



I PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES

entre Mujeres y Hombres

2024 - 2027





Promueve:

Consejo Comarcal de El Bierzo
Servicio Comarcal para el Empleo,
Emprendimiento e Igualdad

Autoría:

Loli Haro Gómez y Mónica Salví Vega
(Coordinadoras del Servicio Comarcal para el Empleo,
Emprendimiento e Igualdad)

Participa:

Cecilia Barredo Lago
(Auxiliar administrativa del Servicio Comarcal para el
Empleo, Emprendimiento e Igualdad)

Colabora:

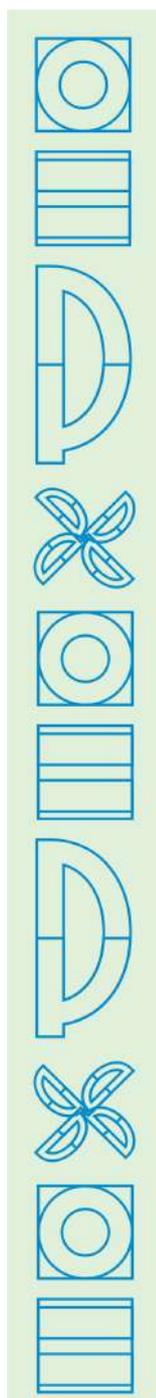
María Luz Díaz Rodríguez
(Auxiliar de promoción para la implantación de la
Agenda 2030 del Servicio Comarcal para el Empleo,
Emprendimiento e Igualdad). 2023
Patricia Ramos González
(Alumna en prácticas del Ciclo formativo de Asistencia a
Dirección del Centro Educativo Mercurio). 2023
Rania Mahaouchi
(Alumna en prácticas del Ciclo formativo de Asistencia a
Dirección del Centro Educativo Mercurio). 2023



AVENIDA
LA MINERÍA



Í N D I C E



BLOQUE I. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO	5
<hr/>	
1. PRESENTACIÓN	6
2. MARCO LEGAL:	9
• Normativa reguladora europea	
• Normativa nacional	
• Normativa autonómica	
3. CONCEPTOS BÁSICOS	14
4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	16
BLOQUE II. PLAN DE IGUALDAD	17
<hr/>	
1.- PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	18
2.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	21
3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	23
4.- INFORME DIAGNÓSTICO:	24
1. Condiciones generales del Diagnóstico:	24
a) Metodología recogida de información.	
b) Herramientas utilizadas.	
2. Resultados del Diagnóstico y Auditoría Retributiva	28
a) Conclusiones por materias	29
• Datos generales.	
• Selección, contratación, promoción y formación.	
• Condiciones de Trabajo.	
• Clasificación Profesional.	
• Retribuciones y Auditoría Salarial.	
• Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
• Infrarrepresentación femenina.	
• Comunicación (interna y externa) y otras materias.	
b) Conclusiones finales.	37
c) Problemas, necesidades y fortalezas.	40
d) Objetivos estratégicos.	43
e) Tabla resumen objetivos estratégicos y situaciones a resolver.	44

Í N D I C E

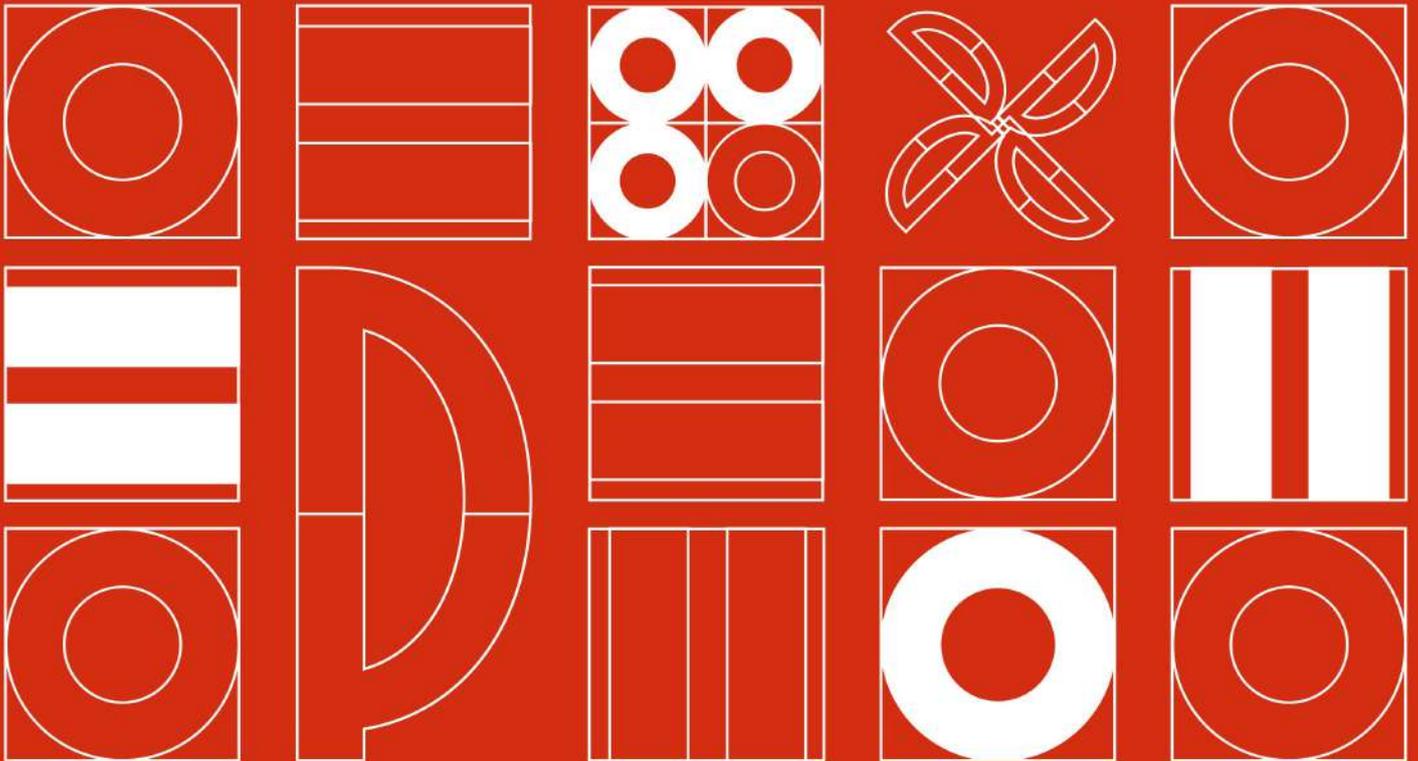


5.- PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS	47
6.- MEDIDAS A IMPLANTAR:	48
1. Cuadro resumen de medidas por áreas	48
2. Medidas por áreas:	51
1.- ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	51
2.- ÁREA FORMACIÓN	70
3.- ÁREA PROMOCIÓN	75
4.- ÁREA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES	79
5.- RETRIBUCIONES	88
6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	98
7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	101
8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO.	103
9.- VIOLENCIA DE GÉNERO.	107
10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	113
11.- POLÍTICA SOCIAL	118
7.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	121
a) Comunicación y difusión	
b) Comisión de seguimiento y evaluación	
1. Procedimiento de Convocatorias	
2. Composición:	
• Funciones de la Comisión	
• Atribuciones Generales de la Comisión	
• Atribuciones de la Comisión	
8.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN	124
9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	127

BLOQUE I

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CONCEPTOS BÁSICOS
4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



1**Presentación****OLEGARIO RAMÓN**PRESIDENTE DEL
CONSEJO COMARCAL DE EL BIERZO

La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental reconocido en el orden internacional y nacional, constituye una necesidad estratégica para alcanzar una verdadera democracia y para construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Las Administraciones Públicas, como empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben poner en marcha e impulsar cuantas actuaciones sean necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, actuando además como referente no sólo para el resto de organizaciones, públicas y privadas, sino para la sociedad en su conjunto.

El Consejo Comarcal de El Bierzo, como entidad pública, está comprometida con la consecución de una sociedad justa, plural, igualitaria e inclusiva. Sus valores éticos son el compromiso, el respeto, la responsabilidad y la equidad. Estos elementos son básicos para construir una organización en la que las oportunidades sean iguales para todas las personas trabajadoras, valorando únicamente su esfuerzo y dedicación en función de habilidades y capacidades, sin sesgos sexistas ni de ningún otro tipo.

El equipo de Gobierno ha asumido su compromiso con las políticas de igualdad respondiendo a las demandas del contexto actual y de la legalidad vigen-

te. Su esfuerzo se dirige a la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas de la actividad, en la mejora continua y en la participación de la plantilla en dicha mejora.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de El Consejo Comarcal de El Bierzo es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando la entidad.

El objetivo general de este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es fortalecer la integración de la perspectiva de género en los valores que conforman la cultura de El Consejo Comarcal de El Bierzo y en la gestión de su capital humano, garantizando una política igualitaria entre los hombres y mujeres que prestan sus servicios en la entidad comarcal y logrando una mayor motivación del personal trabajador.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que recoge el compromiso mostrado por parte de las organizaciones con respecto

a dicha materia. Se trata de una propuesta estratégica que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”. Se señalan las actuaciones y medidas que se van a implantar en beneficio de la igualdad de oportunidades, mediante conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

Este I Plan de la entidad comarcal recoge un resumen del análisis y diagnóstico de la situación actual de la igualdad entre mujeres y hombres, los problemas detectados, necesidades y retos a abordar, los objetivos estratégicos planteados por la organización para corregir las deficiencias y alcanzar los resultados propuestos, las medidas detalladas a implantar para llevar a cabo los cambios propuestos, responsables, cronograma, sistema de seguimiento y evaluación.

Se define además como un Plan Integral que está diseñado para todas las personas que trabajan en la institución pública, es participativo y dialogado puesto que se ha dado voz a todo el personal trabajador y directivo y han participado voluntariamente en el cumplimiento de los cuestionarios entregados sobre temas de igualdad, es además un plan transversal de aplicación en todas las estructuras y políticas institucionales. Se concibe como un plan dinámico, flexible y adaptable, tanto a nivel de funcionamiento de la propia organización, como a los posibles cambios legislativos que pudieran producirse.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad, constituyéndose el 12 de mayo de 2022 la Comisión Negociadora.

El ámbito de aplicación del plan no incluye el personal funcionario al servicio de la entidad comarcal, comprende el personal laboral (fijo, indefinido no fijo y temporal) y para su desarrollo, se ha utilizado la metodología de elaboración de planes estratégicos propuesta por el Instituto de la Mujer.

Su aplicación es temporal con una duración máxima de 4 años a partir de su aprobación por la Comisión Negociadora, tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

COMPROMISO DEL EQUIPO DE GOBIERNO

El Consejo Comarcal de El Bierzo 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 la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la entidad comarcal, desde la selección a la promoción, política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, la organización igualmente se compromete a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante el fomento de medidas de igualdad comenzando por la implantación del I Plan que recoge mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la administración local y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2

Marco Legal



Los planes de igualdad aplicables a las empleadas y los empleados públicos se rigen por lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su artículo 64 respecto al personal de la Administración General del Estado.

Asimismo, a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas se les aplica lo previsto en la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según la redacción dada por la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que establece lo siguiente:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legisla-

ción sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.”

El 21 de marzo de 2023, se publicó en el BOE la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Normativa reguladora europea:

La Unión Europea ha desarrollado muchas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas son las siguientes:

El Tratado de Ámsterdam (1997), en su artículo 2 establece como misión lograr la igualdad entre la mujer y el hombre y en el artículo 3 fija como objetivo la eliminación de la desigualdad entre la mujer y el hombre, así como promover la igualdad.

La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, regula en sus artículos 20 y 21 el principio de igualdad ante la ley y prohibición de la discriminación, así como estableciendo acciones positivas como medida para la igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 23.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece los objetivos estratégicos y las acciones clave en materia de igualdad de género para el período señalado.

Normativa nacional:

La **Constitución Española** de 1978 proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales, con el artículo 14; que se acompaña de la disposición del artículo 9.2. que promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida. Además, el artículo 35.1 alude a la no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo.

En materia de igualdad, la legislación se ha ido adaptando progresivamente a partir de los años 2000 trasponiendo la normativa internacional y directivas europeas, e igualmente ha ido desarrollando leyes nacionales. De este modo la **Ley 30/2003** sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, introduce la elaboración de informes sobre el impacto por razón de género.

Posteriormente, se desarrolló la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la Violencia de Género, que supuso un gran avance en la consecución de la erradicación de la violencia, como discriminación

más visible respecto a las mujeres, estableciendo sanciones, así como reconociendo a las víctimas, tanto mujeres como descendientes, la asistencia por parte de los poderes públicos.

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se dio un gran avance, ya que se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad del mismo y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.

En su artículo 51, establece como criterios de actuación de las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:

- » Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- » Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- » Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- » Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- » Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- » Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- » Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

El **Real Decreto legislativo 2/2015**, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.

Para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se dio un gran avance, ya que se incorporan novedades como la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas

Al principio del año 2019, entró en vigor el **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Asimismo, esta normativa introduce la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

En este sentido el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas como la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras, adaptándose progresivamente en el tiempo. Por otra parte, se introducía la equiparación de los permisos de paternidad, ejercidos por la persona cónyuge de la persona gestante, lo que ha generado un avance normativo que permite el efectivo ejercicio corresponsable respecto a los cuidados de las personas descendientes.

Finalmente, en 2020 se aprobaron dos normativas para el desarrollo reglamentario de la materia a nivel estatal:

El Real Decreto 901/2020, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

En su artículo 7 dispone que “El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.”

las **Administraciones Públicas** están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades



El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

Normativa autonómica:

Castilla y León reconoce en el artículo séptimo de la Ley Orgánica 4/1983 de 25 de febrero de **Estatuto de Autonomía de Castilla y León** que, “corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política económica, cultural y social”.

El Estatuto fue reformado por la Ley Orgánica 11/1994, de 24 de marzo, y por la Ley Orgánica 4/1999, de 8 de enero, asumiéndose en su redacción final, además del mandato constitucional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a los poderes públicos de Castilla y León (art 8.2), el compromiso institucional con la igualdad de género. De este modo dispone en el artículo 14 el derecho a la no discriminación por razón de género de la siguiente manera:

1. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

En el artículo 11 del capítulo II.3. La ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos.

Por otro lado, el artículo 32.1.19ª establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.

La **Ley 7/1985**, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 28 que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, la promoción de la mujer. La Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León establece en su artículo 20.1 que los municipios de Castilla y León ejercerán competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

La **Ley 1/2003**, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, regula el marco de actuación adecuado en orden a promover igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1. 19ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y se erige como una norma que contempla de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

En el ámbito de la promoción de la igualdad tienen especial relevancia los aspectos educativos, económicos y de conciliación de la vida familiar y laboral.

Los primeros, por el hecho de que cualquier cambio social que pretenda realizarse con garantías debe impulsarse desde edades muy tempranas, los segundos por la trascendencia que tiene para la emancipación de la mujer disponer de independencia económica y, el tercero, por ser una condición indispensable para la plena incorporación de la mujer a la vida económica y social.

Otro aspecto a destacar es el relativo a la superación de una imagen estereotipada de la mujer en la sociedad. El avance de las nuevas tecnologías, la televisión por satélite y por cable, así como el acceso global a la información han dado lugar a nuevas oportunidades para la evolución de la imagen de la mujer. En este sentido, el papel de los medios de comunicación por su relación directa con la sociedad y la posibilidad de crear opinión es decisivo para lograr un trato igualitario de mujeres y hombres.

Se puede concluir en consecuencia que, si se desarrollan acciones positivas en los cuatro ámbitos educativo, económico, de conciliación de la vida familiar y laboral y de imagen de la mujer, se promoverán cambios en cadena en el resto de campos descritos en la Ley bajo el epígrafe de la promoción de la igualdad.

El área de asistencia a la mujer está ligada íntimamente a la de promoción de la igualdad. No se debe obviar que la diferencia de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres puede engendrar situaciones de violencia. Castilla y León ha elaborado Planes de actuación contra la violencia hacia la mujer, a través de cuyo desarrollo se han dado pasos positivos.

El campo de la asistencia se extiende a los colectivos de mujeres que padecen una problemática específica por razón de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres sometidas a explotación sexual y mujeres que estén o hayan estado en centros penitenciarios.

promover la libertad y la igualdad del ser humano y de los grupos en que se integran.

Esta Ley pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos:

- » Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.
 - » Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.
 - » Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
 - » Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - » Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
 - » Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.
- » Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.
 - » Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.
 - » Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
 - » Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

A pesar de los importantes avances legislativos en materia de igualdad desde la segunda mitad del siglo XX, aún no se ha logrado erradicar la desigualdad por razón de género en Castilla y León, por lo que esta situación obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas dirigidas a la eliminación de la discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3

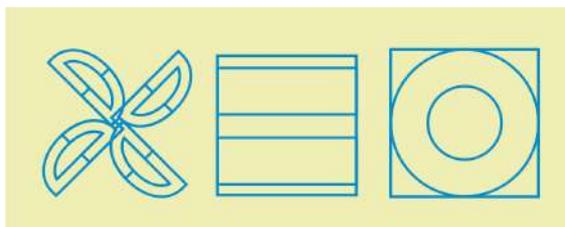
Conceptos Básicos



El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones planificadas, así como un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se ha detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión han trabajado conjuntamente.

Para garantizar el correcto entendimiento y la interpretación común, se recogen seguidamente las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres con respecto a las principales expresiones que se señalan en el presente documento.

- » *Acciones positivas.* Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- » *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.* Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- » *Corresponsabilidad.* Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- » *Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.* Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- » *Discriminación directa e indirecta.* Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justifi-



carse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- » *Discriminación por embarazo o maternidad.* Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- » *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.* El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y

participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

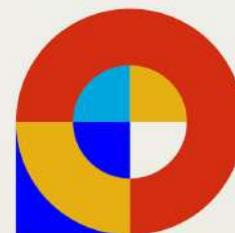
- » *Plantilla equilibrada.* El dato ofrece una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.
- » *Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.* Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

objetivo fundamental
supone el principio de
igualdad entre mujeres y
hombres



4

Estructura del Plan de Igualdad



Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad comarcal en materia de:

- » Selección y contratación.
- » Formación.
- » Promoción profesional.
- » Condiciones de trabajo.
- » Retribuciones y Auditoría salarial.
- » Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar.
- » Infrarrepresentación femenina.
- » Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- » Comunicación.
- » Otras materias:
 - » Políticas de igualdad: violencia de género.
 - » Igualdad de oportunidades y política social.

Programa de Actuación

Elaborado en consenso con la representación legal de las personas trabajadoras mediante un procedimiento negociado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en género.

