otro lado, se observan categorías con predominancia de un sexo sobre el otro donde las brechas salariales superan en algunos casos el 25%, límite permitido por la legislación vigente. No obstante, dichas diferencias están justificadas por la composición demográfica de cada categoría y no por desigualdades en los criterios salariales. Las tablas salariales están correctamente estructuradas en función de las características del puesto y se aplican de manera uniforme a ambos sexos.

Este análisis pone de manifiesto que, las diferencias salariales detectadas están vinculadas exclusivamente a factores objetivos, como la predominancia de un sexo en ciertas categorías o funciones, y no a una desigualdad estructural en las condiciones laborales. En este sentido, la auditoría retributiva confirma el compromiso de la Comarca con los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando que las retribuciones y las oportunidades de desarrollo profesional estén alineadas con las competencias y responsabilidades del personal, independientemente de su género.

G. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

El sistema de promoción profesional en la Comarca Bajo Aragón está diseñado con base en criterios de antigüedad y formación, garantizando un proceso transparente y objetivo que respeta los principios de igualdad, mérito y capacidad. De esta forma, permite que todo el personal tenga acceso a

oportunidades de desarrollo profesional en función de su experiencia y capacitación.

Para la promoción dentro de los distintos grupos profesionales, se establecen requisitos específicos en términos de años de servicio y formación acreditada. Los empleados de los grupos A1 y A2 deben cumplir con un mínimo de cuatro años de antigüedad y 80 horas de formación relacionada con su área profesional. En el caso del grupo C1, se requieren 60 horas de formación, mientras que para el grupo C2 y la Agrupación Profesional, el requisito es de 40 horas de formación. Este esquema gradual facilita una progresión ordenada y alineada con las responsabilidades inherentes a cada nivel.

Requisitos de Promoción Interna

GRUPO PROFESIONAL	ANTIGÛEDAD	HORAS DE FORMACIÓN
A1 y A2	4 años	80 horas
C1	4 años	60 horas
C2	4 años	40 horas
AP	4 años	40 horas

Desde una perspectiva de igualdad de género, el sistema de promoción se basa en criterios objetivos que buscan garantizar un acceso equitativo para todos los trabajadores. No obstante, se observa la ausencia de medidas específicas que faciliten el acceso a la formación en igualdad de condiciones, como la adaptación de horarios o modalidades de aprendizaje flexibles que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Incorporar estrategias como la formación online, horarios compatibles con responsabilidades personales o permisos específicos

para la capacitación podría contribuir significativamente a una mayor equidad en el acceso a las oportunidades de desarrollo profesional.

En lo que respecta al sistema de formación, este es reconocido como un derecho de los empleados públicos y se encuentra debidamente regulado en el convenio colectivo. La oferta formativa abarca cursos organizados tanto por la entidad local como por otras administraciones públicas y centros reconocidos, garantizando el acceso equitativo a la capacitación. Un aspecto positivo de esta política es que la asistencia a estos cursos se considera tiempo de trabajo efectivo, hasta un máximo de 45 horas anuales, lo que incentiva la participación sin que ello afecte las condiciones laborales del personal.

El sistema también prevé la identificación anual de las necesidades formativas de la plantilla, las cuales son comunicadas a los representantes sindicales y negociadas en el marco del Plan de Formación. Este plan se revisa de manera trimestral para garantizar una distribución equitativa de las oportunidades de formación. Sin embargo, la auditoría realizada ha evidenciado la falta de registros documentales actualizados sobre la implementación de las últimas acciones formativas, lo que sugiere una posible brecha entre la planificación y la ejecución de las iniciativas de capacitación.

En materia de conciliación, el convenio colectivo contempla diversas medidas para facilitar la compatibilidad de la formación con las responsabilidades personales, como permisos retribuidos para la asistencia a exámenes, adaptación de la jornada laboral y preferencias en la elección de turnos y vacaciones para quienes estén cursando estudios. Estas disposiciones resultan esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades, especialmente para aquellos empleados con cargas familiares.

Además, el sistema de formación ofrece la posibilidad de solicitar permisos no retribuidos de hasta tres meses para la realización de cursos de

perfeccionamiento profesional, siempre que la organización del servicio lo permita. No obstante, la falta de retribución podría constituir una barrera económica para algunos empleados, limitando su acceso a estas oportunidades.

Es importante resaltar la existencia de programas de reconversión y capacitación profesional, dirigidos a adaptar al personal a los cambios tecnológicos o funcionales de su puesto de trabajo, así como cursos específicos para empleados con discapacidad. La Comarca considera el tiempo dedicado a estas formaciones como parte de la jornada laboral efectiva, lo que refuerza su accesibilidad y promueve la estabilidad del empleo.

En términos de apoyo económico a la formación, el convenio contempla ayudas que cubren hasta el 75% del coste de los estudios reconocidos, con un límite máximo de 250 euros. Esta medida supone un incentivo relevante para el desarrollo profesional de los empleados, abarcando una amplia gama de estudios, desde formación profesional hasta estudios de postgrado.

No obstante, para garantizar la efectividad del sistema de formación, se recomienda implementar mecanismos de seguimiento más rigurosos, que permitan evaluar la participación y el impacto de las acciones formativas, asegurando que todos los empleados puedan acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades de capacitación. Mejorar la difusión de la oferta formativa y facilitar el acceso mediante modalidades flexibles puede ser clave para fortalecer la equidad en el desarrollo profesional de toda la plantilla.

Tanto el sistema de promoción como el de formación en la Comarca Bajo Aragón presentan un marco sólido orientado al desarrollo del personal, aunque la implementación efectiva de las medidas podría beneficiarse de una mayor atención a la perspectiva de género y a la conciliación de la vida laboral y personal.