Se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

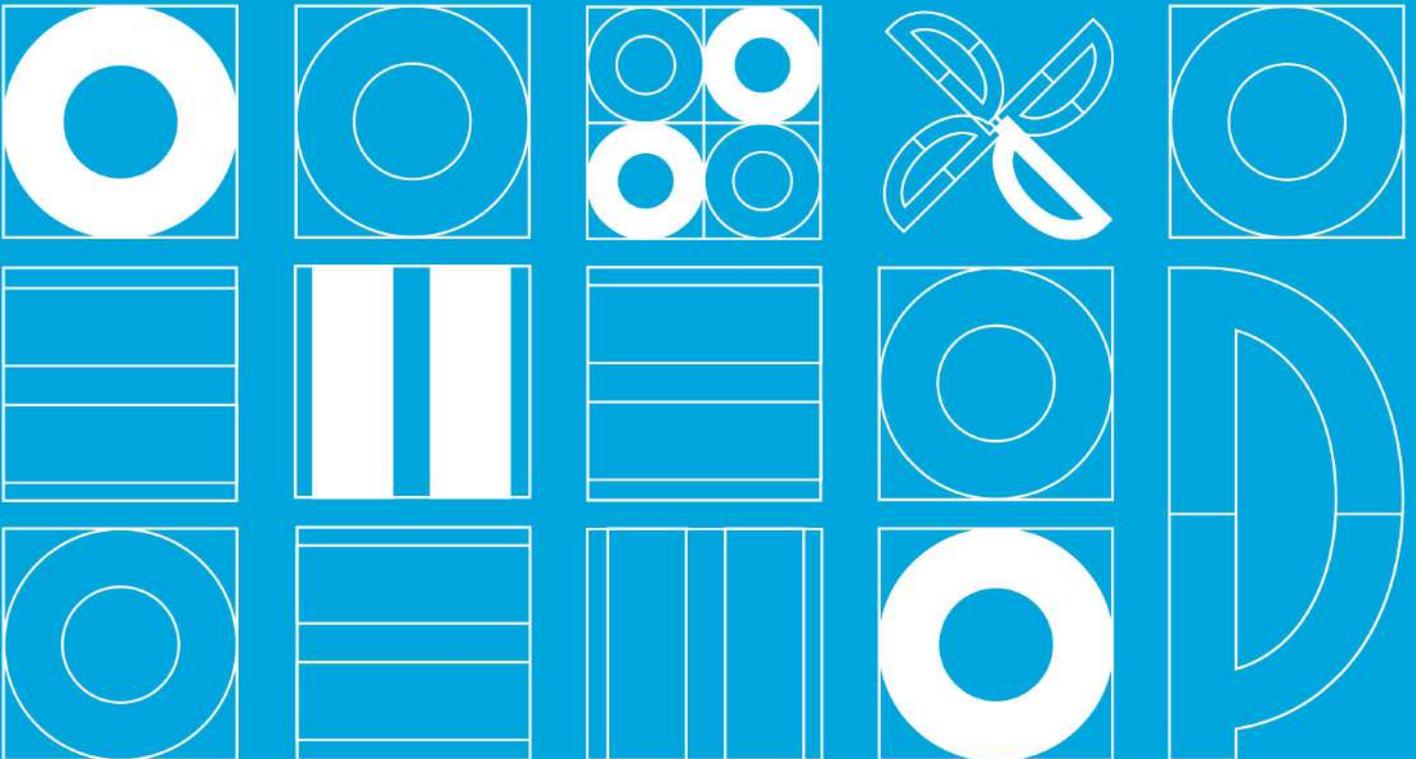
Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación que se realizará mediante personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

BLOQUE II

PLAN DE IGUALDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. INFORME DIAGNÓSTICO
5. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS
6. MEDIDAS A IMPLANTAR
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN



1

Presentación de la Entidad



DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Consejo Comarcal de El Bierzo
NIF	P2401165B
Domicilio social	Avenida de la Minería s/n
Forma jurídica	Administración Pública
Año de constitución	1991
Responsable de la entidad	
Nombre	Olegario Ramón Fernández
Cargo	Presidente
Telf.	987 423551
e-mail	presidencia@ccbierzo.com
Responsable de Igualdad	
Departamento	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Coordinadoras	Dolores Haro Gómez y Mónica Salví Vega
Telf.	987478140
e-mail	tusitio@ccbierzo.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Administración Pública
CNAE	8411
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comarca de El Bierzo
DIMENSIÓN	
Personas Trabajadoras	Mujeres 42 Hombres 18 Total 60
Centros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Servicios generales y departamentos varios: Avda. de la Minería. Ponferrada. Formación: Pasaje Federico Fernández Luaña 2. 6ª planta. Ponferrada. CAD: Avenida Monte Medulio s/n. Ponferrada. Turismo: C/ General s/n. Las Médulas. Carucedo.

El Consejo Comarcal de El Bierzo es la institución pública encargada del gobierno y administración de la Comarca de El Bierzo. Su regulación y funcionamiento se ampara en la Ley 1/1991 de 14 de marzo, por la que se crea y regula la Comarca de El Bierzo, aprobada en las Cortes de Castilla y León y publicada en el boletín del 20 de marzo de 1991, según la cual en El Bierzo se dan la concurrencia de unas características geográficas, históricas, sociales, y económicas, que la singularizan de cualquier otro territorio Castellano – Leonés.

El papel que desempeña en la gobernanza y el desarrollo de la Comarca es fundamental ya que es una administración próxima a la ciudadanía, permite y da soporte a los ayuntamientos para que satisfagan sus necesidades y favorece la cohesión territorial. Su gran capacidad de interrelación con entidades de los diferentes niveles administrativos, le permite actuar como engranaje para desarrollar e impulsar un adecuado equilibrio entre los niveles centralizadores de las grandes estructuras administrativas y las tendencias más locales de los pequeños municipios. Recoge y eleva las inquietudes ciudadanas, así como las necesidades de las entidades locales más pequeñas y además, traslada y adecúa las actuaciones y políticas promovidas desde las administraciones superiores.

En definitiva, el refuerzo de la actividad e integración adecuada de la entidad comarcal es clave para avanzar con determinación en el logro de los objetivos a los que se dirigen las administraciones, es decir, en la mejora del bienestar de su ciudadanía.

Misión:

- » Ejecutiva: Dar respuesta a las necesidades y expectativas de la ciudadanía y de los municipios que conforman la Comarca de El Bierzo, como eje central del diseño y prestación de servicios, de una forma eficaz y eficiente, mediante un equipo humano profesional, comprometido y orientado a la excelencia.
- » Política: Representar y defender a los municipios de El Bierzo.
- » Transversal: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la administración comarcal y en el ámbito de sus competencias en el territorio.

La singularidad de El Bierzo en lo geográfico, histórico, social y económico, hizo que se creara la institución del Consejo Comarcal de El Bierzo en 1991

Visión:

- » Ser una Administración reconocida por la excelencia en la gestión y prestación de servicios para todos y para todas, ágil y con capacidad de adaptación a los cambios sociales.
- » Ser una Administración garante de identidad y valor territorial, confiable para su ciudadanía y para los municipios que la componen.
- » Ser una Administración referente en materia de igualdad de oportunidades mediante el diseño e implantación en el territorio de actuaciones dirigidas al desarrollo socioeconómico aplicando los principios transversales de la Agenda 2030.

Valores:

- » Servicio a la ciudadanía como prioridad.
- » Profesionalidad, talento y compromiso.
- » Escucha y participación activa.
- » Trabajo interdepartamental.
- » Colaboración municipalista.
- » Consenso y unidad
- » Integridad y lucha contra la corrupción.
- » Transparencia real.
- » Igualdad y equidad.

Compromisos

- » Fomentar la voluntad y espíritu de mejora continua del personal empleado en la entidad comarcal, estableciendo cambios periódicos en el sistema de gestión de calidad que se orienten a aumentar su eficiencia y eficacia.



- » Sensibilizar a la plantilla y potenciar sus competencias en gobierno abierto. Dotarles de medios y capacidades para incorporar a sus funciones la escucha a la ciudadanía, la receptividad y una mejor respuesta a las propuestas planteadas, así como el diseño y la implementación de procesos participativos.
- » Dar a conocer por todo el personal de la administración comarcal, el cumplir y hacer cumplir procesos y procedimientos aplicables individualmente en función de sus tareas dentro del grupo.
- » Garantizar la aplicación del Código de conducta al personal trabajador y político.
- » Deconstruir la burocracia mediante una estrategia de simplificación y dinamización administrativa dentro de sus posibilidades.
- » Reforzar la cultura de los datos, intensificando el valor y la calidad de los datasets para su uso público.
- » Extender la transparencia en la ejecución del gasto público y en la gestión de recursos.
- » Ofrecer a la ciudadanía una información comprensible, simple y útil.
- » Atención personalizada y transparente: Principios de Buen Gobierno.
- » Agilizar la completa digitalización de la entidad comarcal para ofrecer un servicio multicanal a la ciudadanía que maximice su usabilidad y garantice su seguridad y accesibilidad.
- » Proteger el medio ambiente e impulsar el desarrollo sostenible en el territorio competencial.
- » Favorecer la aplicación de la Agenda 2030 en la Comarca de El Bierzo.

2

Partes Suscriptoras del Plan



El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y, por el Real Decreto-Ley.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado tanto por representantes de la administración comarcal, como por representantes legales de las personas trabajadoras (RLT) y ha sido constituida con fecha de 12 de mayo de 2022, con el objeto de adaptarse a los requerimientos legislativos con respecto a los planes de igualdad para las administraciones públicas, con el fin de analizar la situación existente en la organización con perspectiva de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

Ante este escenario, la referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y atendiendo a la aplicación de la perspectiva de género, los datos de la administración co-

marcal analizados en el diagnóstico de situación (en el que se incluye la Auditoría Salarial), que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad. La recopilación de la información, análisis de datos y contenido del diagnóstico atiende a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas.

Las personas que integran la Comisión Negociadora por cada una de las partes son:

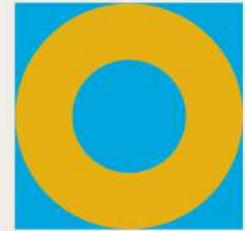
REPRESENTACIÓN EMPRESA 	NOMBRE Y APELLIDOS
	Olegario Ramón Fernández Presidente
	M ^a Carmen Doel Mato Consejera de Bienestar Social e Igualdad

REPRESENTACIÓN PERSONAS TRABAJADORAS 	NOMBRE Y APELLIDOS
	Sonia Rivada Masid. CCOO-Comité de Empresa
	Ramón Otero Marrón. UGT_Comité de Empresa

ASESORAS EXTERNAS	
M ^a Isabel Fernández Rodríguez	Dolores Haro Gómez y Mónica Salví Vega

3

Ámbito Personal, Territorial y Temporal



» **Ámbito territorial.** Comarcal.

» **Ámbito personal** Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas empleadas en el Consejo Comarcal de El Bierzo. Igualmente, se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras contratadas mediante subvenciones provenientes de otras entidades públicas.

» **Ámbito temporal** Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma, hasta el 31 de diciembre de 2027.

Durante su vigencia se realizará un seguimiento, vigilancia y actualización anual, en caso de ser necesario; todo ello a través de la Comisión formada a tal efecto y a la finalización del periodo de vigencia del plan se evaluará el desarrollo y evolución de la implementación del I Plan de Igualdad; cuyo informe final servirá como guía para el diagnóstico y diseño del II Plan de Igualdad.

La fecha de inicio de aplicación del Plan de Igualdad se corresponde desde el día de la firma de la aprobación, siendo este **acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)** y dentro del seno de la Comisión Negociadora para el Diagnóstico y el contenido del Plan de Igualdad.

4

Informe Diagnóstico



1 CONDICIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

A) METODOLOGÍA EN LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

El diagnóstico es el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma

Con el objeto de obtener información fiable y lo más completa posible para elaborar el diagnóstico se ha acudido principalmente a **fuentes primarias**, mediante las herramientas de recogida **cualitativa y cuantitativa** de datos dirigidas a tal fin, a través de cuestionarios, principalmente, así como explotación de bases de datos de la plantilla y de los presupuestos anuales de la entidad.

Los métodos cualitativos permitieron obtener información sobre opiniones, motivos y motivaciones de las personas que participan y expresan su opinión. Sirvieron para valorar las razones en la toma de decisiones, establecer hipótesis, conocer el grado de conocimiento, participación, satisfacción o aspectos a considerar y/o mejorar.

Los métodos cuantitativos permitieron obtener datos objetivos, cuantificar, medir, agrupar caracte-

rísticas, atributos, elementos, comportamientos, etc. según variables preestablecidas con el fin de evaluar sus resultados para responder a preguntas relevantes.

Como **fuentes secundarias** se acudió a la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), Convenio Colectivo sectorial, a las diferentes webs corporativas, memorias anuales departamentales y diferentes redes sociales para realizar un análisis de la comunicación externa, atendiendo al lenguaje utilizado y las imágenes.

El método de trabajo utilizado en el **diagnóstico** del Consejo Comarcal de El Bierzo consistió en:

- Identificar a la administración pública: datos generales y actividad

- Analizar las políticas de gestión de personal:

1. Selección y contratación.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Condiciones de trabajo: tipos de contratos, jornada, horas extras y complementarias, vacaciones, licencia y permisos, bajas médicas, faltas de asistencia, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional, seguridad, salud laboral y equipamiento.
5. Retribuciones y Auditoría retributiva.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7. Infrarrepresentación femenina.
8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
9. Comunicación.
10. Otras materias. Políticas de igualdad: violencia de género, Igualdad de oportunidades: Programas destacables (convenio colectivo, medidas de conciliación, estudio “Aplicación de la perspectiva de género en los presupuestos del CCB 2019-2020”, políticas de igualdad: planes de igualdad para la comarca de El Bierzo, programas con perspectiva de género.

-Identificar los conocimientos y opiniones en materia de igualdad

1. Cuestionario para la plantilla
2. Cuestionario para la dirección
3. Cuestionario para el comité de empresa

-Redactar las conclusiones de brecha por materias

1. Políticas de gestión de personal
2. Conocimientos y opiniones en materia de igualdad

-Extraer las conclusiones finales

Los datos del análisis del punto cinco de la política de gestión de personal, retribuciones y auditoría retributiva, fueron obtenidos del informe de diagnóstico de la “**Auditoría Retributiva**”. Para ello, se elaboró la **evaluación de los puestos de trabajo** y el **análisis de los datos retributivos**.

Paralelamente se aprobó el “**Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**” y se elaboró el “**Registro Salarial**” con el fin de incluirlos en los registros pertinentes. Identificar a la administración pública: datos generales y actividad.

Fases de elaboración

Planificación: Definición de los objetivos, información a obtener, herramientas y metodología, cronograma, recursos materiales y humanos.

Recogida de la información: Selección de herramientas de recogida para fuentes primarias y secundarias.

Elaboración de informe de diagnóstico a partir de la información obtenida con el objeto de plantear medidas a implantar mediante el Plan de Igualdad.

B) HERRAMIENTAS UTILIZADAS:

1.- Cuestionarios cualitativos*

Con el fin de obtener información sobre el grado de conocimiento y opiniones de las personas trabajadoras y del equipo de dirección de la organización con respecto a cuestiones varias relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la misma, se han utilizado cuestionarios cualitativos.

Los cuestionarios permiten:

- » Conocer los aspectos subjetivos (opiniones, creencias, etc.) que manifiestan las personas trabajadoras de la empresa.
- » Analizar el grado de implicación del personal en relación a la puesta en marcha de acciones positivas por parte de la empresa.
- » Analizar las opiniones y sugerencias realizadas por las personas participantes.
- » Las opiniones del conjunto de la plantilla, del comité, de la dirección, así como los indicadores del nivel de integración de la igualdad de oportunidades en el sistema de valores y la cultura de la empresa.
- » Las necesidades y opiniones expresadas por las propias mujeres con respecto a su desarrollo profesional: su trayectoria, posibilidades de realización, necesidades de formación, etc.

2.- Cuestionarios cuantitativos y cualitativos sobre políticas de RRHH mediante herramienta informática.

Para identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que pudieran existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se han utilizado cuestionarios cuantitativos y cualitativos relacionados con las políticas de RRHH de la empresa sobre las materias analizadas: selección, promoción, formación, conciliación, etc.

Estos cuestionarios permiten obtener información precisa con el fin de diseñar y establecer medidas evaluables a adoptar por la empresa, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Los cuestionarios utilizados han sido los propuestos en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, elaborados por el Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad 2021 y que figuran como anexos en la Documentación de la Fase 2 de la citada guía y que igualmente fueron aceptados por

la totalidad de la Comisión Negociadora constituida para la realización del Plan de Igualdad.

Todos los datos cuantitativos están extraídos de los informes aportados por el departamento de personal de la entidad comarcal.

3.- Cuestionario en relación a las enfermedades relacionadas con el trabajo con perspectiva de género en El Consejo Comarcal de El Bierzo a través de formularios informatizados (herramienta google).

Con el fin de evaluar las condiciones y riesgos laborales, identificar enfermedades y lesiones que se derivan de la exposición laboral y comprobar si éstas inciden de forma diferente atendiendo al sexo de las personas trabajadoras, se ha realizado una breve encuesta al personal laboral de la entidad comarcal.

4.- Software propio para la gestión de datos no financieros que permite automatizar el proceso de recogida y consolidación de datos, así como realizar el SVPT y la Auditoría Salarial atendiendo a los requisitos legales de los RD.901/2020 y RD 902/2020.

5.-Entrevista personal con responsables del departamento de RRHH de la empresa sobre las materias objeto de análisis. Las entrevistas se han realizado de forma presencial.

6.-Bases de datos de la plantilla facilitadas igualmente por el departamento de RRHH atendiendo a los criterios establecidos en los RD en cuanto a las variables determinadas necesarias para su explotación.

7.- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, la herramienta utilizada para ello es la puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad (última actualización 19 de julio 2022). La herramienta permite obtener el Sistema de VPT necesario para dar cumplimiento al mandato previsto en el RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, junto con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo. Este SVPT analiza los puestos de trabajo atendiendo al sistema factorial. Dichos factores se han considerado de manera ob-

jetiva y están estrictamente vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrece confianza respecto de sus resultados y se adecúa al sector de actividad, tipo de organización, etc.

8.- RPT. Valoración de puestos de trabajo según Manual Rodríguez-Viñals. Año 2004.

9.- Convenio Colectivo sectorial de la propia administración comarcal.

10.- Registro Retributivo elaborado sobre la base de los datos facilitados por el departamento de personal y los presupuestos aprobados en 2021 de la entidad comarcal.

11.- Herramienta de Autodiagnóstico de brecha Salarial de género del Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad.

12.-Informes de Auditoría Salarial sobre la base de datos facilitados por el departamento de personal y los presupuestos aprobados en 2021 de la entidad comarcal.

13.- Otras: Páginas web de la entidad, Redes Sociales (Instagram, Twitter, Facebook y YouTube) memorias anuales departamentales, "Estudio sobre la aplicación de la perspectiva de género en los presupuestos 2020-2021" y Planes de Igualdad del Consejo Comarcal de El Bierzo.

PERIODO DE REFERENCIA: 2020-2023

- Fecha de recogida de información:
2020-2021
- Fecha de realización del diagnóstico:
2022-2023
- Fecha de aprobación del Plan de Igualdad:
2024

EQUIPO DE ELABORACIÓN

El diagnóstico ha sido redactado por las dos coordinadoras del Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad que han actuado en calidad de asesoras de la comisión de Igualdad.

Ambas tienen una larga trayectoria con formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Dolores Haro Gómez:

- » Licenciada en Derecho. UNED.
- » Estudios de Doctorado de Género y estudios sociales. Diploma de Estudios Avanzados. Tercer Ciclo. Universidad de Valladolid.
- » Experta Universitaria en Igualdad de Oportunidades. UNED.
- » Gestión y Dirección de RRHH. Universidad de Vigo.
- » Formación en administración y gestión pública: varios cursos INAP, FEMP, Junta de Castilla y León, ECLAP.
- » Implantación de Planes de Igualdad en la Administración Pública. ECLAP, FEMP.
- » Amplia formación continua en Igualdad de oportunidades desde 1999-2023.
- » Autora del II, III y IV Plan de Igualdad del CCB.
- » Coordinadora del I, II, III y IV Plan de Igualdad del CCB.
- » Autora del seguimiento y evaluación del I, II, III y IV Plan de Igualdad del CCB.
- » Codirectora Técnica del Programa Redes por la Igualdad de la I.C. EQUAL.
- » Responsable de varias iniciativas de empleo promovidas por el CCB.
- » Autora de varios planes de igualdad para empresas privadas: Ludoteca, Peluquería, Residencia de la tercera edad, Hotel, Consultora y Clínica veterinaria.

Mónica Salví Vega

- » Licenciada en Psicología. Universidad Complutense. Salamanca.
- » Licenciada en Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación.
- » Experta Universitaria en Igualdad de Oportunidades. UNED.
- » Especialista en RRII y RRHH. Fundación Universidad Empresa. Zaragoza.
- » Formación en administración y gestión pública: varios cursos INAP, FEMP, Junta de Castilla y León, ECLAP.
- » Implantación de Planes de Igualdad en la Administración Pública. ECLAP, FEMP.
- » Amplia formación continua en Igualdad de oportunidades desde 1999-2023.
- » Codirectora Técnica del Programa Redes por la Igualdad de la I.C. EQUAL.
- » Responsable de varias iniciativas de empleo promovidas por el CCB.
- » Autora de varios planes de igualdad para empresas privadas: Servicios de Limpieza, Industria de Cartonaje, Procesado y envasado avícola, Estructuras Metálicas, Hostelería, Consultoría, Administraciones públicas, etc.

2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Durante el mes de noviembre de 2023, la entidad comarcal, presentó el diagnóstico de situación, incluyendo la Auditoría Retributiva que fue negociado y aprobado en el mismo mes de 2023, con la representación de las personas trabajadoras (CCOO y UGT), teniendo en cuenta los datos aportados por el equipo de elaboración.

El análisis de la situación de la organización tiene el objetivo de detectar aquellos aspectos o ámbitos susceptibles de estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación y sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

Para ello, la recogida de la información se ha realizado aplicando la perspectiva de género tanto en el proceso de recogida, como en el de análisis de los resultados. Esta óptica proporciona información relevante que permite evaluar cómo la gestión y la propia actividad de la organización impacta de forma diferenciada entre mujeres y hombres, o provoca en su caso, efectos discriminatorios o diferencias entre unas y otros, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos.

Objetivos:

- » Identificar cómo y en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se integra en el sistema general de gestión empresarial.
- » Visibilizar la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- » Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que éste se preste.
- » Detectar la existencia de posibles discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando éstas se dirigen a mujeres o a hombres.
- » Formular acciones positivas y propuestas de acción encaminadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- » En definitiva, la finalidad de este diagnóstico es, por tanto, la identificación y estimación de la posible existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización con respecto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Materias analizadas:

- » 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 género

A) CONCLUSIONES POR MATERIAS

Datos generales

1. En 2021 la plantilla del Consejo Comarcal registró 64 personas distribuidas en 59 puestos de trabajo. No obstante, el total del personal destinatario del Plan de Igualdad es de 59 personas ya que **se excluye el personal funcionariado de habilitación nacional y los cargos electos**.
2. **Sexo:** La plantilla del Consejo Comarcal de El Bierzo es mayoritariamente femenina. **74,58% de mujeres** frente al 25,42% de hombres.
3. **Edad:** La media de edad de la plantilla es de **51 años**. Por sexos los hombres tienen una media de edad de 50 años y las mujeres de 51 años. La mediana de edad es de 50 años y la moda (valor más repetido) es bimodal, 50 y 52. Por departamentos el SAM (Servicio de Asistencia a Municipios) es que mayor media de edad tiene, **56 años** y Medio ambiente el de menor con **45 años**.
4. **Tipo de relación laboral** con la administración: El 6,25% es personal funcionariado, el 45,31% es personal laboral fijo, el 34,37% es personal laboral indefinido no fijo y 6,25% enmarcan con la misma cifra al personal temporal de programas mixtos y al personal por sustitución. Por sexos, de los dos grupos mayoritarios, personal laboral fijo, el 75,86% son mujeres frente al 24,14 de los hombres; del personal laboral indefinido fijo el 59,10% son mujeres y el 40,90% hombres.
5. **Antigüedad:** La antigüedad media de la plantilla es de **17 años**. Por sexos, las mujeres tienen una antigüedad de 17 años y los hombres de 15 años. La mediana de la antigüedad es de 18 años y la moda (valor más repetido) unimodal de 21 años. Por departamentos el SAM (Servicio de Asistencia a Municipios) el de mayor tiempo de edad en la entidad comarcal, **23 años** y el Banco de Tierras con **10 años** el de más reciente puesta en marcha.
6. **Formación:** El **71,42%** de la plantilla tiene **titulación universitaria**. De la plantilla laboral el 67,79%. De la plantilla laboral, por sexos, el **82,5%** que tiene titulación universitaria son **mujeres** frente al 17,5% de los hombres. Respecto al total de las mujeres el 75% de las mujeres de la plantilla laboral tiene titulación universitaria y el 46,66% del total de los hombres.
7. Las titulaciones predominantes son **Diplomaturas con un 33,99%** y **Licenciaturas con un 27,19%** del total de la plantilla. Dos de las Licenciaturas suman formación del Tercer ciclo con un Doctorado, siendo dos mujeres quienes las han cursado.
8. Las licenciaturas más numerosas son **Derecho y Psicología** con 7 y 8 personas cada una respectivamente. Psicología es una carrera cursada por mujeres exclusivamente y Derecho en su mayoría con un 71,42% por hombres. Las diplomaturas más numerosas son **Trabajo Social** con 8 personas y 6 de **Turismo**. Todas ellas cursadas por mujeres.
9. Respecto a los **Departamentos:** Administración General-Presidencia, Menores y Familia,



Patronato de Turismo, FEDIOJ, CAD y Banco de Tierras tienen en su equipo profesionales mayoritariamente con titulación universitaria. Administración General: el 31,25% de los hombres tiene titulación universitaria y el 25% de las mujeres. En Menores-Familia el 100% son mujeres con titulación universitaria, en FEDIOJ el 90% y en el CAD el 77,77%. En Medio Ambiente, todos hombres, el 50% tiene el Bachiller y en el Banco de Tierras 1 mujer con titulación universitaria.

10. Llama la atención el SAM donde el 42,85% de la plantilla son hombres que tienen titulación universitaria y asumen cargos de mayor responsabilidad y el 42,85% mujeres presentan CFGS, Bachiller y FP II y desempeñan cargos de apoyo administrativo.
11. Destacar que los datos académicos hacen del Consejo Comarcal una entidad altamente preparada. Así, la **formación del personal trabajador** es directamente proporcional, en su mayor parte, al puesto de trabajo que desempeña. Lo que implica que la entidad comarcal oferta servicios que requieren alta especialidad técnica.
12. Respecto a la **formación en Igualdad**, el 54,23% de la plantilla tiene formación específica, un 81,25% son mujeres y un 20,68% hombres. Teniendo en cuenta el total de la plantilla por sexo, el 16,13% de los hombres tiene formación en igualdad y el 83,87% de las mujeres.
13. El 64,51% tiene **formación complementaria en igualdad**, principalmente talleres de lenguaje no sexista y prevención de violencia de género. El 19,35% es Agente de Igualdad de oportunidades y las promotoras suman al igual que las tituladas en tercer ciclo un 6,45%.

14. El 27,11% de la plantilla tiene **discrepancias entre la titulación académica y la categoría profesional**, ya que desempeñan un trabajo por debajo de su formación. El 68,75% del total de esa discrepancia, son mujeres concentrándose el 90,90% en la categoría de auxiliar administrativo. Respecto al total de la plantilla el 8,47 de la misma son hombres y el 18,64% son mujeres con una titulación superior a la necesaria para desempeñar su puesto de trabajo.

Selección, contratación, promoción y formación

15. Entre 2019 y 2021 se produjeron 10 **incorporaciones nuevas en la plantilla**, 6 de ellas como plantilla laboral siendo el 70% mujeres y el 30% hombres.
16. De los cinco últimos procesos de selección se **contrataron** 6 mujeres (85,71%) y 1 (14,29%) hombre. Las **candidaturas** fueron un 75% femeninas y un 25% masculinas. Los **tribunales** fueron constituidos en tres ocasiones por mujeres en su totalidad y en dos por el 75%. Todos los procesos fueron de puestos feminizados: DUE, psicóloga, auxiliares administrativas, docentes de área sanitaria y social. La única incorporación masculina fue para un puesto de coordinación.
17. Las conclusiones de los cinco últimos procesos de selección, en 2021, refieren que la gestión selectiva del ente comarcal se basa en respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y seguridad jurídica que todo procedimiento de concurrencia competitiva debe contemplar las administraciones públicas. Así, el 100% de **las candidaturas han sido obtenidas de servicios y procedimientos públicos**: Convocatoria pública en sede electrónica, ECyL y la Agencia de Colocación de la propia entidad.
18. El convenio colectivo establece en su Art 9 el proceso de **promoción interna** en el que puede participar todo el personal laboral fijo según la naturaleza del puesto a cubrir, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleve dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumpla los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesidad de superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.
19. Los criterios de promoción interna son los mismos para todo el personal sin diferencias por cuestión de sexo.



20. No se aplica la **carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño**. Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCyL de 23 de diciembre de 2022).
21. La entidad comarcal no ha **promocionado** a ninguna persona de la plantilla en la última década.
22. El 59,32% de la plantilla se ha formado en 2021, siendo el 68,18% mujeres y el 33,33% hombres. Las **actividades formativas** mayoritariamente son las online con el 87,11%, de las cuales el 86,99% son mujeres. El 61,34% de la formación se ha realizado fuera de la jornada de trabajo y el 30,77% durante la jornada de trabajo.
23. De las 35 personas formadas se han realizado 194 cursos, con un total de 6048 horas, habiendo dedicado el 76,34% fuera del horario laboral (5286 horas). Tan solo 16 han recibido ayuda de la entidad, a través de dietas y manutención. 27 personas han participado en los planes de formación continua de la entidad siendo el 81,45% mujeres.
24. Aunque se pide a la empresa o persona que imparte la formación que tenga en cuenta la igualdad y que utilice lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos no siempre se cumple.
25. Excepto en los departamentos financiados con subvenciones de otras administraciones que implican la realización de acciones formativas con carácter anual sujetas al plan de formación de dichas administraciones, el personal del Consejo Comarcal de El Bierzo carece de un plan de formación propio para su personal.
26. Con carácter anual y sujeto a financiación del INAP se realiza formación generalmente dirigida al procedimiento administrativo y nuevas tecnologías.
27. La entidad comarcal carece de un plan de formación propio para su personal y en el periodo de referencia no ha desarrollado actividad formativa alguna relacionada con la igualdad de oportunidades.
28. Respecto a la **relación contractual** el 47,46% tiene contrato indefinido a tiempo completo por transformación de contrato temporal (Código de contrato 189). Se trata de indefinidos "no fijos", de los cuales 9 están actualmente pendientes de proceso de estabilización. En proceso de estabilización se encuentran 6 personas en el contrato 401, 6 en el 300 y una en el 410.
29. El 16,27% de las mujeres cuentan con contrato de duración determinada a tiempo completo por obra y servicio determinado (401). De éstas el 57,14% están igualmente en la actualidad, en dicho proceso de estabilización. Esta modalidad contractual está de baja desde el 31/12/2021 y las nuevas contrataciones realizadas a partir de dicha fecha se formalizan en contratos de mejora de la ocupabilidad y/o en contratos vinculados con fondos europeos.
30. En cifras generales la entidad comarcal tiene en su plantilla un total de 22 personas (37,93%) de personas sin estabilidad laboral, de las cuales el 59,09% son mujeres (13) y 40,91 hombres (9). Las mujeres que actualmente se encuentran en **proceso de estabilización** suponen el 30,23% de las trabajadoras de la entidad comarcal y los hombres el 60%.
31. El 40% de los hombres tienen un contrato indefinido a tiempo completo (100), lo que la entidad considera "fijos", sin embargo, las mujeres en esta misma modalidad de contratación son el 13,95%. El 62,79% de las mujeres del Consejo Comarcal de El Bierzo cuentan con contrato indefinido a tiempo completo por transformación de contrato temporal (189), indefinidas "no fijas", si bien del total de estas mujeres el 33% se encuentran en proceso de estabilización.
32. Las personas que han realizado horas extras son 3: un hombre y 2 mujeres, todas ellas se han compensado con descansos, tal y como recoge el convenio colectivo de aplicación. Las horas extras se realizan tanto por hombres como mujeres, se compensan con descansos. En 2021 han sido realizadas por los servicios de medio ambiente y del banco de tierras, debido a circunstancias vinculadas con la propia actividad como situaciones de necesidad de extinción de incendios en el primer caso y a la realización de ferias y actividades en fines de semana en el segundo. El departamento con mayor realización de horas extras es el de medio ambiente en los periodos de mayor riesgo de incendios debido a causas naturales.
33. Del total de las 21 personas que solicitaron **licencias y/o permisos**, el 95,23% (20) son mujeres y el 4,76% (1) hombres. Del total, las medidas de conciliación han sido solicitadas por un total de 4 personas, un 6,78% sobre el total de la plantilla, siendo todas mujeres, un total del 9,30% sobre las mismas. Se ha concedido el 100% de las solicitudes.
34. Se han solicitado y concedido 17 **permisos para asistencia a exámenes y a acciones formativas dentro del horario laboral**, vinculados al de-

Condiciones de Trabajo

28. Respecto a la **relación contractual** el 47,46% tiene contrato indefinido a tiempo completo por transformación de contrato temporal (Código de contrato 189). Se trata de indefinidos "no fijos", de los cuales 9 están actualmente pendientes de proceso de estabilización. En proceso de estabilización se encuentran 6 personas en el contrato 401, 6 en el 300 y una en el 410.

sarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades que mejoran la eficiencia y eficacia en el puesto de trabajo, si bien en algunas ocasiones estas solicitudes de permisos han sido motivo de discrepancias con respecto a la conveniencia o no de la realización de la formación solicitada por alguna de las personas del equipo del departamento en cuestión.

35. Se han producido 7 **bajas laborales**, todas ellas femeninas. De las 6 bajas por enfermedad común, 2 han sido los 365 días del año, otras dos han superado los 300 días, otra han sido 79 días y dos inferiores a los 10 días. Una de las personas inicio el año por enfermedad común, modificándose la baja en julio y pasando a propuesta de invalidez.
36. Todas las **faltas de asistencia** producidas en el año de referencia se han justificado convenientemente atendiendo al citado artículo 23 del Convenio Colectivo y se han debido a bajas médicas, cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal y permisos por formación. Los asuntos propios han sido disfrutados por la totalidad de la plantilla.
37. En la plantilla laboral no se produjo ninguna **modificación funcional de las condiciones de trabajo**, ni **movilidad entre administraciones públicas**, ni **traslados voluntarios**, salvo el propiciado por el Secretario de la entidad, de carácter habilitado nacional.
38. A pesar de la repercusión del **teletrabajo** tras la pandemia no se ha implantado en los centros de trabajo.
39. No hay implantada política de desconexión digital.
40. La plantilla identifica **dolencias y/o enfermedades** vinculadas al ejercicio profesional de su puesto de trabajo principalmente musculoesqueléticas, sensoriales y psicosociales.
41. La entidad comarcal no cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** con perspectiva de género.
42. Se carece de un **Manual de Acogida** para personas de nueva incorporación.
43. Inexistencia de un **Protocolo de prevención de acoso laboral**.
44. No se ha producido ninguna **inaplicación del convenio colectivo**.

Clasificación Profesional

45. La clasificación profesional se establece mediante **convenio colectivo** de aplicación.
46. El 38,98% de la plantilla pertenece al grupo 2 A2, siendo el 86,95% mujeres. Le siguen con un 23,73% el grupo 1 A1 y el grupo 7 C2 con 83,33% de mujeres en ambos.
47. La plantilla femenina se enmarca en dos categorías contrapuestas, en los grupos de cotización de mayor nivel (1 A1, 2 A2) y en el grupo 7 C2. Lo que posiciona a las mujeres principalmente en trabajos de coordinación de departamentos, trabajos técnicos y auxiliar administrativo.
48. Por departamentos, el 66,66 de la plantilla de FEDIOJ se enmarca en el grupo 1 A1. En el CAD, Turismo, Banco de tierras, Menores y familia priorizan el grupo 2 A2, en SAM, Administración general y presidencia prevalece la categoría 7 C2 y en Medioambiente la categoría 10 E.
49. Sexo por departamentos: Se aprecian grupos profesionales, niveles y departamentos masculinizados y feminizados indicadores de segregación horizontal. De los 9 Departamentos de la entidad comarcal 7 de ellos están compuestos por personal trabajador del mismo sexo: Medio Ambiente todos hombres, y Familia, Menores, Turismo, FEDIOJ, CAD y Banco de Tierras exclusivamente por mujeres. Administración general-Presidencia y SAM están participados por personal mixto, aunque predominan las mujeres en el primero, 45,45% y los hombres, 57,14% en el segundo.
50. Los servicios de atención a colectivos en riesgo están compuestos por mujeres en su totalidad y los de informática y forestales por hombres lo que manifiesta una feminización y/o masculinización de los puestos de trabajo.
51. No se aprecian diferencias significativas entre los departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones laborales.
52. La RPT no responde a las necesidades actuales de la entidad comarcal.
53. Se carece de un plan estratégico de recursos humanos (estructura, planificación de plantilla, política de personal, etc).

Retribuciones y Auditoría Salarial¹

54. La **clasificación profesional** se establece mediante convenio colectivo y se sigue fielmente en el software de gestión de personal, vinculando la denominación de los puestos de trabajo con la clasificación profesional de la entidad comarcal, si bien ésta hasta la fecha no es el resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
55. Existe una importante concentración de hombres y mujeres en puestos considerados tradicionalmente como propios (segregación horizontal). De este modo se aprecian **puestos masculinizados**: arquitecto/a, asesor/a jurídico/a, ingeniero/a forestal, ingeniero/a obras públicas, encargado/a forestal y operario/a de servicios múltiples; y **puestos feminizados**: aquellos que están vinculados con las áreas de servicios sociales y de administración.
56. Se aprecia, por tanto, un reparto desigual de hombres y mujeres que indican una **distribución no equilibrada** sin que ello se derive de mala praxis por parte de la administración comarcal en materia de igualdad sino un reflejo de la sociedad en la que los cambios en cuanto a roles y estereotipos todavía avanzan lentamente.
57. La **gestión selectiva** del ente comarcal se basa en respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y seguridad jurídica que todo procedimiento de concurrencia competitiva debe contemplar la administración pública.
58. La entidad comarcal **carece de un plan de formación** propio para su personal y en el periodo de referencia no ha desarrollado actividad formativa alguna relacionada con la igualdad de oportunidades.
59. **No se aplica la carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño**. Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCyL de 23 de diciembre de 2022).
60. El Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo Comarcal de El Bierzo **no establece un sistema retributivo**, aunque no hay obligatoriedad legislativa sería recomendable incluirlo, con el fin de garantizar el principio de transparencia retributiva.
61. El Convenio Colectivo **no recoge el complemento de desarrollo personal** ni para hombres, ni para mujeres.
62. No se observa ninguna inaplicación del convenio con respecto a las condiciones de trabajo.
63. Las medidas de conciliación por cuidado de menores dispuestas en el convenio colectivo superan las legalmente establecidas y las que se relacionan con el cuidado de padres/madres/cónyuges, prioritariamente dependientes o con enfermedades graves y/o crónicas establecidas en el convenio, quedan subordinadas a las disposiciones de carácter general que tengan efectos más favorables para las personas trabajadoras y sin perjuicio en todo momento de la legislación vigente, mientras no se definan en un nuevo convenio otras que superen a las legalmente establecidas.
64. El convenio colectivo establece en su artículo 9 el proceso de **promoción interna** en el que puede participar todo el personal laboral fijo, si bien hasta la fecha no se ha realizado. Se ha procedido a aplicar la retribución correspondiente a una promoción no efectuada correspondiente al puesto de “Administrativo/a” a 3 personas clasificadas como Auxiliares Administrativas.
65. La **mediana normalizada** de las retribuciones entre el conjunto de las mujeres y de los hombres de la entidad comarcal refleja **una brecha a favor de los hombres por los complementos de destino y específico del 16% y 29% respectivamente**.
66. El **promedio normalizado** de las retribuciones entre el conjunto de los hombres y de las mujeres en el Consejo Comarcal de El Bierzo indica **una brecha que favorece a los hombres con respecto a los complementos de destino de 16% y un 24% de complemento específico más que las mujeres**. Es decir, los hombres cobran un 16% y un 29% más en dichos complementos que las mujeres.
67. Las **diferencias** observadas en los **complementos de destino y específico** tienen su origen en la **RPT realizada en 2004 que no aplica la perspectiva de género y que se presenta obsoleta** actualmente.
68. Los **niveles más altos del personal laboral corresponden a los hombres**, si bien las mujeres con puestos como mínimo de igual valor están asignadas a niveles inferiores, ocasionando una situación de desigualdad para las mismas y repercutiendo negativamente en sus retribuciones.

1. Parte de las conclusiones de la auditoría salarial coinciden con el diagnóstico de las diferentes áreas analizadas según cuestionarios cuantitativos.

promover un entorno de trabajo justo y equitativo



69. Para las **personas de nuevo ingreso** sin puesto de trabajo definido en la RPT se establecen sus retribuciones sin equiparación a puestos existentes en la misma, conforme a la subvención concedida siempre respetando el SMI, por lo que no se determina específicamente su salario base y complementos.
70. En el **puesto de trabajo 21 Auxiliar Administrativo** se aprecia una diferencia entre las personas clasificadas en el mismo que no se deben a cuestiones de sexo, sino a una **irregularidad administrativa** al aplicar retribuciones superiores a dicha categoría a 3 de estas personas sin que se haya efectuado previamente el proceso de promoción correspondiente.
71. No se aprecian desigualdades por razón de sexo con respecto al tipo de puesto y tipo de contrato.
72. El 37,93 % del total de la plantilla del personal laboral de la entidad comarcal está en **proceso de estabilización**, siendo de la misma el 59,09 % mujeres y un 40,91% de hombres. Dentro del total de las mujeres en plantilla, las que están en este proceso son el 30,23% y el 60% de hombres sobre el total de los hombres que trabajan en el Consejo Comarcal de El Bierzo.
73. Se observan **diferencias a favor de los hombres en los niveles de responsabilidad y exigencia B, C y E**, ocasionadas en todos ellos por los complementos salariales que perciben los hombres por encima de las mujeres.
74. Se aprecian **desigualdades por grupos profesionales en su conjunto**, especialmente en los Grupos I y II con respecto a los complementos salariales que perciben los hombres por encima de las mujeres, superando el 40% en el primero y el 48% en el segundo.
75. Los datos que ofrece la herramienta con respecto a los mismos indican que son los **hombres del SAM** en su conjunto, es decir, como departamento, quienes **mayores retribuciones (salario + complementos)** perciben sobre todos los demás departamentos, apreciándose significativamente en dichos complementos salariales (específico y destino).