H. CRITERIOS DE CONTRATACIÓN

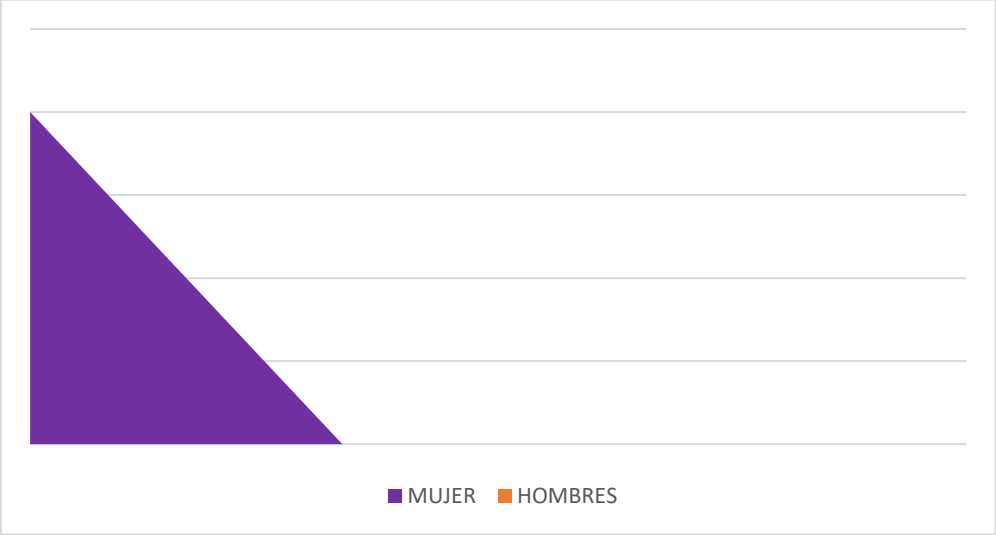
El proceso de contratación en la Comarca Bajo Aragón se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, garantizando la transparencia y objetividad en el acceso al empleo público, conforme a la normativa vigente. El convenio colectivo establece procedimientos claros para la selección de personal, priorizando la idoneidad de los candidatos mediante procesos de oposición y concurso-oposición, en los que se valoran criterios objetivos como la experiencia, la formación y la antigüedad.

A pesar de que el convenio no contiene disposiciones específicas sobre igualdad de género, sí prevé mecanismos para eliminar barreras que dificulten la participación equitativa de todas las personas interesadas. En este sentido, la Oferta de Empleo Público detalla el número, denominación y características de las plazas disponibles, contribuyendo a la transparencia del proceso. Sin embargo, no se contempla la adopción de medidas específicas para garantizar una participación equilibrada entre hombres y mujeres, como la composición paritaria de los tribunales de selección o la implementación de estrategias para mitigar sesgos de género en la evaluación de los méritos.

En cuanto a la cobertura de vacantes, el proceso sigue un orden de prelación que incluye, en primer lugar, el reingreso del personal en excedencia, seguido del concurso de traslados, la promoción interna, la redistribución de efectivos y, finalmente, la contratación de nuevo personal..

Es relevante señalar que el sistema de valoración de méritos, aunque objetivo, no considera posibles interrupciones en la trayectoria profesional, una situación que suele afectar mayoritariamente a las mujeres. La falta de medidas compensatorias para reconocer competencias adquiridas en períodos de ausencia podría suponer un obstáculo en la promoción profesional de aquellas personas que han asumido responsabilidades familiares.

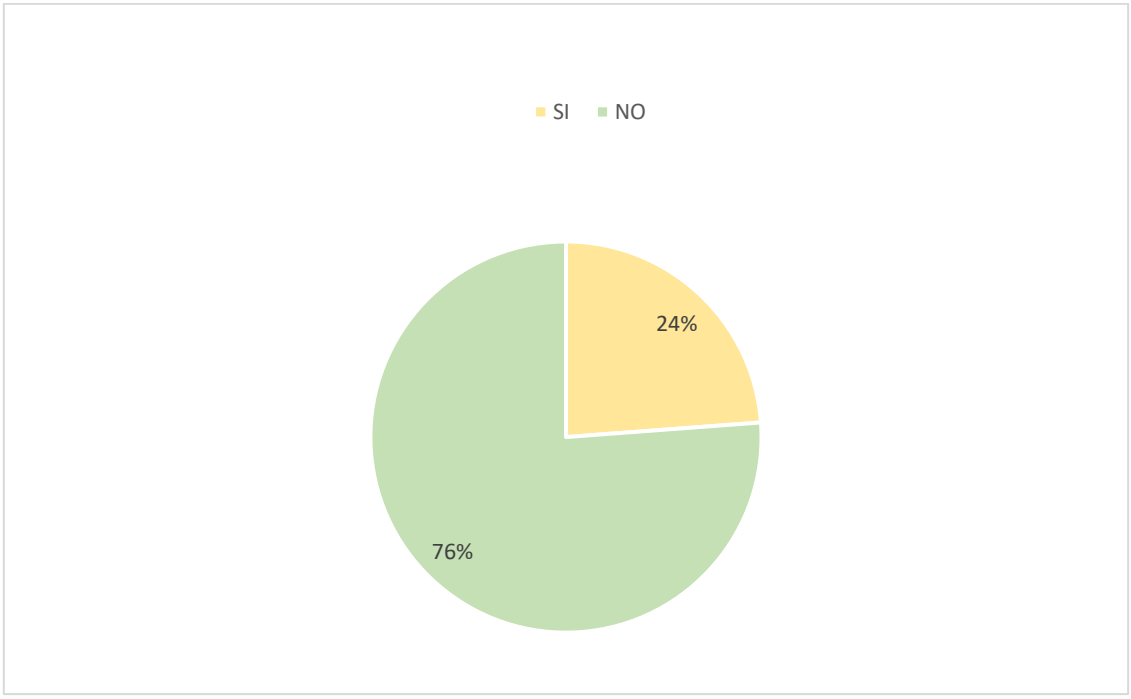
En relación con la contratación en el último año, se ha detectado la incorporación **de dos nuevas trabajadoras como funcionarias interinas**: una en el puesto de educadora social y otra como técnico de gestión. Este hecho no responde a preferencias de género, sino a la aplicación de los criterios de puntuación establecidos en los procesos selectivos de la administración pública, donde la formación, la experiencia y el cumplimiento de los requisitos específicos son determinantes en la adjudicación de las plazas.



I. RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y CONCILIACIÓN FAMILIAR

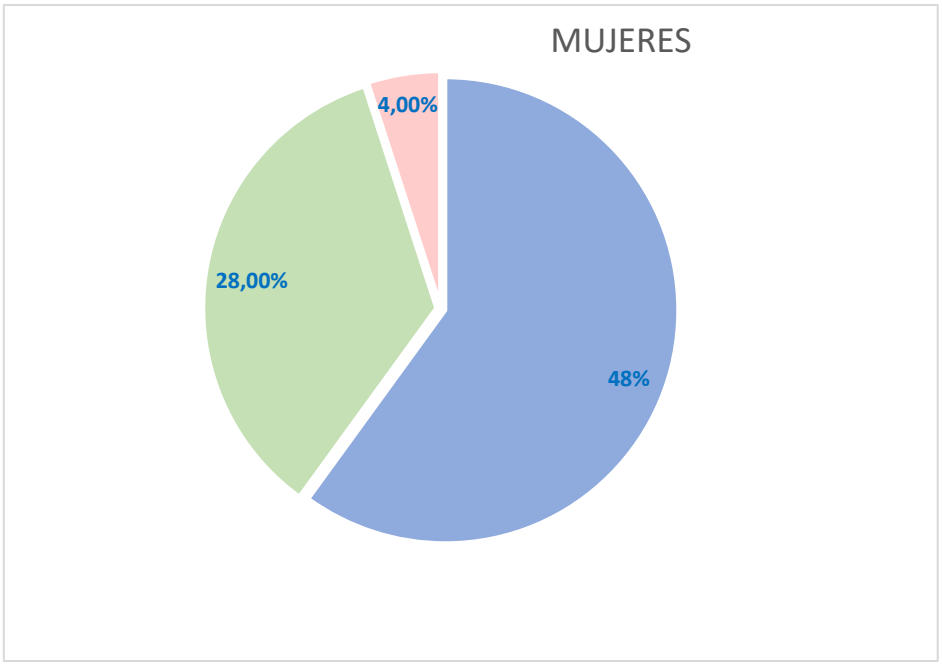
Segundo los datos comunicados por los trabajadores en el modelo 145, se determinar el número de hijas/os, haciendo clasificación entre personas trabajadores que si tienen y las que no. En este sentido, se observa que 25 de las personas trabajadoras tienen de 1 a 3 hijas/os, frente a 80 trabajadores y trabajadores que no tienen hijos. Es importante tener en cuenta que en este caso, son hijos menores de 14 años, que implican una carga familiar importante, frente a hijos/as de mayor edad.

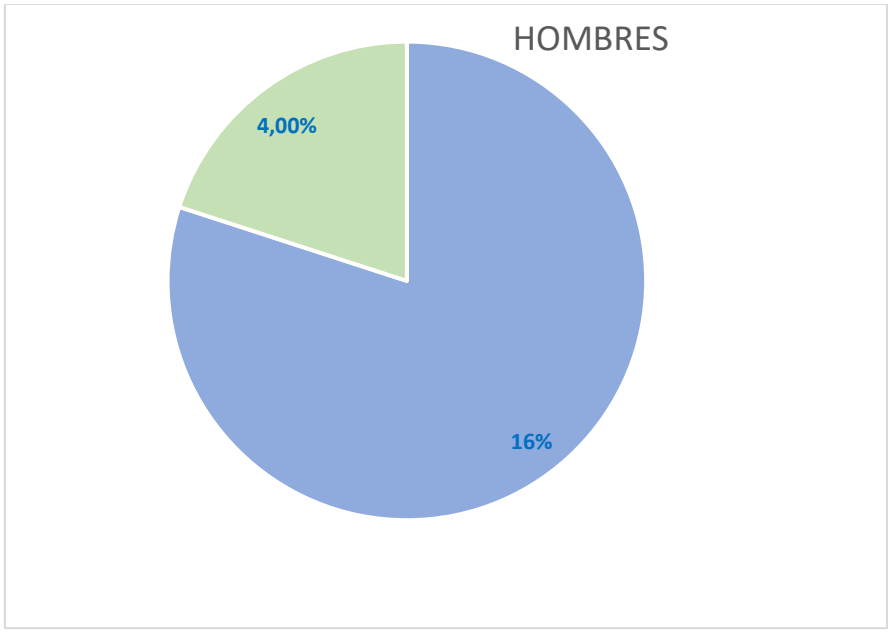
Asimismo, puede haber trabajadores que no han notificado dicha información en la empresa y, por tanto, no se puede tener en cuenta para la elaboración de este informe. En este sentido, la distribución de hijos y cargas familiares está definida en la entidad de la siguiente manera:



Se observa una notable diferencia entre el número de hombres y mujeres con hijos/as, con un total de 20 mujeres frente a tan solo 5 hombres en esta situación.

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





Las personas con un solo hijo/A son mayoritarias en ambos sexos. A continuación, el rango más frecuente corresponde a quienes dos hijos/as, mientras que los porcentajes más bajos se observan entre aquellos con tres hijos o hijas, existiendo solo en las mujeres, no habiendo ningún hombre con tres hijos/as, manteniéndose esta distribución en ambos sexos de la siguiente forma:

	Sexo			
	Mujeres		Hombres	
Número de hijos	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
1 Hijo/a	12	48%	4	16%
2 Hijo/a	7	28%	1	4%
3 Hijo/a	1	4%	-	-

En relación con esta última clasificación, es importante tener en cuenta que las personas incluidas en este grupo tienen a su cargo hijos menores de 14 años o con alguna discapacidad, lo que representa una carga familiar significativamente mayor en comparación con quienes tienen hijos mayores de 18 años. Asimismo, se observa que el número de empleados con responsabilidades familiares es relativamente bajo, ya que el análisis se ha centrado exclusivamente en aquellos trabajadores que cumplen con estos criterios específicos.

En cuanto a las responsabilidades familiares, se observa que, si bien en la entidad existen empleados que se benefician de medidas de conciliación, como el teletrabajo, no se ha identificado un plan estructurado que regule su implementación de manera uniforme. Además, no se contempla en el convenio colectivo una regulación específica que garantice el acceso equitativo a estas iniciativas, lo que podría generar desigualdades en su aplicación. La ausencia de un marco normativo claro dificulta el seguimiento y la evaluación de estas medidas, lo que resalta la necesidad de establecer una estrategia integral de conciliación que contemple criterios objetivos y procedimientos específicos para su aplicación en toda la plantilla.

J. ANALISIS DEL CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo de la Comarca, tras una revisión detallada, no contempla un apartado, capítulo o artículo específico dedicado a la igualdad de género. Si bien se menciona de manera general la igualdad en aspectos como la contratación, no se incluyen disposiciones claras ni medidas específicas orientadas a promover este principio de manera transversal en las políticas laborales.

Esta observación sugiere que, en la redacción del próximo convenio colectivo, sería recomendable incluir un capítulo específico que aborde la igualdad de género de forma integral. Incorporar este contenido permitiría fortalecer el compromiso de la entidad con los principios de equidad y garantizar un marco que facilite el desarrollo de medidas en áreas clave como la conciliación, la formación, la promoción interna y la retribución.