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

76. Durante el periodo de referencia se han solicitado 3 tipos **permisos por conciliación**, un total de 5,17% sobre el total de plantilla, siendo todas mujeres y concediéndose todas las solicitudes. El 66,67% de dichos permisos (2 mujeres) corresponden a reducción de jornada por cuidado de menores, de las cuales 1 es por cuidado de menor con enfermedad grave. Otro de los permisos ha sido para el disfrute por horas de las vacaciones y asuntos propios para conciliar entre vida personal y profesional con dos menores a cargo y familia mono-parental.
77. En cuanto a otras necesidades de conciliación, se encuentran las relacionadas con cuidado de personas mayores (padres/madres/cónyuge), prioritariamente dependientes o con enfermedades graves y/o crónicas.
78. Las medidas de conciliación por cuidado de menores dispuestas en el convenio colectivo superan las legalmente establecidas.
79. Las medidas de conciliación de personas mayores (padre/madre/pareja), prioritariamente dependientes o con enfermedades graves y/o crónicas son insuficientes. El convenio recoge la posibilidad de reducción de la jornada laboral por el plazo máximo de un mes. Cuando se dan estas situaciones dificultan la posibilidad de participar en acciones formativas fuera de la jornada laboral, siendo limitantes para posibles promociones, para la carrera profesional y por tanto incide en las retribuciones.

Infrarrepresentación femenina

80. No trabajan mujeres en el Servicio de Medio Ambiente, hay infrarrepresentación en el Servicio de Asistencia Municipios en puestos de responsabilidad y técnicos (informática) donde no hay mujeres en los grupos A1, A2 y C1 en los que sí hay hombres. En la administración general no hay mujeres en los grupos: A2 y C1 formados exclusivamente por hombres.
81. El porcentaje mayor de la plantilla se enmarca en el grupo de cotización y grupo de personal 2 A2, donde también predominan las mujeres si bien los hombres predominan en el grupo de menor cotización 10 E. No hay representación femenina en los grupos de cotización y grupo de personal: 4 C1, 8 C1, 7 E y 10 E.
82. La mayor parte de la plantilla laboral se encuentra en los niveles 19 y 16, con presencia femenina en ambos en su mayoría. En los niveles 24 y 18 la representación de las mujeres es al 100% y en el 22 es del 60%. No existe representación femenina en los niveles 14, 21 ni en los niveles más altos del personal laboral de la entidad comarcal, 25 y 27, donde sólo hay hombres, estando infrarrepresentadas en los niveles de menor y mayor valoración.

Comunicación (Interna y Externa) y otras materias

83. La entidad hace uso de varios canales de comunicación interna, existiendo un protocolo en la relación con los medios de la prensa, pero sin existir en la comunicación interna. La plantilla hace uso de la intranet FIRMADOC y el servidor para compartir expedientes y documentos.

Lenguaje

84. El lenguaje del que hace uso la administración comarcal en su **comunicación externa** (comunicados, notas de prensa, redes sociales, web, noticias...) respeta escrupulosamente el uso de un lenguaje no sexista. De manera verbal o escrita se utiliza un vocabulario preferiblemente neutro, visibiliza ambos sexos, evita el uso del masculino como genérico, no se produce uso de estereotipos, ni violentación o subordinación de un sexo sobre otro.
85. Las herramientas que se utilizan son la práctica de genéricos, el desdoblamiento de términos o la redacción femenina cuando el texto reseña a mujeres exclusivamente.
86. Respecto a la comunicación interna, no existe una pauta generalizada desde la entidad co-

marcal que indique la necesidad de hacer uso de un lenguaje no sexista en la redacción de textos durante la cotidianidad de la actividad laboral. Por ello, el uso de variables que visibilicen el masculino y el femenino a la par depende del criterio personal de quien escribe.

87. El uso del lenguaje inclusivo depende de la formación, sensibilidad y disposición al cambio de pautas tradicionales del personal que redacta. Así, formación en igualdad de oportunidades y uso de un lenguaje no sexista van de la mano. Quien tiene formación básica igualitaria hace habitualmente un uso del lenguaje no excluyente.
88. No se aprecia en ningún texto de subordinación, violentación ni reflejo de estereotipos, reduciéndose en exclusividad el uso de un lenguaje sexista al uso del masculino como genérico en la redacción.
89. Llama la atención la presentación del equipo en algunos de los departamentos que a pesar de ser en su totalidad mujeres sus categorías profesionales son presentadas en masculino.

Imágenes

90. La entidad comarcal destaca por un respeto impecable de la transmisión de mensajes en las imágenes que presentan. Salvo en casos muy puntuales, que pudieran inducir al reflejo de estereotipos, las imágenes en memorias, web, campañas publicitarias... son neutrales.
91. Las manifestaciones de figuras humanas presentan por igual al hombre que a la mujer sin que ningún sexo se encuentre en detrimento por el otro.
92. Las redes sociales son quienes mayor número de imágenes de personas reflejan, todas ellas sin sexismo y con una representación equitativa de ambos sexos. A pesar de que la paridad se cumple en la mayor parte de las representaciones es la figura masculina la que lleva mayor peso.

*En el Consejo
Comarcal del Bierzo
se respeta de manera
impecable las
imágenes en todas sus
comunicaciones*

93. Las noticias generadas por la institución, por contra, producen una mayor visibilización de las figuras masculinas sobre las femeninas tanto en solitario como en grupo. La prioridad de la imagen masculina individual responde al hecho de que la presidencia de la entidad recae en un hombre siendo su imagen la que aparece.
94. La mayoría de figuras masculinas en las imágenes de grupo es como consecuencia de que hay un mayor índice de hombres en política lo que condiciona la proyección visual, ya que muchas de las noticias reflejan la cotidianidad política de la entidad.
95. Destaca la posición que ocupan las noticias de igualdad, ya que ocupan el último lugar en la visibilidad de las noticias que genera la entidad y a posteriori se difunden en la página principal del Consejo Comarcal. En la página del Departamento FEDIOJ también ocupa la posición más baja, pero hay que resaltar que la sección de igualdad en esta última se puso en marcha durante el periodo de confinamiento.
96. La entidad tiene una consolidada trayectoria y un fuerte compromiso con las políticas de igualdad respaldada con la aprobación de cuatro Planes de Igualdad para la comarca berciana, la aplicación de la perspectiva de género en todos los programas promovidos por la entidad y la puesta en marcha del Programa Alba con un Servicio de Asistencia a Víctimas de Violencia Machista y un programa de inserción laboral específico para mujeres en contexto de prostitución, todo ello auditado internamente con el estudio "Aplicación de la perspectiva de género en los presupuestos del CCB. 2019-2020".

B) CONCLUSIONES FINALES

1. El Plan de Igualdad se dirige a la **plantilla laboral** (independientemente de su relación laboral). Excluye al funcionariado de habilitación nacional y a los cargos electos.
2. El Consejo Comarcal de El Bierzo es una **empresa feminizada**. (74,58% M / 25,45 % H)
3. Predomina la **segregación horizontal** que se ve reflejada en la reproducción de roles en el desempeño del cargo. Así, los servicios de atención a colectivos se encuentran feminizados y los servicios de informática y forestales masculinizados.
4. La plantilla es de mediana edad, prácticamente idéntica en ambos sexos. (51 años).
5. La media de antigüedad en la empresa es elevada, ligeramente mayor en ellas. (17 años).
6. La mayor parte de la plantilla tiene titulación universitaria, (71,42%) siendo las mujeres quienes mayor índice de estudios presentan. (82,5% del total de las mujeres frente al 17,5% del total de los hombres).
7. Las licenciaturas en Derecho y Psicología y las Diplomaturas en Trabajo Social y Turismo con las que predominan en la entidad comarcal.
8. La formación del personal trabajador es directamente proporcional, en su mayor parte, al puesto de trabajo que desempeña. Lo que implica que **el CCB oferta servicios que requieren alta especialidad técnica**.
9. Más de la mitad de la plantilla tiene **formación en igualdad** (54,23%), predominando la formación complementaria. Destaca el hecho que las dos únicas personas que tienen el tercer ciclo universitario, Diploma de Estudios Avanzados, son mujeres y está relacionado con la especialidad de género.
10. La plantilla femenina se posiciona principalmente en categorías contrapuestas, en coordinación de departamentos y trabajos técnicos por un lado y de auxiliar administrativo por otro.
11. **No existe segregación vertical** en tanto en cuanto pueden optar en igualdad de oportunidades a todas categorías profesionales que ofrece la empresa, siendo ocupados en su mayoría los puestos de coordinación por mujeres.
12. Más de un cuarto de la plantilla (27,11%) presenta **discrepancias entre la titulación académica y la categoría profesional** ya que desempeña un trabajo por debajo de su formación. La mayoría son mujeres (66,66%) concentrándose casi la totalidad en la categoría de auxiliar administrativo (90%).
13. El **perfil tipo del personal trabajador del CCB** es una mujer de 51 años, con 17 años de antigüedad en la empresa, con titulación universitaria, formación básica en igualdad de oportunidades y un desempeño de actividad laboral técnica especialista.
14. Los **procesos de selección de la entidad comarcal garantizan** los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y seguridad jurídica que todo procedimiento de concurrencia competitiva debe contemplar en las administraciones públicas.
15. La **inexistencia de una política de promoción** frena la mejora profesional a toda la plantilla, independientemente de su sexo.
16. La entidad comarcal **no aplica la carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño**. Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCyL de 23 de diciembre de 2022).
17. La entidad **carece de un plan de formación** propio para su personal, aunque cerca del 60% de la plantilla se forma habitualmente, preferentemente fuera del horario laboral y en formación online.
18. La entidad presenta cerca del 38% de la plantilla en **proceso de estabilización**. Por sexos el 59,09% de mujeres y 40,91 hombres. No obstante, estas cifras suponen el 30,23% de las mujeres de la plantilla y el 60% de los hombres.
19. No se ha producido ninguna inaplicación del **convenio colectivo**.
20. Las **horas extras** se limitan a servicios concretos y **son compensadas con descansos**.
21. Los **permisos y licencias** son en abrumadora mayoría solicitados por mujeres (95,23%). Los permisos de conciliación (6,78%) han sido solicitados por ellas en exclusividad. Se han concedido el 100%.

22. Los **permisos por formación** para la mejora de la eficiencia y eficacia en el puesto de trabajo se conceden, aunque ha habido un caso con discrepancia con el responsable del departamento por su conveniencia o no.
23. Las **bajas laborales** han sido en un 71,42% de larga duración, todas **femeninas**. Las **faltas de asistencia** han sido todas justificadas.
24. No ha habido **modificación funcional de las condiciones de trabajo**, ni movilidad entre administraciones públicas, ni traslados voluntarios.
25. No hay regulación del **teletrabajo**. No hay política de **desconexión digital**.
26. La plantilla identifica **dolencias y/o enfermedades** vinculadas al ejercicio profesional de su puesto de trabajo principalmente musculoesqueléticas, sensoriales y psicosociales.
27. La entidad comarcal no cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** con perspectiva de género.
28. Las medidas de **conciliación** por cuidado de menores reguladas en el convenio colectivo superan a las legalmente establecidas. Las **medidas para ascendientes son insuficientes**.
29. Se necesita una **RPT actualizada** y un **plan estratégico de recursos humanos**.
30. El **Lenguaje** del que hace uso la administración comarcal en su comunicación externa respeta escrupulosamente el uso de un lenguaje no sexista.
31. En la **comunicación interna no existe una pauta generalizada** desde la entidad comarcal que indique la necesidad de hacer uso de un lenguaje no sexista en la cotidianidad de la actividad laboral dejándolo al criterio personal de quien escribe.
32. Como pauta general tanto en la **comunicación interna como externa** no se aprecia subordinación, violentación, ni reflejo de estereotipos, reduciéndose en exclusividad el uso de un lenguaje sexista al uso del masculino como genérico en la redacción.
33. La entidad comarcal destaca por un respeto impecable de la transmisión de mensajes en las **imágenes** que presentan, salvo casos muy puntuales las imágenes son neutrales.
34. En **redes sociales** a pesar de que se respeta la paridad es la figura masculina la que lleva mayor peso, por contra, las noticias generadas por la institución producen una mayor visibilización de las figuras masculinas sobre las femeninas tanto en solitario como en grupo.
35. La prioridad de la imagen masculina individual responde al hecho de que la presidencia de la entidad recae en un hombre, en grupo es como consecuencia de que hay un mayor índice de hombres en política lo que condiciona la proyección visual.
36. La posición de las noticias de igualdad ocupa el último lugar en las noticias que general la entidad comarcal.
37. El personal técnico es conocedor de los **recursos para las mujeres** ya que trabaja habitualmente con servicios específicos de atención a la mujer.
38. La entidad tiene una **prolongada y sólida trayectoria en igualdad de oportunidades**. Destacar que la aprobación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades y contra las violencias machistas de la Comarca de El Bierzo fue aprobado por unanimidad de todos los grupos políticos que conforman el pleno del CCB.
39. 2021 fue el primer año de **presupuesto asignado por la propia entidad**, para actuaciones de igualdad y/o ejecución del Plan de Igualdad al margen de entidades externas.
40. Tanto la **plantilla, como la dirección, como el comité** afirman que la entidad respeta la igualdad de trato y el respeto a la igualdad de oportunidades. Aunque el comité es quien puntúa más bajo. Por el contrario, cuando se habla de sensibilización en igualdad es el comité quien más refuerza la respuesta.
41. La plantilla refuerza en todas sus respuestas el respeto de la igualdad en los **procesos de selección, formación, promoción, carrera profesional, retribución y conciliación**. No obstante, se queja de falta de información respecto a las medidas de conciliación y sus repercusiones.
42. Los tres bloques encuestados afirman que la igualdad es compatible con la **filosofía de la entidad**, aunque la plantilla con un 53,3% tiene más dudas y **la dirección con cerca del 67% no lo garantiza** como el comité al 100%. Así mismo llama la atención la respuesta de la dirección respecto a la **búsqueda de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado** ya que ninguna de las respuestas obtiene mayoría, habiendo un empate técnico del 33,33% en todas.
43. Los tres bloques afirman que hay que aprobar un **protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo**, aunque la dirección, sin tenerlo, curiosamente afirma que lo hay.

44. Respecto a la aprobación del **Plan de Igualdad**, los tres bloques son conscientes de su necesidad y repercusión positiva. A pesar de haberlo hecho, no toda la plantilla es consciente de ello, así como la dirección, lo que hace pensar que hay una falta de comunicación satisfactoria. El comité de empresa es el bloque mayormente informado, al que le sigue la plantilla y la dirección.
45. La dirección no tiene claro el compromiso de implantar un plan que implique cambios sustanciales, lo que es un hecho preocupante.
46. La feminización de la entidad es argumentada por los tres bloques sobre la base del tipo de sector y trabajo realizado.
47. La dirección opina que las mujeres tienen menos oportunidades en la promoción, frente a la negativa de la plantilla y el comité.
48. La plantilla opina que es necesario implantar medidas de acción positiva para incrementar la presencia masculina en la plantilla. Así mismo, la dirección estima que lo son para que ocupen puestos de coordinación.
49. Las necesidades de la plantilla y el comité coinciden en:
- Unificar criterios técnicos en el desempeño del puesto para aplicar la perspectiva de género: lenguaje, desglose de datos por sexo...
 - Un/a responsable de personal desvinculado del área política
 - Relación de Puestos de Trabajo actualizada
 - Auditoría Salarial externa que proceda a una regularización salarial
 - Plan de Formación para la plantilla
 - Formación en Igualdad
 - Mejorar las medidas de conciliación (Flexibilidad de horarios, bolsa horaria medidas para ascendentes, equiparar las bajas de paternidad con la de maternidad...)
 - Informar de las medidas de conciliación
 - Regular el teletrabajo
 - Protocolo contra el acoso sexual
 - Mayor presupuesto en igualdad
 - Potenciar mayor equidad en la plantilla
 - Falta de promoción
 - Registro Salarial
 - Desconocimiento del resto de los departamentos
 - Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

es necesario implantar
medidas para que haya
más presencia masculina
en la plantilla



C) PROBLEMAS, NECESIDADES Y FORTALEZAS

1. No existe automatización en la recogida y gestión de datos del personal de la entidad.
2. Feminización de la entidad comarcal. (74,58% M / 25,45 % H)
3. Segregación horizontal: reproducción de roles sociales estereotipados en el desempeño del cargo: servicios de atención a colectivos están feminizados y los servicios de informática y fo-restales masculinizados.
4. Nivel de formación superior de las mujeres sobre los hombres.
5. Polarización femenina en categorías contrapuestas: coordinación de departamentos y trabajos técnicos/auxiliar administrativo.
6. Sobrecualificación de la plantilla, mayoritariamente de mujeres (66,66%), que desempeñan un trabajo por debajo de su formación.
7. Inexistencia de una práctica de promoción frena la mejora profesional a toda la plantilla, independientemente de su sexo.
8. No se aplica la carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño. Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCyL de 23 de diciembre de 2022).
9. Irregularidades administrativas producidas por falta de realización del correspondiente proceso de promoción.
10. Se carece de un plan de formación propio para su personal, aunque cerca del 60% de la plantilla se forma habitualmente, preferentemente fuera del horario laboral y en formación online.
11. No se realizan acciones formativas en materia de igualdad.
12. Alto porcentaje de plantilla en proceso de estabilización (38%). Por sexos el 59,09% de mujeres y 40,91 hombres. No obstante, estas cifras suponen el 30,23% de las mujeres de la plantilla y el 60% de los hombres.
13. Permisos y licencias solicitados por mujeres (95,23%). Los permisos de conciliación (6,78%) han sido solicitados por ellas en exclusividad. Se han concedido el 100%.
14. Bajas laborales causadas por mujeres, de las cuales más del 70% corresponden a larga duración.
15. Existencia de brecha salarial con respecto a los complementos específicos y de destino.
16. Falta de correspondencia de niveles en puestos de trabajo de igual valor.
17. No hay regulación del teletrabajo con carácter ordinario.
18. No está implantada una política de desconexión digital.
19. Vinculación de dolencias y/o enfermedades con el ejercicio profesional de su puesto de trabajo principalmente musculoesqueléticas, sensoriales y psicosociales.
20. No se cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.
21. Insuficientes medidas de conciliación para ascendientes.
22. Falta de información respecto a las medidas de conciliación y sus repercusiones.
23. RPT desactualizada.
24. Se carece de un plan estratégico de recursos humanos.
25. Inexistencia de un registro salarial actualizado anualmente.
26. Inexistencia de un/a persona responsable de personal sin vinculación política.
27. Falta de difusión y formación protocolo en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
28. No existe un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral.
29. No existe una pauta generalizada de comunicación interna con respecto a la utilización de lenguaje no sexista.
30. La posición de las noticias de igualdad ocupa el último lugar en las noticias que general la entidad comarcal.
31. Web institucional sin visibilización de la RSC de forma específica.

PROBLEMAS

1. Feminización.
2. Segregación horizontal.
3. Sobrecualificación de las personas en niveles inferiores, especialmente las mujeres.
4. Polarización femenina en categorías contrapuestas.
5. Alto porcentaje de plantilla en proceso de estabilización.
6. Bajas laborales causadas por mujeres y de éstas, la mayoría de larga duración.
7. Brecha salarial en complementos específicos y de destino.
8. Falta de correspondencia de niveles en puestos de trabajo de igual valor especialmente en los que implican mayor responsabilidad.
9. Dolencias y/o enfermedades con el ejercicio profesional del puesto de trabajo.
10. Insuficientes medidas de conciliación para ascendientes.
11. Desconocimiento de medidas de conciliación y repercusiones.
12. Desinformación con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto (lenguaje, desglose de datos por sexos...)

NECESIDADES

1. Automatización en la recogida y gestión de datos del personal de la entidad.
2. Regularización administrativa de promociones pendientes.
3. Plan de promoción y Aplicación del Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera profesional horizontal de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
4. Plan de formación.
5. Formación en materia de género.
6. Difusión y formación del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de género.
7. Diseño de protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral.
8. Regulación del teletrabajo con carácter ordinario.
9. Política de desconexión digital.
10. Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
11. Actualización de la RPT.
12. Plan estratégico de recursos humanos.
13. Actualización anual del Registro Salarial.
14. Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política.
15. Estrategia de información y comunicación (canales, formas, herramientas, respeto de la perspectiva de género, identificación de valores y misión de la entidad)
16. Dar mayor visibilidad a noticias y contenidos de igualdad en la web institucional.
17. Plantear una web que visibilice el compromiso de la entidad con la RSC y con una administración pública innovadora.
18. Rentabilizar el capital humano que presenta discrepancias entre la titulación académica y la categoría profesional.