Sería útil que el nuevo convenio colectivo:

- Incluya un apartado que detalle los principios de igualdad de género, acompañados de medidas concretas para su aplicación.
- Desarrolle disposiciones específicas para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar desde una perspectiva inclusiva.
- Establezca mecanismos para asegurar la transparencia y equidad en procesos como selección, promoción interna y acceso a formación.
- Introduzca compromisos institucionales claros para garantizar un seguimiento efectivo de las políticas de igualdad.

En resumen, aunque el convenio colectivo actual hace referencia a la igualdad de manera general, la elaboración de un nuevo convenio debe reforzar este compromiso mediante la inclusión de disposiciones claras y específicas.

K. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS HECHA A LOS EMPLEADOS

El análisis de las encuestas realizadas a la plantilla de la Comarca Bajo Aragón ha permitido obtener una visión detallada sobre la percepción de los empleados en relación con la igualdad de género en la organización. Los resultados muestran tendencias significativas en diversos aspectos clave como la percepción de la equidad en el acceso y promoción, la conciliación laboral y familiar, y el conocimiento de los protocolos de actuación en casos de acoso laboral. A continuación, se detallan los principales hallazgos:

- **Percepción sobre la igualdad de oportunidades en la entidad**

La mayoría de los encuestados considera que la entidad promueve un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, destacando que no se perciben diferencias significativas en el acceso a los recursos y derechos laborales en función del género. Sin embargo, un porcentaje de los empleados percibe que aún persisten ciertas áreas de mejora, especialmente en lo que respecta al acceso a puestos de responsabilidad y promoción profesional.

- **Conciliación de la vida laboral y familiar**

Si bien en la entidad existen medidas de conciliación como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, la encuesta refleja que no todos los empleados consideran que estas medidas están implementadas de manera estructurada o accesible de forma equitativa. Se observa una demanda creciente de políticas más claras y organizadas en materia de conciliación, especialmente en lo que respecta a la adaptación de horarios de trabajo para empleados con responsabilidades familiares. Además, la falta de un plan de conciliación formalizado en el convenio colectivo se percibe como una oportunidad de mejora para garantizar la igualdad de acceso a estas medidas.

- **Promoción y desarrollo profesional**

En términos de promoción interna, la encuesta refleja que una parte importante de la plantilla considera que los procesos de promoción se basan en criterios objetivos como la antigüedad y la formación, lo que contribuye a la percepción de equidad. Sin embargo, se evidencia que no existen mecanismos específicos para garantizar la igualdad de género en la promoción profesional.

- **Conocimiento y aplicación de los protocolos de igualdad**

Un hallazgo relevante de la encuesta es que una proporción significativa de los empleados desconoce la existencia de protocolos de actuación ante situaciones de acoso laboral o discriminación de género. Aunque algunos trabajadores afirman estar informados sobre los procedimientos establecidos, la falta de difusión y capacitación en este ámbito representa un área de mejora clave para la organización.

- Acceso a puestos de responsabilidad

En lo que respecta al acceso a puestos directivos, la mayoría de los encuestados cree que tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cargos de responsabilidad dentro de la entidad. No obstante, se identifican percepciones sobre la existencia de barreras implícitas que pueden dificultar el acceso de las mujeres a ciertos niveles de responsabilidad, especialmente en áreas tradicionalmente masculinizadas, no obstante, se observa que es un porcentaje mínimo.

- **Percepción sobre la cultura organizacional en materia de igualdad**:

En general, los resultados reflejan que la organización ha avanzado en la implementación de medidas de igualdad, pero aún existen oportunidades para fortalecer la cultura organizacional en esta materia.

J. ANÁLISIS E INCOPORACIÓN DE MEDIDAS DEL COLECTIVO LGTBI

Además de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es fundamental reconocer y promover la igualdad real y efectiva de las personas del colectivo LGTBI. En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se hace necesario incluir en el presente informe de diagnóstico un análisis de la situación actual de la entidad en relación con este colectivo.

La mencionada ley establece la obligación de las administraciones públicas y las entidades empleadoras de adoptar medidas para garantizar la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Entre estas medidas se incluyen la sensibilización, la formación, la prevención de situaciones de acoso y la promoción de entornos de trabajo inclusivos y respetuosos con la diversidad.

Por tanto, en el marco de la elaboración del Plan de Igualdad, se estudia con detenimiento la legislación vigente con el fin de integrar medidas efectivas que contribuyan a garantizar la igualdad de trato y la no discriminación del colectivo LGTBI. Esto permitirá desarrollar un entorno de trabajo más inclusivo, asegurando el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, y fortaleciendo el compromiso de la entidad con la diversidad.

Entre las acciones a considerar en el plan, se analizarán iniciativas tales como la implementación de protocolos específicos contra la discriminación por razón de identidad y orientación sexual, la formación en diversidad para el personal, la adecuación de los procedimientos internos para garantizar la inclusión de las personas LGTBI, y la promoción de un clima laboral basado en el respeto y la tolerancia.

En conclusión, la entidad reconoce la importancia de adoptar un enfoque integral de igualdad que abarque tanto la equidad de género como la diversidad sexual, por lo que se compromete a incorporar en el Plan de Igualdad medidas específicas que garanticen el cumplimiento de la Ley 4/2023 y la creación de un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación para todas las personas.

6. CONCLUSIONES

El presente informe de diagnóstico ha permitido realizar un análisis detallado de la situación actual de la Comarca Bajo Aragón en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, identificando fortalezas, áreas de mejora y aspectos a considerar en la elaboración del Plan de Igualdad. A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas a partir de los datos analizados en los distintos ámbitos evaluados:

1. Composición de la plantilla y segregación laboral

La entidad presenta una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres (77,14%) en comparación con los hombres (22,86%), lo que la califica como una organización altamente feminizada. Sin embargo, esta distribución responde a la naturaleza de los servicios prestados y a la tendencia histórica de postulación en determinadas categorías profesionales, como el área de Ayuda a Domicilio, tradicionalmente ocupada por mujeres. No se identifican indicios de discriminación en los procesos de selección, sino que las diferencias de género reflejan las dinámicas del mercado laboral en el sector de la administración pública.

2. Distribución por edad y tipo de contrato

El grupo de edad con mayor representación en la plantilla es el de 46 a 56 años, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, se observa una menor presencia de personas trabajadoras jóvenes, lo que puede plantear desafíos a futuro en términos de relevo generacional y planificación estratégica del talento.

En cuanto a la relación contractual, se evidencia una distribución equitativa de los contratos indefinidos y temporales entre las mujeres, mientras que en el caso de los hombres hay una mayor proporción de contratos indefinidos. Esta situación

se explica principalmente por la alta temporalidad en la categoría de Ayuda a Domicilio, ocupada mayoritariamente por mujeres. No obstante, se recomienda establecer estrategias para la progresiva estabilización del personal, reduciendo la temporalidad y garantizando una mayor estabilidad laboral.

3. Condiciones laborales y auditoría retributiva

El análisis retributivo evidencia que la estructura salarial de la entidad se basa en criterios objetivos y normativos, sin indicios de discriminación por razón de sexo. Las diferencias salariales detectadas están relacionadas con la predominancia de un sexo sobre otro en determinadas categorías profesionales y no con prácticas discriminatorias. Se concluye que las retribuciones se asignan conforme al tipo de puesto, nivel profesional y complementos establecidos en la normativa vigente.

4. Promoción y formación

El sistema de promoción profesional está estructurado de manera transparente, basándose en criterios objetivos de antigüedad y formación. Sin embargo, no se han identificado medidas específicas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar en el acceso a oportunidades formativas. La entidad debería considerar la implementación de modalidades de formación más flexibles, como la formación en línea y la adaptación de horarios, para garantizar el acceso equitativo a todos los trabajadores.

Respecto a la formación, la asistencia a los cursos se considera tiempo de trabajo efectivo hasta un máximo de 45 horas anuales. No obstante, la auditoría ha revelado la falta de registros actualizados sobre las acciones formativas implementadas, lo que dificulta la evaluación de su impacto. Se recomienda mejorar los mecanismos de seguimiento para asegurar una ejecución efectiva del plan de formación.

5. Conciliación de la vida laboral y familiar

Se ha identificado que la entidad ofrece medidas de conciliación, como el

teletrabajo, aunque su implementación carece de una estructura formal que garantice su acceso equitativo. La ausencia de una regulación específica en el convenio colectivo representa una oportunidad de mejora, sugiriendo la necesidad de establecer un plan integral de conciliación que contemple criterios objetivos y procedimientos claros.

En cuanto a las responsabilidades familiares, se observa una notable diferencia de género, ya que la mayoría de las personas con hijos son mujeres. Esto evidencia la necesidad de diseñar políticas que faciliten la conciliación, particularmente para quienes tienen cargas familiares importantes, como el cuidado de hijos menores de 14 años o con discapacidad.

6. Criterios de contratación

El proceso de contratación en la Comarca Bajo Aragón se desarrolla bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. Sin embargo, no se contemplan medidas específicas para garantizar la equidad de género en el acceso y la promoción profesional, como la composición paritaria de tribunales o la adaptación de criterios para valorar interrupciones de carrera por razones de conciliación. Se recomienda la incorporación de estrategias de acción positiva que garanticen una igualdad real en estos procesos.

7. Cultura organizacional e igualdad de género

Los resultados de las encuestas realizadas a la plantilla reflejan una percepción general positiva sobre la igualdad de oportunidades dentro de la organización. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en términos de promoción profesional y acceso a puestos de responsabilidad, donde aún persisten ciertas barreras implícitas para las mujeres. Además, se destaca la necesidad de reforzar la comunicación y formación en materia de igualdad, ya que una parte significativa del personal desconoce la existencia de protocolos de actuación ante casos de acoso o discriminación.

8. Inclusión del colectivo LGTBI

Si bien la entidad ha avanzado en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, no se han identificado medidas específicas dirigidas a la protección y promoción de la igualdad del colectivo LGTBI. En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se hace necesario incorporar en el Plan de Igualdad acciones que garanticen la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, así como la creación de un entorno de trabajo inclusivo. Esto incluye la sensibilización, la formación específica y la revisión de los protocolos internos para asegurar la igualdad de trato para todas las personas.

En conclusión, el diagnóstico realizado evidencia un compromiso por parte de la Comarca Bajo Aragón con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Sin embargo, se han identificado diversas áreas de mejora que deben abordarse en el Plan de Igualdad, incluyendo la consolidación de medidas de conciliación, la formalización de políticas de inclusión del colectivo LGTBI, la reducción de la temporalidad en sectores altamente feminizados y la promoción de un acceso más equitativo a la formación y promoción profesional.

La implementación de un Plan de Igualdad sólido y estructurado permitirá a la entidad avanzar hacia un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo, garantizando que las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales sean accesibles para todos los empleados, sin distinción de género ni de cualquier otra condición personal o social.

7. MEDIDAS A IMPLANTAR, SEGÚN EJES ESTRATEGICOS

- **Eje estratégico 1. Transversalidad de genero**
- **Eje estratégico 2. Formación de igualdad de genero**
- **Eje estratégico 3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Eje estratégico 4. Acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional.**
- **Eje estratégico 5. Comunicación, lenguaje e imagen no sexista.**
- **Eje estratégico 6. Acoso sexual, por razón de sexo, violencia sexual, violencia de género.**
- **Eje estratégico 7. Transparencia retributiva**
- **Eje estratégico 8. Colectivo LGTBI**

ESTRATÉGICO 1. TRANSVERSALIDAD DE GENERO

Medida 1. *Comunicación del Plan de Igualdad al personal de la Comarca.*	
Objetivo específico: *difundir el Plan de Igualdad interno entre el personal de la Comarca*	
Descripción: *una vez aprobado el Plan de Igualdad, se realizará una presentación a la plantilla mediante correo electrónico y será publicado en el portal de transparencia, así como en el tablón de anuncios de la Comarca.*	
Temporalización: 2025	**Seguimiento:** *puntual*
Departamentos responsables: -	**Indicadores de evaluación:** *- Apartado creado en en el portal de transparencia* *-Fecha de la presentación.*

Medida 2. *Puesta en marcha de mecanismos de participación en materia de igualdad.*	
Objetivo específico: *Involucrar y hacer partícipe al personal, para que, desde su posición y perspectiva, contribuya a mejorar las condiciones de igualdad de género en la Comarca.*	
Descripción: *establecer un correo electrónico, en que el personal pueda aportar sugerencias y propuestas de actuación relacionadas con la igualdad de género.*	
Temporalización: 2025 - 2029	**Seguimiento:** *anual*
Departamentos responsables: - *Comité de Igualdad*	**Indicadores de evaluación:** *- Nº de aportaciones recibidas.* *- % de aportaciones desarrolladas e implementadas*