FORTALEZAS

1. Respeto escrupuloso del convenio colectivo.
2. Los servicios ofertados requieren una alta especialización técnica.
3. Capital humano con alto nivel de formación y cualificación profesional, fundamentalmente las mujeres.
4. El personal empleado y político está sensibilizado con la igualdad y es proactivo a la implantación de acciones positivas.
5. La mayoría de la plantilla cuenta con formación en materia de igualdad, especialmente las mujeres.
6. No existe segregación vertical

D) OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- » OE1. Aumentar el número de hombres que acceden a puestos relacionados con servicios sociales, salud, administración general y formación.
- » OE2. Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos relacionados con las diversas ingenierías, arquitectura, tecnología y otros en los que se encuentra subrepresentada.
- » OE3. Impulsar la promoción de mujeres a puestos de mayor nivel.
- » OE4. Agilizar el proceso de estabilización.
- » OE5. Disminuir las bajas laborales de las mujeres.
- » OE6. Eliminar la brecha salarial en los complementos específicos y de destino.
- » OE7. Equilibrar los niveles en los puestos de igual valor y en concreto, los correspondientes a mayor responsabilidad.
- » OE8. Reducir y/mitigar las dolencias y enfermedades relacionadas con el ejercicio profesional del puesto de trabajo.
- » OE9. Avanzar en las medidas de conciliación por ascendientes.
- » OE10. Lograr que las medidas de conciliación no supongan un freno para el desempeño y carrera profesional.
- » OE11. Contar con una pauta generalizada de comunicación interna con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto.
- » OE12. Disponer de un sistema que permita la interoperabilidad del registro y consulta de datos del personal que facilite la obtención de indicadores en materia de igualdad.
- » OE13. Regularizar las situaciones administrativas que pudieran provocar desigualdades de cualquier tipo.
- » OE14. Garantizar la promoción de la plantilla en condiciones igualitarias.
- » OE15. Favorecer el desarrollo y el progreso profesional del personal trabajador de la entidad comarcal.
- » OE16. Asegurar que el personal al servicio de la administración dispone de las capacidades y competencias necesarias para satisfacer las demandas de la ciudadanía.
- » OE17. Conseguir que el personal trabajador reconozca las formas posibles desigualdades.
- » OE18. Preservar la integridad de las trabajadoras ante situaciones de acoso sexual y acoso por cuestión de sexo.
- » OE19. Prevenir y actuar en casos de acoso laboral.
- » OE20. Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral del personal de la administración comarcal.
- » OE21. Potenciar la desconexión digital como medida de salud mental y bienestar.
- » OE22. Mejorar significativamente la efectividad y la equidad del plan de prevención de riesgos laborales.
- » OE23. Disponer de una relación de puestos de trabajo acorde a las necesidades actuales, a la igualdad de género y a la equidad laboral.
- » OE24. Establecer una estructura organizativa que permita optimizar el capital humano al servicio de la administración comarcal desde la igualdad de género.
- » OE25. Contribuir a la transparencia, equidad salarial y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad retributiva.
- » OE26. Promover la imparcialidad, eficiencia y profesionalización de la gestión de los recursos humanos de la entidad comarcal.
- » OE27. Fomentar un ambiente inclusivo y reflejar el compromiso con la igualdad mediante directrices para la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto.
- » OE28. Proporcionar un medio transparente para comunicar acciones y políticas de igualdad.
- » OE29. Fortalecer la confianza de la ciudadanía y mejorar la percepción del servicio público recibido.
- » OE30. Fomentar la rendición de cuentas y el acceso fácil a información de interés comunitario.

E) TABLA DE OBJETIVOS Y SITUACIONES A RESOLVER

OBJETIVO ²	PROBLEMAS DETECTADOS Y NECESIDADES
OE1. Aumentar el número de hombres que acceden a puestos relacionados con servicios sociales, salud, administración general y formación.	P1. Feminización.
OE2. Incrementar el número de mujeres que acceden a puestos relacionados con las diversas ingenierías, arquitectura, tecnología y otros en los que se encuentra subrepresentada.	P2. Segregación horizontal.
OE3. Impulsar la promoción de mujeres a puestos de mayor nivel.	P3. Sobrecualificación de las personas en niveles inferiores, especialmente las mujeres. P4. Polarización femenina en categorías contrapuestas.
OE4. Agilizar el proceso de estabilización.	P5. Alto porcentaje de plantilla en proceso de estabilización.
OE5. Disminuir las bajas laborales de las mujeres.	P6. Bajas laborales causadas por mujeres y de éstas la mayoría de larga duración. N10. Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
OE6. Eliminar la brecha salarial en los complementos específicos y de destino.	P7. Brecha salarial en complementos específicos y de destino. N11. Actualización de la RPT.
OE7. Equilibrar los niveles en los puestos de igual valor y en concreto, los correspondientes a mayor responsabilidad.	P8. Falta de correspondencia de niveles en puestos de trabajo de igual valor especialmente en los que implican mayor responsabilidad. N11. Actualización de la RPT.
OE8. Reducir y/mitigar las dolencias y enfermedades relacionadas con el ejercicio profesional del puesto de trabajo.	P9. Dolencias y/o enfermedades con el ejercicio profesional del puesto de trabajo. N10. Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
OE9. Avanzar en las medidas de conciliación por ascendientes.	P10. Insuficientes medidas de conciliación para ascendientes.

2. Un mismo objetivo puede resolver varias situaciones y necesidades.

<p>OE11. Contar con una pauta generalizada de comunicación interna con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto.</p>	<p>N15. Estrategia de información y comunicación (canales, formas, herramientas, respeto de la perspectiva de género, identificación de valores y misión de la entidad) P12. Desinformación con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto (lenguaje, desglose de datos por sexos...)</p>
<p>OE12. Disponer de un sistema que permita la interoperabilidad del registro y consulta de datos del personal que facilite la obtención de indicadores en materia de igualdad.</p>	<p>N1. Automatización en la recogida y gestión de datos del personal de la entidad. N13. Actualización anual del Registro Salarial.</p>
<p>OE13. Regularizar las situaciones administrativas que pudieran provocar desigualdades de cualquier tipo.</p>	<p>N2. Regularización administrativa de promociones pendientes. N3. Plan de promoción y aplicación del Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera horizontal.</p>
<p>OE14. Garantizar la promoción de la plantilla en condiciones igualitarias.</p>	<p>N2. Regularización administrativa de promociones pendientes. N3. Plan de promoción y aplicación del Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, por el que se desarrolla la carrera horizontal.</p>
<p>OE15. Favorecer el desarrollo y el progreso profesional del personal trabajador de la entidad comarcal.</p>	<p>N4. Plan de formación.</p>
<p>OE16. Asegurar que el personal al servicio de la administración dispone de las capacidades y competencias necesarias para satisfacer las demandas de la ciudadanía.</p>	<p>N4. Plan de formación. N5. Formación en materia de género.</p>
<p>OE17. Conseguir que el personal trabajador reconozca las formas posibles de desigualdades.</p>	<p>N5. Formación en materia de género.</p>
<p>OE18. Preservar la integridad de las trabajadoras ante situaciones de acoso sexual y acoso por cuestión de sexo.</p>	<p>N6. Difusión y formación del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de género.</p>
<p>OE19. Prevenir y actuar en casos de acoso laboral.</p>	<p>N7. Diseño de protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral.</p>
<p>OE20. Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral del personal de la administración comarcal.</p>	<p>P10. Insuficientes medidas de conciliación para ascendientes. P11. Desconocimiento de medidas de conciliación y repercusiones. N8. Regulación del teletrabajo con carácter ordinario.</p>

<p>OE21. Potenciar la desconexión digital como medida de salud mental y bienestar.</p>	<p>P9. Dolencias y/o enfermedades con el ejercicio profesional del puesto de trabajo. N10. Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. N9. Política de desconexión digital.</p>
<p>OE22. Mejorar significativamente la efectividad y la equidad del plan de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>P9. Dolencias y/o enfermedades con el ejercicio profesional del puesto de trabajo. N10. Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. N9. Política de desconexión digital.</p>
<p>OE23. Disponer de una relación de puestos de trabajo acorde a las necesidades actuales, a la igualdad de género y a la equidad laboral.</p>	<p>N11. Actualización de la RPT. N12. Plan estratégico de Recursos Humanos. N13. Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política.</p>
<p>OE24. Establecer una estructura organizativa que permita optimizar el capital humano al servicio de la administración comarcal desde la igualdad de género.</p>	<p>N11. Actualización de la RPT. N12. Plan estratégico de Recursos Humanos. N13. Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política.</p>
<p>OE25. Contribuir a la transparencia, equidad salarial y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad retributiva.</p>	<p>N1. Automatización en la recogida y gestión de datos del personal de la entidad. N13. Actualización anual del Registro Salarial.</p>
<p>OE26. Promover la imparcialidad, eficiencia y profesionalización de la gestión de los recursos humanos de la entidad comarcal.</p>	<p>N11. Actualización de la RPT. N12. Plan estratégico de Recursos Humanos. N13. Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política.</p>
<p>OE27. Fomentar un ambiente inclusivo y reflejar el compromiso con la igualdad mediante directrices para la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto.</p>	<p>N15. Estrategia de información y comunicación (canales, formas, herramientas, respeto de la perspectiva de género, identificación de valores y misión de la entidad) P12. Desinformación con respecto a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto (lenguaje, desglose de datos por sexos...)</p>
<p>OE28. Proporcionar un medio transparente para comunicar acciones y políticas de igualdad.</p>	<p>N16. Dar mayor visibilidad a noticias y contenidos de igualdad en la web institucional. N17. Plantear una web que visibilice el compromiso de la entidad con la RSC y con una administración pública innovadora.</p>

5

Plan de Igualdad: Objetivos



OBJETIVOS GENERALES

- » Favorecer una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las áreas de la empresa. (Integrar la perspectiva de género de manera transversal).
- » Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- » Promover el empleo igualitario, desde su acceso hasta la promoción y ascenso con vocación de equilibrio, estableciendo criterios objetivos que impidan las limitaciones por consecuencias indirectas del sexo.
- » Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- » Eliminación de estereotipos tanto a nivel empresarial, como a nivel social en el entorno próximo.
- » Afianzar todas las medidas en referencia a la salud laboral de las personas empleadas, valorando las especificidades desagregadas por sexos con mayor impacto en las mujeres.
- » Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- » Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- » Reforzar la adecuada utilización del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la administración.
- » Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

6

Medidas a implantar



Área	Medidas
<p>1.- Selección y Contratación</p> <p>☐ <i>Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público.</i></p> <p>☐ <i>Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los puestos de trabajo y órganos decisivos de selección de personal.</i></p>	<p>1.1 Crear un área específica de RRHH con personal especializado en género.</p> <p>1.2 Realizar una planificación estratégica de los recursos humanos necesarios anualmente en la plantilla con perspectiva de género.</p> <p>1.3 Crear un comité especializado, con formación en género, permanente y renovable para la organización y puesta en marcha de los procesos de selección.</p> <p>1.4 Elaborar un Reglamento de Bolsas de Empleo que incluya la perspectiva de género de manera específica.</p> <p>1.5 Incluir en todas las convocatorias, bases y/o procesos de selección el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el cumplimiento del Art 14 de la CE, que ampara el principio de igualdad de oportunidades.</p> <p>1.6 Incluir en todas las convocatorias la previsión de atender a las aspirantes embarazadas y/o en periodo de lactancia.</p> <p>1.7 Hacer uso del lenguaje no sexista y evitar sesgos y estereotipos de género en toda la documentación generada (bases, anexos, anuncios...) en las convocatorias y/o procesos de selección, indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.</p> <p>1.8 Diseñar un manual con criterios no sexistas para aplicar en todos los procesos de selección, creación de bolsas de empleo o similares.</p> <p>1.9 Elaborar un manual de acogida, con perspectiva de género, para el nuevo personal.</p> <p>1.10 Elaborar un informe anual del impacto de género de los puestos de trabajo vacantes que indique la composición numérica existente por sexo de las categorías a cubrir, así como la infrarrepresentación entre sexos.</p> <p>1.11 Elaborar un informe de género en todas las convocatorias, ofertas de empleo y/o pruebas de selección que indique si existe en el correspondiente grupo infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.</p> <p>1.12 Incluir en todas las bases de las convocatorias, ofertas de empleo y/o pruebas de selección las conclusiones del informe de género y el compromiso del CCB en alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.</p> <p>1.13 Incluir en el acta de selección la relación numérica y porcentual por sexos de las personas que optan a la plaza, así como de las seleccionadas.</p> <p>1.14 Establecer una cláusula que aplique la acción positiva temporal a favor del sexo menos representado en caso de empate entre dos personas candidatas en un proceso selectivo, siempre y cuando no existan motivos, no discriminatorios, para preferir a la otra candidatura.</p> <p>1.15 Incluir materias de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en los temarios.</p> <p>1.16 Realizar análisis de impacto de género de todos los procesos de selección de la entidad.</p> <p>1.17 Establecer equipos paritarios en los tribunales de selección y/o comisiones de valoración.</p> <p>1.18 Incluir en el acta de selección la relación numérica y porcentual por sexos de las personas que componen el tribunal de selección y/o la comisión de valoración.</p> <p>1.19 Implantar cláusulas de igualdad obligatorias en convenios, conciertos, subvenciones y/o contratos.</p>

<p>2.-Sensibilización y Formación</p>	<p>2.1 2.2 2.3 2.4 2.5</p>	<p>Difundir campañas de sensibilización para la plantilla sobre la base de la misión y los principios igualitarios en la entidad.</p> <p>Elaborar un Plan de Formación para la plantilla con perspectiva de género.</p> <p>Diseñar un Plan de Formación en Igualdad y no discriminación para la plantilla y representantes sindicales.</p> <p>Incluir a toda la plantilla en las acciones y/o beneficios formativos independientemente de los permisos, excedencias y/o jornada que pudieran disfrutar.</p> <p>Establecer el horario laboral como prioritario para acceder a la formación continua del desempeño del puesto y/o de formación en igualdad.</p>
<p>3.-Promoción</p>	<p>3.1 3.2 3.3 3.4</p>	<p>Regularizar el proceso de promoción interna de las situaciones actuales en la entidad.</p> <p>Establecer un censo de personal promocionable con el fin de priorizarlo ante vacantes.</p> <p>Definir un Plan de Promoción interna horizontal, vertical o temporal que proyecte el talento interno.</p> <p>Poner en marcha el desarrollo de la Carrera Profesional horizontal con perspectiva de género.</p>
<p>4.-Evaluación del desempeño y Condiciones laborales</p>	<p>4.1 4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7 4.8 4.9</p>	<p>Fijar los criterios y mecanismos de la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo con perspectiva de género en la negociación colectiva.</p> <p>Regular el teletrabajo como forma habitual del desempeño del puesto de trabajo.</p> <p>Poner en marcha un Protocolo de Desconexión Digital.</p> <p>Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.</p> <p>Establecer conciertos médicos, como beneficio social, para la atención física y/o psicológica de la plantilla.</p> <p>Informar a la plantilla de las prestaciones y/o ayudas por riesgo de embarazo y/o lactancia.</p> <p>Incluir medicamentos y material de higiene femenina en los botiquines de los centros de trabajo.</p> <p>Dotar de partida presupuestaria para la adecuación ergonómica de mobiliario, herramientas o similares.</p> <p>Implementar un Portal de Jubilación que favorezca el vínculo del personal jubilado de la entidad con la administración.</p>
<p>5.-Retribuciones</p>	<p>5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6 5.7 5.8 5.9 5.10</p>	<p>Realizar planificación de plantilla aplicando la perspectiva de género.</p> <p>Implantar un software integrado de gestión de RRHH con transversalidad de género.</p> <p>Realizar una RPT con perspectiva de género.</p> <p>Incluir el puesto de Agente de Igualdad interdepartamental en la RPT.</p> <p>Incorporar plazas de Agentes de Igualdad interdepartamental en la entidad comarcal.</p> <p>Añadir un sistema retributivo transparente en el convenio colectivo de aplicación.</p> <p>Resolver las situaciones administrativas irregulares que puedan causar conflicto y desigualdad.</p> <p>Solventar las situaciones laborales en proceso de estabilización que pudieran causar conflicto y desigualdad.</p> <p>Actualizar el Registro Salarial anualmente.</p> <p>Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política.</p>
<p>6.-Ejercicio corresponsable</p>	<p>6.1 6.2 6.3</p>	<p>Sumar medidas de conciliación por atención a ascendientes en el convenio colectivo de aplicación.</p> <p>Difundir las medidas de conciliación y sus repercusiones (acciones de sensibilización, fichas web)</p> <p>Ampliar en una hora la flexibilidad de horario de entrada y salida.</p>

7.-Infrarrepresentación femenina	7.1	Establecer una cláusula que aplique la acción positiva temporal a favor del sexo femenino si es el menos representado (según informe de impacto de género) en caso de empate entre dos personas candidatas en un proceso selectivos, siempre y cuando no existan motivos, no discriminatorios, para preferir a la otra candidatura.
	7.2	Establecer un censo de mujeres promocionables con el fin de priorizarlas ante vacantes en departamentos infrarrepresentados.
8.-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.1	Elaboración de material de divulgación del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	8.2	Realizar acciones de información y formación sobre el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	8.3	Participar en las campañas anuales contra acoso.
	8.4	Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso en el puesto de trabajo, según criterios aprobados en el protocolo.
9.-Violencia de género	9.1	Diseñar una campaña de prevención y denuncia de la violencia machista.
	9.2	Poner en marcha talleres de sensibilización para la prevención y denuncia de la violencia de género y cómo actuar en estos casos (cuando se sufre y cuando se observa).
	9.3	Participar en actuaciones y campañas en contra de la violencia de género.
	9.4	Establecer convenio de colaboración con entidades actoras para realizar acciones comunes contra la violencia machista en el ámbito laboral.
	9.5	Realizar, si fuese necesario, cambio de centro de trabajo de una trabajadora en situación de violencia machista con el fin de proteger su integridad física y mental, sin que ello suponga un perjuicio para la misma.
	9.6	Realizar, si fuese necesario, cambio de horario y/o jornada de una trabajadora en situación de violencia machista con el fin de proteger su integridad física y mental, sin que ello suponga un perjuicio para la misma.
10.-Comunicación y lenguaje no sexista	10.1	Elaborar un manual de comunicación y lenguaje no sexista para la plantilla y para el equipo de Gobierno.
	10.2	Elaborar un documento guía para la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto de trabajo.
	10.3	Diseñar acciones de formación y sensibilización para el uso de un lenguaje no sexista.
	10.4	Incluir en las páginas webs del Consejo Comarcal una sección que visibilice el Plan de Igualdad aprobado.
	10.5	Participar en actuaciones y campañas anuales por la igualdad.
11.-Política social	11.1	Incluir la sección “Responsabilidad Social Corporativa” en la web institucional y dotarla de contenido.
	11.2	Crear un grupo de trabajo para desarrollar una hoja de ruta que refuerce y visibilice la contribución de la entidad comarcal al bien social común.
	11.3	Participar en las actuaciones y campañas anuales que se realizan en favor de la integración sociolaboral de colectivos vulnerables.

1.- ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1: Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público y corrija la infrarrepresentación entre sexos en puestos de trabajo y órganos decisorios de selección de personal.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.1	Crear un área específica de RRHH con personal especializado en género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. – Dotar a la institución de un equipo profesional estable y permanente que garantice la igualdad en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Creación de un departamento específico de recursos humanos en la estructura orgánica de la entidad comarcal dotado de personal con formación en género.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Equipo de gobierno / Consejería de personal
Recursos asociados	Personal propio / Personal externo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la creación o no del área específica de recursos humanos. – Nivel formativo y / o experiencia en la aplicación de políticas de género en recursos humanos del personal responsable. – Fuentes de verificación: Acta de aprobación del nuevo organigrama, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc. Asignación económica en el presupuesto. Convocatoria de plazas del personal responsable. Contratación del personal responsable.

<h2>Ficha de Medida</h2>	
Área de actuación	1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.2	Realizar una planificación estratégica de los recursos humanos necesarios anualmente en la plantilla con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. – Determinar las vacantes existentes en la plantilla anualmente. – Tener en cuenta las necesidades de género en la planificación de las vacantes a cubrir. – Establecer un proceso de selección acorde a las especificaciones de cada vacante.
Descripción detallada de la medida	Al inicio del año se relacionarán todas las vacantes existentes en la plantilla, así como el proceso de selección correspondiente a cada una teniendo en cuenta la perspectiva de género: demandas de reducción de jornada, necesidades especiales de embarazadas y/o periodos de lactancia, sexos subrepresentados, necesidades de conciliación, reformulación de jornadas laborales, uso no sexista del lenguaje, definición de perfiles sin estereotipos, compensar desequilibrios de género en departamentos...
Personas destinatarias	Personal externo / Personal interno
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3, 4
Responsable	Comité de Empresa / Presidencia/ Consejería de personal
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar si se ha realizado o no de la planificación anual de las necesidades de la plantilla. – Proporción de vacantes planificadas a cubrir frente a las necesidades reales. – Grado de aplicación de la perspectiva de género en la planificación de las necesidades de la plantilla. – Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Difusión en el BOP de la oferta de empleo público de la entidad. Difusión en la sede electrónica y tablones de anuncios de las convocatorias para cubrir las vacantes. Difusión e prensa y servicios públicos vacantes. Difusión en prensa para cubrir las vacantes.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.3	Crear un comité especializado con formación en género, permanente y renovable para la organización y puesta en marcha de los procesos de selección
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. - Cubrir con celeridad las vacantes sobrevenidas en la entidad. - Agilizar los procesos de selección que deban ponerse en marcha. - Acelerar el proceso de estabilización de la plantilla. - Evitar el bloqueo departamental ante futuras bajas laborales. - Estar al día de las novedades legislativas en los procedimientos de selección y contratación de personal.
Descripción detallada de la medida	Seleccionar de la plantilla un equipo de titulares y suplentes, que formen parte de un tribunal de selección permanente con el fin de organizar sin demoras los procesos selectivos.
Personas destinatarias	Plantilla que cumpla los requisitos necesarios para participar en los tribunales de selección.
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Secretaría/ Comité de Empresa/ Consejería de personal/ Presidencia
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha constituido o qué grado de desarrollo tiene la creación del comité. - Número y tipo de obstáculos que se han detectado en la creación del comité. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que forman parte del comité. - Número de procesos de selección que el comité ha puesto en marcha. - Número de procesos que se han resuelto de manera satisfactoria. - Fuentes de verificación: Acta de constitución del comité, incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.4	Elaborar un Reglamento de Bolsas de Empleo que incluya la perspectiva de género de manera específica.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso por méritos al empleo público. – Establecer el funcionamiento de las diferentes bolsas de empleo de personal temporal del CCB. – Hacer uso del mismo para las bolsas de personal funcionariado interino y para la contratación temporal en sus diferentes modalidades. – Cubrir con celeridad las vacantes sobrevenidas en la entidad. – Agilizar los procesos de selección que deban ponerse en marcha. – Evitar el bloqueo departamental ante futuras bajas laborales.
Descripción detallada de la medida	Aprobar un Reglamento que ampare la creación, el funcionamiento y el seguimiento de las diferentes bolsas de empleo que la entidad necesitara para cubrir vacantes.
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Secretaría/ Comité de Empresa/ Consejería de personal/ Presidencia
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar si se ha constituido o qué grado de desarrollo tiene la elaboración del reglamento. – Número y tipo de obstáculos que se han detectado en la elaboración del reglamento. – Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que forman parte del equipo de redacción del reglamento. – Número de bolsas de empleo que se ha puesto en marcha al amparo del reglamento. – Número de bolsas de empleo que se han cubierto de manera satisfactoria las vacantes. – Fuentes de verificación: Acta de aprobación del reglamento, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc. Publicación en el BOP. Difusión en la sede electrónica del CCB.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.5	Incluir en todas las convocatorias, bases y/o procesos de selección el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el cumplimiento del Art 14 de la CE, que ampara el principio de igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. - Dar garantía a las personas candidatas de que no van a ser discriminadas por condiciones o circunstancias personales o sociales en los procesos de selección de la entidad comarcal.
Descripción detallada de la medida	Se redactará un artículo que especifique el siguiente texto <i>“El tribunal y/o comisión de selección deberá garantizar en el procedimiento de selección el cumplimiento del Art. 14 de la Constitución española, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de los/as aspirantes”</i>
Personas destinatarias	Internas/Externas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha incluido o no el artículo referido en las bases y/o convocatorias de procesos de selección. - Número de procesos en los que se ha incluido el artículo. - Número de procesos en los que no se ha incluido el artículo. - Tipo de argumentación utilizada para la exclusión del artículo. - Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias, incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc, publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.6	Incluir en todas las convocatorias la previsión de atender a las aspirantes embarazadas y/o en periodo de lactancia.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. - Garantizar la participación de las mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia en los procesos de selección que la entidad convoca. - Evitar que la maternidad sea un obstáculo en el acceso al empleo de la entidad comarcal.
Descripción detallada de la medida	Se incluirá un artículo que contemple la posibilidad de aplazar la entrega de documentación o realización de pruebas a aquellas mujeres que, previo justificante médico, acrediten la imposibilidad de realizar los trámites y/o pruebas por circunstancias relacionadas con el embarazo y/o lactancia, con el fin de poder optar al proceso de selección fuera del plazo establecido como pauta general.
Personas destinatarias	Internas/Externas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha incluido o no el artículo referido en las bases y/o convocatorias de procesos de selección. - Número de procesos en los que se ha incluido el artículo. - Número de procesos en los que no se ha incluido el artículo. - Tipo de argumentación utilizada para la exclusión del artículo. - Número de mujeres que han hecho uso de la medida relacionada. - Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias, incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc, publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.7	Hacer uso de lenguaje no sexista y evitar sesgos y estereotipos de género en toda la documentación generada (bases, anexos, anuncios...) y en las convocatorias y/o procesos de selección, indicando de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. – Incorporar a ambos sexos en los documentos generados en los procesos de selección y contratación. – Evitar la asignación estereotipada de puestos de trabajos a ambos sexos. – Evitar el uso del masculino genérico como excusa de la economización del lenguaje.
Descripción detallada de la medida	Se redactarán los documentos que soporten los procesos de selección haciendo uso de terminología genérica y en el caso de que no fuese posible desdoblado ambos sexos,
Personas destinatarias	Internas/Externas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar si se ha hecho uso del lenguaje no sexista en la documentación que articula los procesos de selección. – Número de procesos en los que se ha hecho uso del lenguaje inclusivo. – Número de procesos en los que no se ha hecho uso del lenguaje inclusivo. – Tipo de argumentación utilizada para la exclusión del lenguaje no sexista. – Número de errores cometidos en los documentos publicados. – Tipo de errores cometidos en los documentos publicados. – Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias, incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc, publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.8	Diseñar un manual con criterios no sexistas para aplicar en todos los procesos de selección, creación de bolsas de empleo o similares.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. – Integrar la perspectiva de género en el procedimiento de selección del CCB. – Incluir directrices a seguir en todas las fases del proceso de selección para evitar cualquier tipo de discriminación. – Ofertar pautas de uso genérico para que todos los procesos de selección que convoque la entidad sigan criterios objetivos. – Mejorar la selección de personal de la entidad evitando que los prejuicios culturales y sociales discriminen a las mujeres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará un documento que establezca pautas y buenas prácticas igualitarias en todas las fases de los procesos de selección.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la elaboración o no del documento previsto. – Número de pautas del manual reflejadas en los procesos de selección que la entidad convoca. – Número de procesos en los que no se incluyen las pautas relacionadas en el manual. – Tipo de justificación para no seguir las sugerencias del manual. – Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad. Difusión en el expediente correspondiente incluido en Firmadoc.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.9	Elaborar un manual de acogida, con perspectiva de género, para el nuevo personal.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. – Establecer un protocolo de bienvenida que guíe el proceso de adaptación del personal recién contratado. – Ayudar a las personas recién contratadas a comprender los objetivos de su puesto de trabajo y los resultados que se esperan de ellas. – Informar sobre el funcionamiento de la entidad comarcal, de sus fines, valores y estructura organizativa. – Dar a conocer las políticas de igualdad y los criterios de aplicación de la perspectiva de género en la actividad laboral de la entidad al nuevo personal.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará un documento que establezca información clara y sencilla sobre el puesto de trabajo a realizar, el departamento en el que se enmarca, la persona que guiará la adaptación, el organigrama, servicios que presta la entidad, protocolo de acoso, canal de denuncias, medidas de igualdad en la empresa, convenio colectivo, comité de empresa, canales de comunicación internos y externos, teléfonos internos y de interés...
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la elaboración o no del documento previsto. – Número de personas que han comenzado a trabajar al amparo del protocolo de acogida. – Número de personas que han comenzado a trabajar y no se les ha aplicado el protocolo de acogida. – Tipo de justificación para no seguir las pautas del protocolo de acogida. – Fuentes de verificación: Difusión en expediente correspondiente incluido en la intranet del CCB (Firmadoc)

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.10	Elaborar un informe anual del impacto de género de los puestos de trabajo vacantes que indique la composición numérica existente por sexo de las categorías a cubrir, así como la infrarrepresentación entre sexos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las brechas de género existentes en la composición numérica de las categorías de puestos de trabajo vacantes. - Detectar los puestos de trabajo y departamentos en los que existen infrarrepresentación femenina y/o masculina. - Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los puestos de trabajo del organigrama de la entidad comarcal. - Evaluar, en términos de equidad de género, si se están logrando avances en la reducción de desequilibrios de género y en la promoción de igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	A la planificación anual de los recursos humanos necesarios en la plantilla se acompañará un informe que desglose, junto a los puestos vacantes, la composición numérica por sexo de las categorías a cubrir y que indique si existe o no subrepresentación de alguno de los sexos.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad, Comité de Empresa y Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento previsto. - Número de categorías con vacantes desglosadas por sexos. - Número de categorías con vacantes identificadas con infrarrepresentación o sobrerrepresentación. - Fuente de verificación: Acta, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc, que acredite la presentación del informe en el órgano competente.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.11	Elaborar un informe de género en todas las convocatorias, ofertas de empleo y/o pruebas de selección que indique si existe en el correspondiente grupo infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los puestos de trabajo del organigrama de la entidad comarcal. – Detectar los puestos de trabajo y departamentos en los que existen infrarrepresentación femenina y/o masculina. – Proporcionar transparencia sobre la distribución de género en los puestos de trabajo vacantes.
Descripción detallada de la medida	Cada proceso de selección se acompañará de un informe que indicará si el grupo profesional al que pertenece la categoría profesional vacante está infrarrepresentada.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Coordinación de cada departamento y Secretaría.
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la elaboración o no del documento previsto. – Número de categorías con vacantes desglosadas por sexos. – Número de categorías con vacantes identificadas con infrarrepresentación o sobrerrepresentación. – Fuente de verificación: Acta, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc, que acredite la presentación del informe en el órgano competente.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.12	Incluir en todas las bases de las convocatorias, ofertas de empleo y/o pruebas de selección las conclusiones del informe de género y el compromiso del CCB en alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar desequilibrios de género en la composición numérica de las categorías de puestos de trabajo vacantes. - Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los puestos de trabajo del organigrama de la entidad comarcal. - Visibilizar los puestos de trabajo y departamentos en los que existen infrarrepresentación o sobrerrepresentación femenina y/o masculina. - Implantar medidas y estrategias para atraer y retener talento del sexo infrarrepresentado. - Eliminar sesgos inconscientes que pudieran influir en la selección del personal. - Proporcionar transparencia sobre la distribución de género en los puestos de trabajo vacantes. - Poner de manifiesto el compromiso de la entidad ante la promoción de la igualdad de género.
Descripción detallada de la medida	En cada proceso de selección se incluirá una base o indicará la conclusión del informe de género y un texto que identifique el siguiente texto <i>“el Consejo Comarcal de El Bierzo se compromete a implantar medidas para alcanzar la paridad entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo”</i> .
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión o no de las conclusiones del informe de género. - Verificar la inclusión o no del compromiso del CCB en alcanzar la paridad. - Número de bases y/o convocatorias en las que se incluyen las conclusiones del informe de género. - Número de bases y/o convocatorias en las que se incluyen el compromiso del CCB en alcanzar la paridad. - Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc y publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.3	Crear un comité especializado con formación en género, permanente y renovable para la organización y puesta en marcha de los procesos de selección
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en el acceso al empleo público. - Cubrir con celeridad las vacantes sobrevenidas en la entidad. - Agilizar los procesos de selección que deban ponerse en marcha. - Acelerar el proceso de estabilización de la plantilla. - Evitar el bloqueo departamental ante futuras bajas laborales. - Estar al día de las novedades legislativas en los procedimientos de selección y contratación de personal.
Descripción detallada de la medida	Seleccionar de la plantilla un equipo de titulares y suplentes, que formen parte de un tribunal de selección permanente con el fin de organizar sin demoras los procesos selectivos.
Personas destinatarias	Plantilla que cumpla los requisitos necesarios para participar en los tribunales de selección.
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Secretaría/ Comité de Empresa/ Consejería de personal/ Presidencia
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha constituido o qué grado de desarrollo tiene la creación del comité. - Número y tipo de obstáculos que se han detectado en la creación del comité. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que forman parte del comité. - Número de procesos de selección que el comité ha puesto en marcha. - Número de procesos que se han resuelto de manera satisfactoria. - Fuentes de verificación: Acta de constitución del comité, incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.4	Elaborar un Reglamento de Bolsas de Empleo que incluya la perspectiva de género de manera específica.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura procedimental que garantice la igualdad en el acceso por méritos al empleo público. - Establecer el funcionamiento de las diferentes bolsas de empleo de personal temporal del CCB. - Hacer uso del mismo para las bolsas de personal funcionariado interino y para la contratación temporal en sus diferentes modalidades. - Cubrir con celeridad las vacantes sobrevenidas en la entidad. - Agilizar los procesos de selección que deban ponerse en marcha. - Evitar el bloqueo departamental ante futuras bajas laborales.
Descripción detallada de la medida	Aprobar un Reglamento que ampare la creación, el funcionamiento y el seguimiento de las diferentes bolsas de empleo que la entidad necesitara para cubrir vacantes.
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Secretaría/ Comité de Empresa/ Consejería de personal/ Presidencia
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha constituido o qué grado de desarrollo tiene la elaboración del reglamento. - Número y tipo de obstáculos que se han detectado en la elaboración del reglamento. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que forman parte del equipo de redacción del reglamento. - Número de bolsas de empleo que se ha puesto en marcha al amparo del reglamento. - Número de bolsas de empleo que se han cubierto de manera satisfactoria las vacantes. - Fuentes de verificación: Acta de aprobación del reglamento, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc. Publicación en el BOP. Difusión en la sede electrónica del CCB.

Ficha de Medida	
Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.15	Incluir materias de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en los temarios.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar a las personas que optan a vacantes sobre terminología y políticas de igualdad de oportunidades. – Dar a conocer conceptos, fases, tipos y recursos de apoyo a en el marco de la violencia machista. – Promover activamente la igualdad de género como valor fundamental en la sociedad. – Comprender las políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género para – Identificar situaciones de discriminación y desigualdad así como las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres.
Descripción detallada de la medida	En cada convocatoria para cubrir una vacante donde sea necesario una fase de oposición se incluirán al menos tres temas en el marco de la igualdad de oportunidades y contra la violencia machista.
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Año 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la inclusión de las materias referidas en los temarios de las convocatorias. – Número total de procesos de selección donde se incluye el temario. – Número total de procesos de selección donde no se incluye el temario. – Tipo de justificación para no incluir los temarios indicados. – Número de procesos de selección donde se plantean preguntas sobre el temario indicado. – Número de preguntas & Número de respuestas acertadas. – Número de hombres & Número de mujeres que responden acertadamente las preguntas. – Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc, publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.16	Establecer equipos paritarios en los tribunales de selección y/o comisiones de valoración.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Involucrar de manera igualitaria tanto a hombres como a mujeres en la toma de decisiones. - Evitar sesgos inherentes a la subrepresentación de uno de los sexos. - Minimizar parcialidades y prejuicios estigmatizados por la pertenencia a uno u otro sexo que pudieran condicionar la evaluación de candidaturas. - Garantizar la variedad de perspectivas y experiencias con el fin de enriquecer los diferentes puntos de vista en la valoración de candidaturas y/o méritos. - Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los órganos decisorios de selección de personal. - Favorecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones y responsabilidades. - Aumentar la credibilidad y transparencia del proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	A la hora de elegir el personal que formará parte de un tribunal y/o comisión de valoración se optará, si los requisitos técnicos lo permiten, porque ninguno de los sexos supere al otro en la proporción del 60% o esté por debajo del 40%.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar el respeto o no de la proporción numérica en la composición de un tribunal. - Número total de procesos de selección donde se incluye la paridad del tribunal. - Número total de procesos de selección donde no se incluye la paridad del tribunal. - Tipo de justificación para no respetar la paridad indicada. - Número de procesos de selección & Número de procesos de selección con tribunal paritario. - Número de hombres & Número de mujeres que forman parte de cada proceso de selección. - Número de hombres & Número de mujeres que forman parte del proceso de selección según el cómputo anual. - Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias incluido en el expediente correspondiente de Firmadoc, publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.17	Incluir en el acta de selección la relación numérica y porcentual por sexos de las personas que componen el tribunal de selección y/o la comisión de valoración.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Involucrar de manera igualitaria tanto a hombres como a mujeres en la toma de decisiones. - Evitar sesgos inherentes a la subrepresentación de uno de los sexos. - Minimizar parcialidades y prejuicios estigmatizados por la pertenencia a uno u otro sexo que pudieran condicionar la evaluación de candidaturas. - Garantizar la variedad de perspectivas y experiencias con el fin de enriquecer los diferentes puntos de vista en la valoración de candidaturas y/o méritos. - Corregir la infrarrepresentación entre sexos en los órganos decisorios de selección de personal. - Favorecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones y responsabilidades. - Aumentar la credibilidad y transparencia del proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	En el artículo de las bases, convocatoria o instrucciones de un proceso de selección que refiera al tribunal de selección se indicará numérica y porcentualmente el desglose por sexo de la composición del mismo, diferenciando titulares y suplentes, si los hubiera.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión o no de los datos numéricos y/o porcentuales en las actas de los procesos de selección. - Número de actas de procesos de selección en los que se incluyen los datos referidos. - Número de actas de procesos de selección en los que no se incluyen los datos referidos. - Tipo de justificación para no incluir los datos referidos en las actas. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de los/as componentes titulares y suplentes de los tribunales que componen cada proceso de selección. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de los/as componentes titulares y suplentes de los tribunales que componen los procesos de selección por cómputo anual. - Fuentes de verificación: Inclusión del acta en el expediente correspondiente de Firmadoc.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.18	Realizar un análisis de impacto de género de todos los procesos de selección de la entidad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Unificar en un solo documento las medidas de género aplicadas en cada proceso de selección. - Evaluar la efectividad de las políticas de igualdad de género implementadas en los procesos de selección. - Determinar sesgos o barreras que impidan la igualdad de oportunidades en la plantilla. - Compilar datos para realizar adecuadamente el diagnóstico del próximo Plan de Igualdad. - Aumentar la credibilidad y transparencia del proceso de selección. - Generar confianza entre la plantilla, las personas candidatas y otras partes interesadas.
Descripción detallada de la medida	<p>Realizar un informe anual que incluya las conclusiones de los análisis de impacto de cada uno de los procesos de selección que la entidad ha realizado.</p> <p>Se incluirán todos los puntos relacionados en las medidas 1.10 a 1.17: Composición numérica de las vacantes a cubrir, indicación en bases y/o actas de la infrarrepresentación, compromiso de obtener la paridad, inclusión del temario de igualdad, composición numérica de las personas que optan a plazas, de las seleccionadas, del tribunal, y de la cláusula de acción positiva.</p>
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 1, 2, 3 y 4
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad. Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no el informe del impacto de género en cada proceso de selección. - Verificar la realización o no del informe anual de impacto de género que compile todos los procesos de selección. - Número de procesos de selección realizados & Número de informes individuales realizados. - Tipo de justificación para no realizar los informes parciales y/o anuales. - Conclusiones obtenidas en los informes parciales de cada proceso de selección. - Conclusiones obtenidas en el informe anual de todos los procesos de selección. - Fuentes de verificación: Acta, incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc, que acredite la presentación del informe en el órgano competente.

Ficha de Medida

Área de actuación	1.-SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida 1.19	Implantar cláusulas de igualdad como obligatorias en convenios, conciertos, subvenciones y/o contratos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar criterios de igualdad en los procesos de relaciones con entidades y/o empresas ajenas a la entidad comarcal. - Incluir criterios de género en la contratación pública y en las subvenciones públicas. - Utilizar los convenios, contratos y las subvenciones públicas como herramienta para reducir las desigualdades de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. - Hacer uso de forma eficiente los fondos públicos como un medio al servicio de la igualdad de género. - Establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en los sectores públicos y/o empresariales. - Aumentar la credibilidad y transparencia de la gestión económica de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Se incluirán cláusulas de igualdad en cada uno de los convenios, conciertos, subvenciones y/o contratos que la entidad ponga firme y/o adjudique. Para ello se tomará como referencia: https://www.tusitio.org/contenido/clausulas-de-igualdad-en-administracion
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Año 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio

2.- ÁREA FORMACIÓN.

Objetivo 2: Fomentar la formación en igualdad de oportunidades.

Ficha de Medida	
Área de actuación	2.-FORMACIÓN
Medida 2.1	Difundir campañas de sensibilización para la plantilla sobre la base de la misión y los principios igualitarios en la entidad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Informar a la plantilla sobre la misión y principios igualitarios de la entidad. – Crear conciencia y hacer comprender la necesidad de contemplar la perspectiva de género en el desempeño del puesto. – Sensibilizar a la plantilla sobre los beneficios de una cultura organizacional equitativa. – Involucrar a la plantilla en la misión igualitaria de la organización. – Fomentar un ambiente inclusivo y equitativo en el centro de trabajo.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una campaña con soportes documentales informativos sobre los principios igualitarios en la entidad
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la realización o no de la campaña de sensibilización. – Número de campañas previstas & Número de campañas realizadas. – Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. – Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. – Número de accesos a las páginas web. – Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.