Medida 3. *Crear un comité de Igualdad*	
Objetivo específico: *Crear un comité de igualdad o un agente de igualdad para dirigir todas las iniciativas en la materia.*	
Descripción: *Creación de un comité de igualdad que trabaje en conjunto con el comité de empresa de la Comarca para establecer objetivos, supervisar los indicadores de rendimiento en términos de igualdad..*	
Temporalización: Ultimo semestre 2025	**Seguimiento:** Puntual
- *Departamentos responsables:* - *Comité de empresa*	**Indicadores de evaluación:** - *Designación y/o creación de una agencia o agente de igualdad interno.*

EJE ESTRATÉGICO 2. FORMACIÓN

Medida 1. *Realización de un estudio sobre las necesidades formativas del personal en materias en el que se detecten necesidades.*	
Objetivo específico: *detectar las necesidades formativas del personal.*	
Descripción: *diseño y elaboración de un cuestionario para la detección del nivel de conocimiento de la igualdad de género y las prioridades en formación.*	
Temporalización: *2025 (segundo semestre)*	**Seguimiento:** *Anual*
- Departamentos responsables: -	**Indicadores de evaluación:** *-Cuestionario de detección de necesidades formativas realizado.*

Medida 2. *Crear un protocolo de Formación de la Comarca.*	
Objetivo específico: *Crear un nuevo protocolo en función de las necesidades formativas.*	
Descripción: *diseño y elaboración de un nuevo protocolo formativo que este a disposición de los trabajadores que les permita estar continuamente informados del proceso formativo de la comarca.*	
Temporalización: 2025-2029	**Seguimiento:** *Anual*
- Departamentos responsables: *-*	**Indicadores de evaluación:** *-Protocolo de formación*

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

Medida 1. *Diseño de un documento con las medidas y derechos de conciliación.*	
Objetivo específico: *difundir las medidas de conciliación para el conocimiento y promoción de uso por parte del personal.*	
Descripción: *Publicación en el portal de transparencia las medidas de conciliación de las que pueden disfrutar las trabajadores y trabajadores de la organización.*	
Temporalización: 2025 - 2029	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: *- Recursos Humanos*	**Indicadores de evaluación:** *-Comunicación de guía y convenio*

Medida 2. *Uso de la flexibilidad de la jornada y el teletrabajo como herramientas de apoyo a la conciliación.*	
Objetivo específico: *Facilitar la conciliación mediante criterios de flexibilidad en la jornada y el teletrabajo*	
Descripción: *Se hará uso de la flexibilidad horaria y teletrabajo para atender aquellas situaciones de necesidad de conciliación, debidamente acreditadas y justificadas, que puedan presentar el personal, ajustando su aplicación de forma singularizada y respetando el funcionamiento ordinario de los servicios.*	
Temporalización: *2025-2029*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: -	**Indicadores de evaluación:** - Puestos de trabajo que pueden teletrabajar - Organización de los dias de teletrabajo por área

EJE ESTRATÉGICO 4. EMPLEO PÚBLICO

Medida 1. *Inclusión en los procesos selectivos de materias sobre políticas de igualdad de género.*	
Objetivo específico: *incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.*	
Descripción: *incorporar contenidos de igualdad de género en los procesos selectivos.*	
Temporalización: *2025 - 2029*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: *-*	**Indicadores de evaluación:** - *Cláusula de inclusión y de igualdad en las convocatorias de empleo publicadas por la Comarca.*

Medida 2. *En caso de empate en el acceso a una plaza, se favorecerá al género infrarrepresentado en dicha categoría profesional.*	
Objetivo específico: *determinar el desempate en favor del género infrarrepresentado en las bases de procesos de selección de empleo.*	
Descripción: *insertar en la base de la convocatoria una cláusula que especifique el desempate a favor del sexo infrarrepresentado en la categoría profesional objeto de selección.*	
Temporalización: *2025 - 2029*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: *- Recursos Humanos*	**Indicadores de evaluación:** *-Número de veces que se ha aplicado esta medida.*

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

Medida 1. *Supervisión y adecuación de los contenidos de la comunicación de la entidad.*	
Objetivo específico: *garantizar que los contenidos de la comunicación externa e interna se ajusten a los criterios establecidos en la estrategia de comunicación inclusiva.*	
Descripción: *Supervisar aquellos contenidos y publicaciones propios de la comunicación externa como contenidos web, redes sociales, memorias, campañas, formularios, informes… y su adecuación a las normas de uso establecidas en la estrategia de comunicación inclusiva.*	
Temporalización: *2054 - 2029*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: *-*	**Indicadores de evaluación:** *-Revisión anual de contenido externo e interno de la Comarca* *- Comunicación de dicha medida a todos los responsables de área.*

Medida 2. *Desarrollo en el portal de transparencia la Comarca de un espacio específico para las políticas de igualdad.*	
Objetivo específico: *adecuar y actualizar un espacio específico en el portal de transparencia de la Comarca para las políticas de igualdad.*	
Descripción: *Incluir un espacio destinado a las políticas de igualdad que al menos incluya: plan de igualdad de género de la entidad, convenio colectivo, medidas de conciliación, etc..*	
Temporalización: *2025 – 2029*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables:	**Indicadores de evaluación:** *- Diseño del espacio.* *- Contenidos*

EJE ESTRATÉGICO 6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

Medida 1. *Elaboración y difusión de un protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, laboral o por razón de género.*	
Objetivo específico: *prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de género en la entidad.*	
Descripción: *se redactará un protocolo dirigido a todo el personal, que incluya el proceso y medidas de seguridad en caso de existir una situación de acoso sexual o por razón de género. Este protocolo se expondrá en una sesión formativa al personal de la entidad y estará disponible para su consulta en la pagina web.*	
Temporalización: *2025 - 2029*	**Seguimiento:** *Puntual.*
- Departamentos responsables: *-*	**Indicadores de evaluación:** *-Nº personas que hayan sufrido acoso.* *-Documento del protocolo.*

Medida 2. *Nombramiento de la persona responsable de recibir las posibles quejas de acoso sexual, laboral o por razón de género.*	
Objetivo específico: *garantizar un recurso donde acudir para denunciar y acoger cualquier caso de acoso sexual.*	
Descripción: *Responsabilidad de atender, de forma anónima, un caso de acoso sexual, laboral o por razón de género.*	
Temporalización: *2025*	**Seguimiento:** *anual.*
- Departamentos responsables: *-*	**Indicadores de evaluación:** *-Nº de casos atendidos*