Ficha de Medida

Área de actuación	2.-FORMACIÓN
Medida 2.2	Elaborar un Plan de Formación para la plantilla con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un Plan de Formación para la plantilla que respete los principios de igualdad. - Introducir conceptos y pautas de igualdad en las acciones formativas que promueva el CCB. - Favorecer cambios de actitud respecto a posibles estereotipos de género y asignación de roles. - Contemplar las necesidades específicas de conciliación para acceder a la formación. - Tener en cuenta las situaciones particulares de grupos de trabajadoras para acceder a la formación (maternidad, lactancia, cargas familiares, excedencias, permisos, bajas...)
Descripción detallada de la medida	Diseño y aprobación de un Plan de Formación para la plantilla con inclusión de la perspectiva de género
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Presidencia y Consejería de Personal.
Recursos asociados	Personal propio

Ficha de Medida

Área de actuación	2.-FORMACIÓN
Medida 2.3	Diseñar un Plan de Formación en Igualdad y no discriminación para la plantilla y representantes sindicales.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un Plan de Formación para la plantilla en el marco de los principios de igualdad. - Favorecer cambios de actitud respecto a posibles estereotipos de género y asignación de roles. - Desarrollar habilidades de liderazgo que capaciten líderes sin sesgos estereotipados. - Proporcionar herramientas formativas que promuevan el empoderamiento femenino en el desempeño del puesto.
Descripción detallada de la medida	<p>Diseñar en el marco del Plan de Formación una línea formativa específica de temática en Igualdad de Oportunidades anual.</p> <p><u>4 Acciones formativas:</u> ¿Cómo aplicar la perspectiva de género en mi puesto de trabajo? Introducción a la IO y conceptos básicos. Uso no sexista del lenguaje. Negociación colectiva con perspectiva de género.</p>
Personas destinatarias	Plantilla y Representación Sindical
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Consejería de Personal.
Recursos asociados	Personal propio y/o externo

Ficha de Medida

Área de actuación	2.-FORMACIÓN
Medida 2.4	Incluir a toda la plantilla en las acciones y/o beneficios formativos independientemente de los permisos, excedencias y/o jornada que pudieran disfrutar.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un acceso equitativo de oportunidades de desarrollo profesional y formativo. - Evitar el alejamiento del entorno laboral por circunstancias personales sobrevenidas. - Frenar la pérdida de sentimiento de pertenencia y compromiso con el CCB. - Evitar la exclusión del personal que habiendo formado parte de la plantilla durante un tiempo ya no pertenece a la misma cuando la acción formativa se imparte. - Promover un clima laboral justo y no discriminatorio.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el Plan de formación un artículo que especifique que <i>“se considerará alumnado de pleno derecho cualquier trabajador/a independientemente de su jornada, de si se encontrara de permiso y/o excedencia y aquel personal trabajador que siendo admitido en una acción formativa cuando desempeñaba su puesto, ya no tuviera relación contractual con la entidad comarcal cuando ésta se impartiera”</i> .
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Consejería de Personal.
Recursos asociados	Personal propio y/o externo

Ficha de Medida

Área de actuación	2.-FORMACIÓN
Medida 2.5	Establecer el horario laboral como prioritario para acceder a la formación continua del desempeño del puesto y/o de formación en igualdad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el acceso equitativo a la formación a toda la plantilla independientemente de su situación personal. - Reducir las barreras surgidas por factores personales en el acceso a la formación fuera del horario laboral. - Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal o familiar. - Generar un clima laboral justo y no discriminatorio. - Promover una mejora constante en las habilidades y competencias de la plantilla. - Incrementar el rendimiento laboral por el incremento del nivel formativo.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el Plan de formación un artículo que especifique que <i>“se priorizará la formación continua del desempeño del puesto y/o de formación en igualdad en horario laboral contemplando la misma como una responsabilidad laboral más”</i> .
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Consejería de Personal.
Recursos asociados	Personal propio y/o externo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión del artículo en el marco del Plan de Formación. - Nº de acciones formativas propuestas & Nº de acciones formativas realizadas en horario laboral. - Nº de participantes que realizan las actividades formativas en horario laboral desglosadas por departamentos y sexo. - Nº de horas recibidas en horario laboral desglosadas por departamentos y sexo. - Nº de horas impartidas durante la jornada laboral & Nº de horas impartidas fuera de la jornada laboral. Por departamentos y sexo. - Tipo de argumentación para no realizar la actividad formativa en horario laboral. - Nivel de calidad percibida. - Fuentes de verificación: artículo incluido en el Plan de Formación insertado en el expediente correspondiente de Firmadoc y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad. Encuestas de satisfacción.

3.- ÁREA PROMOCIÓN.

Objetivo 3: Garantizar la promoción de la plantilla en igualdad de oportunidades.

Ficha de Medida	
Área de actuación	3.-PROMOCIÓN
Medida 3.1	Regularizar el proceso de promoción interna de las situaciones actuales en la entidad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un acceso equitativo de oportunidades de desarrollo profesional. - Promover un clima laboral justo y no discriminatorio. - Garantizar la transparencia y equidad en el avance profesional de la entidad. - Eliminar los desequilibrios que producen descompensaciones laborales.
Descripción detallada de la medida	Convocar un proceso de promoción interna que regularice las situaciones de “práctica tolerada” con la normativa laboral actual.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Consejería de Personal. Secretaría.
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la convocatoria de regularización de las categorías laborales afectadas. - Número de puestos de trabajo que necesitan regularizar la promoción interna & Nº de puestos de trabajo que regularizan la promoción interna. - Número de puestos de trabajo promocionables por departamento y sexo. - Número de categorías profesionales afectadas. - Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Acta de aprobación del órgano competente.

Ficha de Medida

Área de actuación	3.-PROMOCIÓN
Medida 3.2	Establecer un censo de personal promocionable con el fin de priorizarlo ante vacantes.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la retención del talento interno al ofertar oportunidades de desarrollo profesional. - Reducir tiempo asociado y esfuerzo asociado con la contratación externa. - Fomentar un ambiente de trabajo donde la plantilla se sienta valorada en su desempeño y potencial. - Promover la equidad y transparencia en las oportunidades de ascenso dentro de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Se relacionará un listado con nombre, apellidos y cargo que desempeñan las personas promocionables, así como la categoría a la que optan a promocionar.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la creación o no del censo de personal promocionable. - Número de personas trabajadoras incluidas en el censo & Nº de personas que promocionan. - Número de personas promocionables por departamento y sexo. - Número de categorías profesionales afectadas. - Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Acta de aprobación del proceso de promoción del órgano competente.

Ficha de Medida

Área de actuación	3.-PROMOCIÓN
Medida 3.3	Definir un Plan de Promoción interna horizontal, vertical o temporal que proyecte el talento interno.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la retención del talento interno al ofertar oportunidades de desarrollo profesional. - Reducir tiempo asociado y esfuerzo asociado con la contratación externa. - Fomentar un ambiente de trabajo donde la plantilla se sienta valorada en su desempeño y potencial. - Promover la equidad y transparencia en las oportunidades de ascenso dentro de la entidad. - Dar oportunidades de mejora a la plantilla. - Regular la movilidad funcional en la estructura organizativa.
Descripción detallada de la medida	Diseño y aprobación de un Plan de Promoción para la plantilla con inclusión de la perspectiva de género
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del Plan de Promoción. - Asignación de partida presupuestaria. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Grado de cumplimiento de las líneas establecidas. - Grado de repercusión en el desempeño laboral y en el desarrollo profesional. - Tipos de cambios en la estructura organizativas de la plantilla - Coste de implantación del Plan de promoción & efectividad de su puesta en marcha. - Número de personas beneficiadas por el plan por departamento y sexo y por tipo de promoción. - Número de categorías profesionales beneficiadas por el plan y por tipo de promoción. - Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Acta de aprobación del proceso de promoción del órgano competente. Asignación de partida económica en el presupuesto.

Ficha de Medida

Área de actuación	3.-PROMOCIÓN
Medida 3.4	Impulsar la puesta en marcha y el desarrollo de la carrera profesional horizontal con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la implicación del personal del CCB en el logro de los objetivos de la administración comarcal. - Reconocer el esfuerzo y méritos en el desempeño del puesto de trabajo. - Dar a conocer la definición de la carrera horizontal, sus características, estructura y categoría profesional. - Establecer los requisitos de acceso, la progresión en el sistema de carrera y tiempos de permanencia en cada una de las categorías profesionales. - Regular el complemento de carrera, como herramientas de retribución en la carrera profesional. - Identificar las áreas, personal evaluador y proceso de puesta en marcha de la carrera horizontal. - Aplicar la perspectiva de género en las situaciones particulares que afectan a los requisitos de permanencia en la carrera horizontal (excedencias por cuidados de familiares, por violencia de género, terrorismo...), así como en la evaluación del desempeño del puesto.
Descripción detallada de la medida	Se aprobará un procedimiento que materialice los cinco últimos objetivos de manera detallada en un documento escrito.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la redacción o no del documento que regule la carrera profesional horizontal. - Asignación de partida presupuestaria. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Grado de cumplimiento de las líneas establecidas. - Grado de repercusión en el desempeño laboral y en el desarrollo profesional. - Coste de implantación de la carrera profesional horizontal & efectividad de su puesta en marcha. - Número de personas beneficiadas por la carrera profesional horizontal por departamento y sexo y por categoría. - Número de categorías profesionales beneficiadas y por tipo de nivel promocional horizontal. - Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Acta de aprobación de la carrera horizontal por el órgano competente. Asignación de partida económica en el presupuesto.

4.- ÁREA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES

Objetivo 4: Mejorar la calidad del desempeño de puesto de trabajo y proteger la salud laboral de mujeres y hombres.

Ficha de Medida	
Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.1	Fijar los criterios y mecanismos de la evaluación del desempeño en el puesto de trabajo con perspectiva de género en la negociación colectiva.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar transparencia y evitar la arbitrariedad en el proceso de evaluación del puesto independientemente del sexo y/o condiciones personales del personal trabajador. - Eliminar sesgos de género al evaluar el desempeño sobre la base de criterios objetivos no influenciados por estereotipos. - Asegurar que las políticas de evaluación del desempeño no discriminen ni favorezcan a un género sobre otro. - Utilizar la evaluación del desempeño como una herramienta para identificar posibles brechas de género en el entorno laboral. - Contemplar que la adaptabilidad al puesto de trabajo según condiciones personales no condicione la evaluación del desempeño (medias jornadas, horarios flexibles, medidas de conciliación...)
Descripción detallada de la medida	En el proceso de negociación colectiva se incorporarán como mínimo dos artículos que incluyan por un lado, criterios y por otro, mecanismos de evaluación del desempeño en el puesto objetivas, no sexistas, así como pautas para identificarlos.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión del/os artículos en el marco del convenio colectivo. - Número de criterios de evaluación propuestos & Nº de criterios incluidos en el convenio colectivo. - Número de mecanismos de evaluación propuestos & Nº de mecanismos de evaluación incluidos en el convenio colectivo. - Grado de aceptación del equipo de gobierno de los mecanismos propuestos. - Fuentes de verificación: artículo/s incluido/s en el convenio colectivo aprobado.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.2	Regular el teletrabajo como forma habitual del desempeño del puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Regular la actividad que el personal laboral desempeñe en su domicilio. - Garantizar que la plantilla que realice trabajo fuera de su centro de trabajo habitual esté cubierto por las mismas regulaciones laborales que el personal presencial. - Proporcionar un entorno laboral que facilite el equilibrio de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar. - Proporcionar a la plantilla que se acoja al teletrabajo los recursos tecnológicos y de ciberseguridad necesarios para el desempeño de su actividad. - Incluir en el desarrollo de la cotidianidad laboral al personal que se encuentre en remoto a través de comunicaciones virtuales o seguimiento semipresencial.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el Convenio Colectivo un articulado que regule la actividad laboral en remoto: condiciones, recursos, evaluación, desempeño...
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión del/os artículos en el marco del convenio colectivo. - Número de artículos propuestos & Nº de criterios incluidos en el convenio colectivo. - Número de mecanismos de regulación del teletrabajo propuestos & Número de mecanismos de regulación del teletrabajo incluidos en el convenio colectivo. - Grado de aceptación del equipo de gobierno de los mecanismos propuestos. - Número de personas beneficiadas por el teletrabajo por departamento y sexo y por categoría profesional. - Número de categorías profesionales beneficiadas y tipo a las que les afecta el teletrabajo. - Fuentes de verificación: artículo/s incluido/s en el convenio colectivo aprobado.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.3	Poner en marcha un Protocolo de Desconexión Digital.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar la relación entre descanso y desconexión con la efectividad con el rendimiento adecuado en desempeño del puesto. - Evitar la doble jornada laboral de la plantilla al sumar horas al horario habitual. - Evitar que uno de los dos sexos tenga sobrecarga de trabajo sobre el otro por no hacer uso de la desconexión digital. - Priorizar la salud mental del personal laboral frente a las consecuencias de la sobreexposición laboral. - Garantizar que la plantilla pueda desconectarse de la actividad laboral fuera de su horario habitual sin temor a represalias o consecuencias negativas. - Regular la disponibilidad fuera del horario laboral y la compensación por la misma.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el Convenio Colectivo un articulado que regule la desconexión digital
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión del/os artículos en el marco del convenio colectivo. - Número de artículos propuestos & Nº de criterios incluidos en el convenio colectivo. - Número de mecanismos de regulación de la desconexión propuestos & Nº de mecanismos de regulación de la desconexión incluidos en el convenio colectivo. - Grado de aceptación del equipo de gobierno de los mecanismos propuestos. - Número de personas beneficiadas por la desconexión digital por departamento y sexo y por categoría profesional. - Número de categorías profesionales beneficiadas y por tipo a las que les afecta la desconexión digital. - Fuentes de verificación: artículo/s incluido/s en el convenio colectivo aprobado.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.4	Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres de la plantilla comarcal. - Revisar con la mutua la aplicación de la perspectiva de género en el Plan de PRL. - Identificar los riesgos laborales específicos asociados a cada sexo en el lugar de trabajo. - Evitar la discriminación por sexos en materia de seguridad y salud laboral. - Poner en marcha medidas adaptadas a las necesidades específicas de cada sexo. - Integrar la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de la prevención de riesgos laborales. - Formar e informar a la plantilla sobre las medidas aprobadas.
Descripción detallada de la medida	Solicitar y consensuar con la Mutua la aplicación de la perspectiva de género en el Plan de PRL
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Mutua. Comité de Empresa, responsable de PRL. Responsable de personal. Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio y externos (Mutua)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de los cambios en el Plan de PRL. - Asignación de partida presupuestaria. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Grado de cumplimiento de las líneas establecidas. - Grado de repercusión en el desempeño laboral y en la salud de la plantilla. - Coste de implantación del Plan de PRL & efectividad de su puesta en marcha. - Número de medidas propuestas a incluir en el Plan de PRL & Nº de medidas incluidas en el Plan de PRL - Número de personas beneficiadas por el plan por departamento y sexo y por tipo de promoción. - Número de categorías profesionales beneficiadas por el plan y por tipo de promoción. - Fuentes de verificación: Cambios en el contenido del Plan de PRL. Implantación o no de medidas de seguridad, protección y/o ergonómicas demandadas. Asignación de partida económica en el presupuesto. Inclusión en el expediente de Firmadoc.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.5	Establecer conciertos médicos, como beneficio social, para la atención física y/ o psicológica de la plantilla.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la prevención y la atención temprana en problemas de salud física y mental. - Poner a disposición del personal laboral servicios médicos y psicológicos de manera rápida y asequible. - Ofertar recursos y apoyo sanitarios como medida de prevención y autocuidado. - Proporcionar seguridad al personal ante la facilidad de acceder a recursos sanitarios de confianza.
Descripción detallada de la medida	El CCB ofrecerá a la plantilla una relación de servicios sanitarios físicos y mentales con los que previamente ha firmado un concierto de abono gratuito de determinadas consultas.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa, responsable de PRL. Responsable de personal.
Recursos asociados	Profesionales y/o empresas externas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de los conciertos sanitarios - Asignación de partida presupuestaria. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Grado de repercusión en el desempeño laboral y en la salud de la plantilla. - Coste de implantación de los conciertos sanitarios & efectividad de su puesta en marcha. - Número de personas beneficiadas por los conciertos sanitarios por departamento y sexo y categoría profesional. - Número de categorías profesionales beneficiadas y tipo de categoría - Fuentes de verificación: Convenios firmado por el CCB y las entidades sanitarias correspondientes. Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Asignación de partida económica en el presupuesto.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.6	Informar a la plantilla de las prestaciones y/o ayudas por riesgo de embarazo y/ o lactancia.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer los derechos y beneficios durante el embarazo y/o lactancia. - Facilitar el acceso de las empleadas a los apoyos económicos existentes proporcionados por otras entidades. - Evitar situaciones de riesgo para las trabajadoras embarazadas y/o en situación de lactancia.
Descripción detallada de la medida	Se dará difusión en el espacio de la intranet del Plan de Igualdad, del comité de empresa, y por correo electrónico a la plantilla de las prestaciones y ayudas por riesgo de embarazo y/o lactancia.
Personas destinatarias	Internas: Mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa, responsable de PRL. Responsable de personal. Área de Igualdad.
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de la difusión prevista. - Número de ayudas y/o prestaciones publicitadas. - Número de ayudas y/o prestaciones tramitadas & Nº de ayudas y/o prestaciones concedidas. - Número de mujeres beneficiadas por departamento y por tipo de ayuda y/o prestación. - Fuentes de verificación: Información publicada en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y/o comité de empresa. Envío de correos electrónicos con la información referida desde el comité de empresa.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.7	Incluir medicamentos y material de higiene femenina en los botiquines de los centros de trabajo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un acceso equitativo entre hombres y mujeres en el acceso a los elementos incluidos en los botiquines. - Promover la igualdad de género y el respeto por las necesidades específicas de las trabajadoras. - Garantizar la salud laboral de las mujeres en el desempeño del puesto. - Facilitar comodidad y apoyo para la plantilla femenina ante la necesidad de material específico. - Normalizar las necesidades de las trabajadoras favoreciendo un entorno inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Se incluirán kits de higiene femenina y medicamentos utilizados mayoritariamente por las mujeres en los baños o lugares identificados para ello.
Personas destinatarias	Internas: Mujeres de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa, responsable de PRL. Responsable de personal.
Recursos asociados	Comité de Empresa, responsable de PRL. Personal externo (Mutua)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la inclusión o no del material indicado. - Número de material incluido. - Número de material incluido & Nº de material retirado. - Número de mujeres beneficiadas por departamento. - Fuentes de verificación: Supervisión de la existencia y disponibilidad del material referido.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.8	Dotar de partida presupuestaria para la adecuación ergonómica de mobiliario, herramientas o similares.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Proteger la salud ocupacional y seguridad de la plantilla. - Adaptar el mobiliario y las herramientas a las necesidades físicas del personal trabajador. - Evitar dolencias específicas de cada sexo como consecuencia de la actividad laboral segregada en la entidad. - Mejorar el rendimiento y la productividad laboral. - Evitar bajas laborales de continuidad. - Mejorar el clima laboral y la satisfacción en el desempeño del puesto. - Cumplir con los estándares normativos de regulación laboral.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el presupuesto del CCB, una partida de inversiones, que incluya mobiliario, herramientas o similares ergonómicas.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa, responsable de PRL. Responsable de personal.
Recursos asociados	Personal interno
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la dotación o no de partida presupuestaria. - Cantidad económica presupuestada - Proporción de presupuesto invertido en material ergonómico respecto al presupuesto total de inversiones. - Número de material ergonómico adquirido. - Número de material ergonómico solicitado & Nº de ergonómico adquirido. - Número de personal beneficiado por sexo, departamento y categoría profesional. - Número de categorías profesionales beneficiadas y tipo de categoría. - Fuentes de verificación: Supervisión de la asignación de partida presupuestaria. Disponibilidad del material referido.

Ficha de Medida

Área de actuación	4.-EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDICIONES LABORALES
Medida 4.9	Implementar un Portal de Jubilación que favorezca el vínculo del personal jubilado de la entidad con la administración.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar la ruptura del vínculo entre la administración comarcal y su plantilla saliente. - Permitir el vínculo con la entidad a través de la participación en actividades relacionadas con el CCB. - Facilitar un canal de comunicación bidireccional entre el personal jubilado y la entidad. - Ofertar información sobre temas de interés para las personas jubiladas: beneficios, pensiones, servicios de salud, ocio... - Crear una comunidad virtual que permita el contacto entre la plantilla saliente y la contractual.
Descripción detallada de la medida	Se creará en la web del CCB un espacio interactivo bajo el nombre de “Portal de Jubilación” con acceso a la plantilla jubilada, a través de usuario/a y contraseña.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Equipo de informática.
Recursos asociados	Personal interno
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la creación o no del espacio web referido. - Cantidad económica presupuestada. - Número de personas afectadas. - Número de personal saliente beneficiado por sexo, departamento y categoría profesional. - Número de categorías profesionales beneficiadas y tipo de categoría. - Número de visitas. - Número de interacciones. - Tipo de contenido en el espacio web. - Nivel de actualización del espacio web. - Fuentes de verificación: Supervisión de la creación del espacio web referido. Comprobación de la partida presupuestaria asignada. Accesos al espacio web.