EJE ESTRATÉGICO 7. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Medida 1. *Realizar y mantener actualizada la Relación de Puestos de trabajo de la Comarca*	
Objetivo específico*: Establecer y mantener actualizada la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como herramienta clave para garantizar la transparencia retributiva, la organización eficiente de los recursos humanos y la equidad en la asignación de funciones y responsabilidades dentro de la Comarca.*	
Descripción: *Garantizar su actualización periódica. La RPT debe ser un instrumento fundamental para identificar y clasificar todos los puestos de trabajo de la organización, especificando sus funciones, responsabilidades, requisitos, nivel salarial y complementos asociados*	
Temporalización: Primer semestre de 2025 - 2029	**Seguimiento:** Anual
Departamentos responsables: -	**Indicadores de evaluación:** *- Número de reclamaciones relacionadas con discrepancias salariales antes y después de la implementación de la RPT.*

Medida 2. *Elaboración y revisión anual de un registro retributivo para detectar posibles brechas salariales*	
Objetivo específico: *Garantizar la transparencia mediante un registro anual de los salarios y complementos desagregados por sexo y categoría profesional.*	
Descripción: *El registro incluirá valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, permitiendo identificar y corregir posibles desigualdades y/o brechas salariales.* .	
Temporalización: *2025 – 2029*	***Seguimiento:*** *Anual*
Departamentos responsables: -	***Indicadores de evaluación:*** - *Revisión anual* - *Informe de mejora según desigualdades o brechas salariales detectadas, en caso de haberlas.*

EJE ESTRATÉGICO 8. COLECTIVO LGTBI

Medida 1. *Sensibilización y formación en diversidad e inclusión LGTBI*	
Objetivo específico: *Promover un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación mediante la formación y sensibilización del personal en materia de diversidad LGTBI.*	
Descripción: *Se llevarán a cabo sesiones de sensibilización dirigidas a todo el personal de la Comarca, con el objetivo de concienciar sobre la diversidad afectivo-sexual, identidad de género y expresión de género. Los contenidos incluirán conceptos clave, buenas prácticas para un entorno inclusivo y la promoción de una cultura de respeto y no discriminación.*	
Temporalización: *2025 – 2029*	***Seguimiento:*** *Anual*
Departamentos responsables: -	***Indicadores de evaluación:*** - *N.ª de sesiones impartidas* - *Porcentaje de empleados participantes en las formaciones.*

Medida 2. *Incluir al protocolo de acoso laboral, formas de actuación ante situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género*	
Objetivo específico: : *Establecer un protocolo de actuación claro para la prevención y gestión de situaciones de discriminación o acoso relacionadas con la orientación sexual e identidad de género*	
Descripción: : *Se desarrollará un protocolo específico que contemple mecanismos de denuncia, medidas de protección y acciones de sensibilización para prevenir situaciones de discriminación hacia las personas LGTBI en la organización. El protocolo se integrará al protocolo laboral de la entidad y será difundido a toda la plantilla para garantizar su conocimiento y aplicación efectiva.*	
Temporalización: *2025 – 2029*	***Seguimiento:*** *Anual*
Departamentos responsables: -	***Indicadores de evaluación:*** - *Elaboración y aprobación del protocolo* - *Difusión del protocolo a toda la plantilla* - *Número de incidencias gestionadas y su resolución*

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

En los cuatro años del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará un seguimiento anual del grado de implantación del mismo. Las medidas incluidas en el Plan que tienen una temporalización permanente se incorporarán a la actividad habitual de las áreas responsables.

Las actuaciones y el seguimiento de las medidas se ha elaborado un calendario detallado que relación las medidas aprobadas con fechas especificadas y seguimiento estructurado:

2025

1. *Eje 1: Transversalidad de Género*
    - Puesta en marcha de mecanismos de participación en igualdad:
        - Establecimiento del correo electrónico.
        - Difusión interna del Plan de Igualdad mediante correo electrónico.
    - Comunicación del Plan de Igualdad:
        - Creación del apartado en el Portal de Transparencia
    - Creación del comité de igualdad:
        - Designación del comité de Igualdad
2. *Eje 2: Formación*
    - Necesidades formativas:
        - Elaboración de un nuevo protocolo de formación.

- Creación de encuestas a los trabajadores de necesidades formativas

3. *Eje 3: Conciliación*
    - Diseño del documento con las medidas y derechos de conciliación del personal de la Comarca.
    - Diseño de medidas para la implantación de teletrabajo y medidas de conciliación y flexibilidad horaria.
4. *Eje 4: Empleo Público*
    - Inclusión de igualdad en procesos selectivos:
        - Redacción de las cláusulas de igualdad.
        - Inclusión en las convocatorias del año.
    - Desempate en favor del género infrarrepresentado:
        - Modificación de las bases para incluir esta cláusula.
5. *Eje 5: Comunicación Inclusiva*
    - Supervisión de contenidos de comunicación:
        - Revisión inicial de los contenidos existentes.
    - Desarrollo del espacio de igualdad en el portal de transparencia:
        - Diseño del espacio y carga de contenidos iniciales.
6. *Eje 6: Acoso Sexual y Por Razón de Género*
    - Elaboración y difusión del protocolo:
        - Redacción del protocolo y aprobación.
    - Nombramiento de responsable de quejas por acoso:
        - Selección de la persona responsable.

7. *Eje 7: Transparencia Retributiva*
    - Culminar la RPT:
    -
        - Finalización y publicación de la Relación de Puestos de Trabajo.
    - Registro retributivo:
        - Creación del primer registro anual de salarios.

8. *Eje 8. Colectivo LGTBI*
    - *Incluir en el protocolo de acoso laboral, formas de actuación ante situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género*
    - *Determinar tipos de charlas o comunicaciones formativas al personal para generar sensibilización en la materia.*

2026

1. *Eje 1: Transversalidad de Género*
    - Revisión anual de aportaciones recibidas en el correo.
    - Reunión del comité de igualdad para evaluar avances.
2. *Eje 2: Formación*
    - Revisión del Protocolo de formación
    - Recepción y estudio de propuestas formativas anuales en cada área de la Comarca

3. *Eje 3: Conciliación*
    - Actualización del documento de medidas de conciliación, en caso de existir cambios.
4. *Eje 4: Empleo Público*
    - Seguimiento del impacto de las cláusulas de igualdad en los procesos selectivos.
    - Monitoreo de la aplicación de la cláusula de desempate.
5. *Eje 5: Comunicación Inclusiva*
    - Revisión anual de contenidos de comunicación interna y externa.
    - Actualización del espacio de igualdad.
6. *Eje 7: Transparencia Retributiva*
    - Actualización y revisión de la RPT.
    - Generación del segundo registro retributivo anual.
7. *Eje 8. Colectivo LGTBI*
    - Estudio e informe de numero de casos recibidos en el protocolo LGTBI

2027

1. *Eje 1: Transversalidad de Género*
    - Evaluación de la participación del personal en los mecanismos establecidos.
    - Revisión de las acciones implementadas por el comité de igualdad.
2. *Eje 2: Formación*

- Ajustes en el Protocolo de formación según resultados y evaluación del año anterior.

3. *Eje 3: Conciliación*
    - Seguimiento de las necesidades de conciliación y ajustes en las medidas.
4. *Eje 4: Empleo Público*
    - Evaluación de los avances en igualdad en procesos selectivos.
5. *Eje 7: Transparencia Retributiva*
    - Tercera revisión de la RPT.
    - Registro retributivo actualizado y análisis de resultados.
6. *Eje 8. Colectivo LGTBI*
    - Estudio e informe de numero de casos recibidos en el protocolo LGTBI

2028

1. *Eje 1: Transversalidad de Género*
    - Consolidación de las medidas implementadas por el comité de igualdad.
2. *Eje 2: Formación*
    - Expansión del protocolo formativo hacia áreas menos desarrolladas en materia de formación.
3. *Eje 3: Conciliación*

- Evaluación final del impacto de las medidas de conciliación adoptadas.

4. *Eje 5: Comunicación Inclusiva*
    - Evaluación de las mejoras en la comunicación interna y externa.
5. *Eje 7: Transparencia Retributiva*
    - Evaluación final de los avances logrados en transparencia retributiva.

2029

1. *Eje 1: Transversalidad de Género*
    - Informe de cierre sobre los avances realizados en igualdad durante el periodo 2025-2029.
2. *Eje 2: Formación*
    - Elaboración de un informe final sobre el impacto del Plan de Formación.
3. *Eje 3: Conciliación*
    - Informe consolidado sobre las mejoras en conciliación.
4. *Eje 7: Transparencia Retributiva*
    - Informe final de resultados en transparencia retributiva y registro salarial.

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA: COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La implementación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad se llevará a cabo de forma progresiva, lo que exige un trabajo continuo de impulso y seguimiento coordinado por las partes implicadas. Este seguimiento estará liderado por la Comisión de Igualdad, compuesta por el Comité de Igualdad y los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

A. Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad encargada del seguimiento de las medidas estará formada por:

B. Funciones de la Comisión de Igualdad

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad mediante indicadores y herramientas de recogida de información.
- Impulsar las acciones de igualdad en coordinación con los departamentos de la empresa.
- Identificar las medidas prioritarias a implementar en el calendario de actuaciones.
- Comunicar el Plan de Igualdad y sus avances a toda la plantilla.
- Analizar las acciones establecidas en el Plan para identificar posibles carencias o desviaciones en la consecución de los objetivos, proponiendo ajustes o adaptaciones necesarias.

- Promover iniciativas de sensibilización y formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Elaborar informes anuales de seguimiento, incluyendo evaluaciones de cumplimiento y recomendaciones de mejora.
- Realizar una evaluación final del Plan de Igualdad al finalizar su vigencia, para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y definir las bases para futuros planes.

C. Seguimiento y evaluación del Plan

1. Seguimiento anual:

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual. Este informe incluirá el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos, posibles desviaciones y propuestas de mejora.

El informe anual será comunicado a la dirección y a la representación legal de los trabajadores, así como a toda la plantilla mediante los canales habituales de comunicación.

2. Evaluación final:

Al finalizar la vigencia del Plan, la Comisión realizará una evaluación exhaustiva de su impacto, incluyendo:

- Grado de cumplimiento de cada medida.
- Análisis de los indicadores de resultados y de impacto.
- Comparativa entre la situación inicial del diagnóstico y los resultados finales.

La evaluación final servirá como base para el diseño de futuros planes de igualdad.

3. Indicadores y herramientas de seguimiento

- **Indicadores cuantitativos**: % de medidas implementadas, % de reducción de brecha salarial, número de participantes en formaciones.
- **Indicadores cualitativos**: Percepción de la plantilla sobre avances en igualdad, evaluaciones de formaciones.

D. Memoria anual

La Comisión de Igualdad elaborará una memoria anual que recogerá:

- Reuniones celebradas.
- Trabajo ejecutado.
- Evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan.
- Recomendaciones y propuestas de mejora.

Esta memoria se pondrá disposición de toda la plantilla para garantizar la transparencia del proceso.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Comarca del Bajo Aragón se revisará y modificará en los siguientes casos:

a) Como resultado del seguimiento y evaluación previstos en el sistema de seguimiento anual y evaluación final.

b) Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) determine que el contenido del Plan de Igualdad es inadecuado o insuficiente.

c) En caso de cambios estructurales, como fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Modificaciones sustanciales en la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.

e) Si una resolución judicial condena a la empresa por discriminación por razón de género y determina la revisión del Plan de Igualdad.

f) En cualquier otro momento, a petición de la Comisión de Igualdad, para reorientar, mejorar, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna medida, siempre y cuando ello contribuya a la consecución de los objetivos establecidos.

g) Por imperativo legal, de acuerdo con el artículo 7.3 del RD 901/2020, que establece la necesidad de modificar el Plan cuando se produzcan cambios normativos que afecten a su aplicación, o cuando sea necesario adaptarlo a nuevas disposiciones legales en materia de igualdad.

- Proceso de modificación:

La Comisión de Igualdad será la encargada de analizar la necesidad de revisión o modificación del Plan de Igualdad.

Se realizará una actualización del **diagnóstico de situación** para identificar los cambios necesarios y su impacto en las medidas previstas.

Las propuestas de modificación serán debatidas y aprobadas por la Comisión de Igualdad, quedando reflejadas en un **acta de reunión**, que recogerá los acuerdos alcanzados.

Posteriormente, se elaborará un **documento de modificación** que se anexará al Plan de Igualdad original.

Las modificaciones deberán ser remitidas a la **autoridad laboral competente** para su registro, depósito y publicidad, conforme a lo establecido en el **artículo 7 del RD 901/2020**.

- **Control de versiones**:

Cualquier modificación del Plan de Igualdad quedará reflejada en un **control de versiones** que permita identificar los cambios realizados.

El cuadro de control de versiones incluirá la siguiente información:

Fecha de modificación	**Versión**	**Descripción de los cambios**	**Responsable**	**Aprobado por**