5.- RETRIBUCIONES

Objetivo 5: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

Ficha de Medida	
Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.1	*Realizar planificación de la plantilla aplicando la perspectiva de género
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las competencias y niveles de talento de todo el personal con especial atención al capital humano femenino y determinar cómo se pueden cubrir carencias de competencias mediante contratación, promoción y formación. - Detectar desequilibrios de género. - Mejorar la eficiencia operativa: asegurar que hay suficientes personas para realizar las tareas, evitar sobrecargas de trabajo o la ociosidad. - Planificar adecuadamente los servicios. - Controlar los costes.
Descripción detallada de la medida	Realizar un análisis de la plantilla: identificación de necesidades, elaboración de organigrama, análisis de objetivos, determinación de equipos de trabajo, valoración de herramientas físicas y digitales utilizadas por cada equipo, evaluaciones de desempeño individuales y grupales, evaluación 360 º, valoración del flujo de trabajo y organización del mismo, valoración de la implantación de nuevos protocolos y de inclusión de nuevos procedimientos para ahorrar tiempos y costes, etc.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejería de Personal
Recursos asociados	Contratación externa
Indicadores de seguimiento	Verificación de la realización de la planificación: informe del trabajo realizado y propuesta ejecutiva de planificación. Supervisión de la asignación de partida presupuestaria.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.2	Implantar un software integrado de gestión de RRHH (incluida la gestión de nóminas) con transversalidad de género.
Objetivos que persigue	<p>Corregir carencias detectadas como consecuencia de la falta de evolución tecnológica y funcional de la entidad comarcal, carencias que implican la imposibilidad de adaptación a las nuevas necesidades derivadas del proceso de transformación digital que requiere una administración pública actual.</p> <p>Visibilizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de transparencia retributiva.</p> <p>Garantizar el cumplimiento de los principios de eficacia y eficiencia en el ámbito público que requiere dotación de herramientas adecuadas para atender las demandas en materia de gestión de personal.</p> <p>Dotar de un sistema que satisfaga de forma eficaz y eficiente las necesidades de todos y cada uno de los actores que intervienen en los diversos procesos relacionados con la gestión de recursos humanos.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Implantar un software de gestión integral de RRHH que incorpore en el mismo todas las funcionalidades desarrolladas en varios módulos: administración, plantilla y provisión, nómina, formación, selección y todas las necesarias para dicha gestión, así como módulos de igualdad que permitan obtener las brechas de género.</p> <p>Realización de la formación necesaria para el manejo de la herramienta para el personal de gestión de personal y de igualdad</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras de la entidad comarcal y, en general toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejería de Personal
Recursos asociados	Contratación externa
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la realización de la implantación del software, comprobación de los módulos incorporados y de su correcto funcionamiento, así como la realización de la formación para el personal que utilice la herramienta.</p> <p>Fuentes de verificación: herramienta software, entrevistas al personal usuario de la misma.</p>

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.3	Elaborar una RPT (Relación de Puestos de Trabajo) con perspectiva de género
Objetivos que persigue	<p>Proporcionar una visión clara y transparente de la estructura actual de puestos de trabajo.</p> <p>Identificar y eliminar desigualdades en la distribución de hombres y mujeres en diferentes puestos de trabajo y niveles jerárquicos.</p> <p>Eliminar cualquier discriminación de género que pudiera afectar en las retribuciones salariales de la plantilla.</p> <p>Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</p> <p>Asegurar transparencia y equidad en los procesos de selección, promoción y asignación de tareas.</p>
Descripción detallada de la medida	Elaborar un instrumento de gestión de RRHH (RPT factorial) actual, organizado y estructurado según factores o dimensiones específicas para clasificar y valorar los puestos de trabajo existentes en la entidad comarcal y que permitan determinar equitativamente y sin ningún sesgo, la remuneración de los puestos de trabajo, prestando especial atención a los complementos de destino y específicos que pudieran influir en la remuneración de las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejería de Personal
Recursos asociados	Contratación externa
Indicadores de seguimiento	Verificación de la realización de la nueva RPT. Fuentes de verificación: manual de RPT y entrevistas al personal usuario del mismo.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.4	Incluir el puesto de Agente de Igualdad interdepartamental en la RPT
Objetivos que persigue	Fortalecer la estructura de igualdad en la RPT y en la organización. Reforzar los departamentos para garantizar la incorporación del principio de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Incorporar el puesto de Agente de Igualdad interdepartamental en la nueva RPT, con el fin de facilitar la integración del principio de igualdad a la actividad de cada servicio/departamento de la entidad comarcal y sirva de apoyo para el diseño de programas, elaboración de presupuestos e informes con enfoque de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejería de Personal
Recursos asociados	Personal propio/personal externo
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de la nueva RPT. Fuentes de verificación: manual de RPT y entrevistas al personal usuario del mismo.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.5	Incorporar plazas de Agente de Igualdad Interdepartamental en la entidad comarcal.
Objetivos que persigue	Fortalecer, garantizar y visibilizar el compromiso con la igualdad de oportunidades. Facilitar a los departamentos/servicios la inclusión del principio de igualdad en toda la actividad que desarrollan.
Descripción detallada de la medida	Incorporar al menos 1 Agente de Igualdad interdepartamental que facilite la integración del principio de igualdad a la actividad de cada servicio/ departamento de la entidad comarcal y sirva de apoyo para el diseño de programas, elaboración de presupuestos e informes con enfoque de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejería de Personal
Recursos asociados	Personal propio/personal externo
Indicadores de seguimiento	Verificación de la incorporación de al menos un/a Agente de Igualdad. Fuentes de verificación: comprobación del proceso de reclutamiento, procedimiento administrativo realizado para la incorporación. Si es incorporación externa: verificación del proceso y de los documentos vinculantes. (Fuente de verificación: proceso de licitación, contrato de servicios/laboral y/o alta seguridad social si procede.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.6	Añadir un sistema retributivo transparente en el convenio colectivo de aplicación.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de transparencia retributiva. Evita posibles situaciones de conflicto. Ofrecer seguridad laboral y retributiva a la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Proponer al Comité de Empresa la inclusión de las tablas salariales del personal laboral de la entidad comarcal en la negociación del nuevo convenio colectivo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Comité de Empresa
Recursos asociados	Comité de Empresa
Indicadores de seguimiento	Verificación de la inclusión de las tablas en el nuevo convenio colectivo Fuentes de verificación: documento de acuerdo firmado.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.7	*Resolver las situaciones administrativas irregulares que puedan causar conflicto y desigualdad
Objetivos que persigue	<p>Realizar los procesos de regularización correspondientes a las categorías y personas afectadas</p> <p>Cumplir con la legalidad y regulación laboral.</p> <p>Garantizar los principios de igualdad y de transparencia retributiva.</p> <p>Salvaguardar la integridad y reputación de la entidad comarcal.</p> <p>Ofrecer credibilidad y confianza</p> <p>Evitar posibles situaciones de conflicto.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Materializar el proceso de promoción interna correspondiente a las personas incluidas en el puesto de trabajo 21 Auxiliar Administrativo, cuyas retribuciones corresponden a una categoría superior.</p> <p>Restaurar al nivel que corresponde a aquella/s persona/s a las que se les ha modificado a un nivel superior por sustituciones con carácter temporal.</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras en la situación descrita
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Personal/RRHH
Recursos asociados	Personal propio de la Administración
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la realización del proceso realizado</p> <p>Fuentes de verificación: comprobación de la existencia del expediente del proceso realizado en la herramienta de gestión administrativa de la entidad comarcal, comprobación de los procedimientos incluidos en dicho expediente y de la adecuación de los mismos a la legalidad vigente.</p>

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.8	Solventar las situaciones laborales en proceso de estabilización que pudieran causar conflicto y desigualdad
Objetivos que persigue	<p>Cumplir con la legalidad y regulación laboral.</p> <p>Garantizar los principios de igualdad y de transparencia retributiva.</p> <p>Salvaguardar la integridad y reputación de la entidad comarcal.</p> <p>Ofrecer credibilidad y confianza</p> <p>Evitar posibles situaciones de conflicto y desigualdad.</p>
Descripción detallada de la medida	Materializar el proceso de estabilización de las mujeres y hombres de la entidad comarcal que se encuentran en esta situación
Personas destinatarias	Trabajadoras y trabajadores en la situación descrita
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Personal/RRHH
Recursos asociados	Personal propio de la Administración
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la realización del proceso realizado</p> <p>Fuentes de verificación: comprobación de la existencia de los expedientes de los procesos realizados en la herramienta de gestión administrativa de la entidad comarcal, comprobación de los procedimientos incluidos en dicho expediente y de la adecuación de los mismos a la legalidad vigente.</p>

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.9	Actualizar el Registro Salarial anualmente
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con la normativa vigente al respecto evitando requerimientos y sanciones administrativas. - Analizar la estructura salarial de la plantilla detectando discrepancias o desigualdades. - Identificar los puestos de trabajo donde es necesario realizar ajustes salariales.
Descripción detallada de la medida	<p>De acuerdo con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre desde el 14 de febrero de 2021, fecha de su entrada en vigor, las empresas y/o administraciones públicas tiene la obligación de realizar el Registro salarial de manera anual, enmarcado desde el 1 de enero y hasta 31 de diciembre del año correspondiente.</p> <p>Se deberán incluir: desagregación de los conceptos retributivos en atención a su naturaleza (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), conceptos retributivos percibidos por su plantilla (plus de antigüedad, participaciones en beneficios, complemento por trabajo nocturno, etc.), las percepciones extrasalariales (entre otras, indemnizaciones, prestaciones complementarias, pluses de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, dietas por alojamiento y manutención).</p> <p>El registro salarial es un documento interno que deberá archivar en el expediente correspondiente para ponerlo a disposición de la plantilla. Puede incluirse como anexo a la hora de registrar el Plan de Igualdad en el REGCON, pero no es obligatorio.</p>
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1,2,3,4
Responsable	Equipo de gobierno / Consejería de personal
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no del Registro Salarial - Número de consultas solicitadas - Número de consultas solicitadas & Número de consultas concedidas. - Tipo de argumentación para no conceder la consulta. - Fuentes de verificación: Acta de la Comisión de Igualdad en la que aprueba el Registro Salarial incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc. Registro Salarial incluido en el expediente específico del Plan de Igualdad del CCB en Firmadoc.

Ficha de Medida

Área de actuación	5.- RETRIBUCIONES
Medida 5.10	Dotar de un/a responsable de personal sin vinculación política
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Poner en marcha una estructura departamental y procedimental que garantice la igualdad en las políticas de recursos humanos. - Dotar a la institución de un equipo profesional estable y permanente, no político, que garantice la igualdad en los asuntos de personal. - Asignar un/a responsable permanente en plantilla que no oscile con los cambios electorales.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la plantilla con plaza estable, a un/a responsable del departamento de recursos humanos integrado en la estructura orgánica de la entidad comarcal con formación en género.
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Año 4
Responsable	Equipo de gobierno / Consejería de personal
Recursos asociados	Personal propio / Personal externo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la creación de la plaza o no del responsable de personal. - Nivel formativo y / o experiencia en la aplicación de políticas de género en recursos humanos del personal responsable. - Fuentes de verificación: Acta de aprobación de la nueva vacante incluida en el expediente correspondiente de Firmadoc. Asignación económica en el presupuesto. Convocatoria de plaza del personal responsable. Contratación del personal responsable.

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

Objetivo 6: Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad del personal con el fin de que pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de forma compatible con el resto de su desarrollo personal.

Ficha de Medida	
Área de actuación	6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE
Medida 6.1	Sumar medidas de conciliación por atención de ascendientes en el convenio colectivo de aplicación.
Objetivos que persigue	<p>Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares y/o sociales.</p> <p>Eliminar las desigualdades entre la plantilla por la diferencia de beneficios por el cuidado de diferentes tipos de dependientes.</p> <p>Unificar a las personas dependientes que generan derechos de conciliación, con diferencia de su vínculo por ascendencia o descendencia.</p>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el articulado de medidas de conciliación existente en el convenio colectivo, al personal ascendiente como persona a cargo para hacer uso de las medidas por conciliación (horarios flexibles, teletrabajo u otras).
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Comité de Empresa
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<p>Verificar la inclusión del artículo en el Convenio Colectivo</p> <p>Tipo de beneficios (permisos, excedencias y/o jornada.) a los que afecta.</p> <p>Número de permisos de conciliación por ascendientes solicitados & Número de permisos de conciliación por ascendientes concedidos.</p> <p>Número de permisos de conciliación por ascendientes concedidos.</p> <p>Número de permisos de conciliación por ascendientes concedidos por departamento y sexo.</p> <p>Número de permisos de conciliación por ascendientes concedidos & Número de permisos de conciliación por descendientes concedidos.</p> <p>Fuentes de verificación: artículo incluido en el Convenio Colectivo. Inclusión en el acta correspondiente del acuerdo acordado. Publicación en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.</p>

Ficha de Medida

Área de actuación	6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE
Medida 6.2	Difundir las medidas de conciliación y sus repercusiones
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares y/o sociales. - Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación que la entidad oferta. - Visibilizar las diferentes medidas de conciliación, así como los requisitos para el uso de las mismas.
Descripción detallada de la medida	Se realizará una campaña con soportes documentales informativos sobre las medidas de conciliación y sus requisitos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas de sensibilización. - Número de campañas informativas previstas & Número de campañas informativas realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad. Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	6.-EJERCICIO CORRESPONSABLE
Medida 6.3	Ampliar en una hora la flexibilidad de horario de entrada y salida.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la compatibilización de trabajo con las responsabilidades familiares y/o sociales. - Brindar la oportunidad de adaptar el horario laboral a las necesidades personales de la plantilla. - Facilitar la gestión del tiempo personal y laboral del personal laboral. - Mejorar el clima laboral por la confianza que la empresa manifiesta.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el articulado de medidas de conciliación existente en el convenio colectivo, la flexibilidad de una hora en la entrada y salida, como una medida de conciliación más.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Equipo de Gobierno/Comité de Empresa
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<p>Verificar la inclusión del artículo en el Convenio Colectivo</p> <p>Número de personal trabajador que hace uso de la medida.</p> <p>Número de personal trabajador que hace uso de la medida por sexo, departamento y categoría profesional.</p> <p>Tipo de categorías profesionales afectadas por la medida, por sexo.</p> <p>Fuentes de verificación: artículo incluido en el Convenio Colectivo.</p> <p>Inclusión en el acta correspondiente del acuerdo acordado. Publicación en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.</p>

7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 7: Lograr una la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles del CCB.

Ficha de Medida	
Área de actuación	7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
Medida 7.1	Establecer una cláusula que aplique la acción positiva temporal a favor del sexo femenino, si es el menos representado, en caso de empate entre dos personas candidatas en un proceso selectivo, siempre y cuando no existan motivos, no discriminatorios, para preferir a la otra candidatura.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> – Corregir la infrarrepresentación femenina en los puestos de trabajo del organigrama de la entidad comarcal. – Garantizar la presencia de mujeres en todos los niveles de la entidad comarcal. – Corregir desequilibrios de género y promover la igualdad de oportunidades existentes en la plantilla. – Fomentar la diversidad de ambos sexos creando un entorno más inclusivo y enriquecedor.
Descripción detallada de la medida	En cada convocatoria, bases y/o requisitos de acceso para cubrir una vacante se incluirá un artículo o indicación que indique el texto siguiente: <i>“En caso de empate entre dos personas candidatas en un proceso selectivo, se optará por el sexo menos representado en la categoría profesional vacante, en el departamento correspondiente, siempre y cuando no existan motivos, no discriminatorios, para preferir a la otra candidatura”.</i>
Personas destinatarias	Externas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la inclusión o no de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. – Número total de procesos de selección donde se incluye la cláusula de acción positiva referida. – Número total de procesos de selección donde no se incluye la cláusula de acción positiva descrita. – Tipo de justificación para no incluir la cláusula indicada. – Número de procesos de selección donde se aplica la cláusula. – Número de mujeres seleccionadas al amparo de la medida de acción positiva indicada. – Número de hombres & Número de mujeres seleccionadas al amparo de la medida de acción positiva indicada. <p>Fuente de verificación: Soporte documental de las bases y/o convocatorias incluido en el expediente de Firmadoc y publicado en la sede electrónica, el BOP y demás medios de difusión pública.</p>

Ficha de Medida	
Área de actuación	7.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
Medida 7.2	Establecer un censo de mujeres promocionables con el fin de priorizarlas ante vacantes en departamentos infrarrepresentados.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la retención del talento femenino interno al ofertar oportunidades de desarrollo profesional. - Reducir tiempo asociado y esfuerzo asociado con la contratación externa. - Fomentar un ambiente de trabajo donde la plantilla femenina se sienta valorada en su desempeño y potencial. - Promover la equidad y transparencia en las oportunidades de ascenso de las mujeres dentro de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Se relacionará un listado con nombre, apellidos y cargo que desempeñan las mujeres promocionables, así como la categoría a la que optan a promocionar.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa. Responsable de personal. Secretaría
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la creación o no del censo de personal promocionable. - Número de mujeres incluidas en el censo & Nº de mujeres que promocionan. - Número de mujeres promocionables - Número de mujeres promocionables por departamento - Número de categorías profesionales afectadas. - Número de mujeres promocionables & Número de hombres promocionables - Fuentes de verificación: Inclusión en el expediente correspondiente de Firmadoc. Acta de aprobación del proceso de promoción del órgano competente.

8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO.

Objetivo 8: Ofrecer un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CCB.

Ficha de Medida	
Área de actuación	8.-PREVENCIÓN DEL ACOSO
Medida 8.1	Elaboración de material de divulgación del protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CCB. - Facilitar el conocimiento a la plantilla sobre las medidas de prevención del acoso sexual que la entidad oferta. - Dar a conocer el contenido del protocolo, así como las herramientas que pone a disposición de la plantilla para poner freno al acoso.
Descripción detallada de la medida	Diseño de díptico y de fichas temáticas específicas del protocolo y difusión de las mismas entre el personal de la entidad comarcal mediante los canales habituales de comunicación y lugares accesibles.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año1
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas de sensibilización. - Número de campañas informativas previstas & Número de campañas informativas realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tableros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad. Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	8.-PREVENCIÓN DEL ACOSO
Medida 8.2	Realizar acciones de información y formación sobre el protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CCB. - Informar a la plantilla sobre las medidas de prevención del acoso sexual que la entidad oferta. - Solventar las dudas que, sobre el contenido del protocolo, tuviese la plantilla para poner freno al acoso.
Descripción detallada de la medida	Se realizarán talleres y/o sesiones informativas y/o formativas cuando, una vez divulgado el material informativo sobre el protocolo, se demande mayor información y/o aclaración de puntos por parte de la plantilla.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las sesiones informativas y/o formativas. - Número de sesiones informativas y/o formativas previstas & Número de sesiones informativas y/o formativas realizadas. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de personas que asisten a las sesiones informativas y/o formativas por sexos y departamentos. - Grado de aclaración de las dudas planteadas. - Fuentes de verificación: Información publicada en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tabloneros departamentales Encuestas de satisfacción.

Ficha de Medida

Área de actuación	8.-PREVENCIÓN DEL ACOSO
Medida 8.3	Participar en las campañas anuales contra el acoso
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CCB. - Sensibilizar a la plantilla a través de los días internacionales contra el acoso en cualquiera de sus formas.
Descripción detallada de la medida	Editar material informativo-divulgativo para los días mundiales e internacionales en contra del acoso en cualquiera de sus formas y para cualquier otra campaña que se realice relacionada con la temática e incluirlo en la web, intranet y tabloneros departamentales.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4 Días específicos: 28 de abril de cada año. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo (la violencia y el acoso en el mundo del trabajo)
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas anuales - Número de campañas anuales previstas & Número de campañas anuales realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tabloneros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tabloneros departamentales. Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	8.-PREVENCIÓN DEL ACOSO
Medida 8.4	Realizar campañas de sensibilización sobre el acoso en el puesto de trabajo, según criterios aprobados en el protocolo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el CCB. - Sensibilizar e informar a la plantilla sobre los diferentes tipos de acoso que se pueden originar en el marco del protocolo. - Proporcionar a la plantilla herramientas para identificar las conductas consideradas acoso.
Descripción detallada de la medida	Diseño de flyers y/o fichas temáticas que identifiquen las conductas que son contempladas como acoso en el marco del protocolo del CCB.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año1 y 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas de sensibilización. - Número de campañas informativas previstas & Número de campañas informativas realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tableros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tableros departamentales Encuesta directa.

9.- VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 9: Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.1	Diseñar una campaña de prevención y denuncia de la violencia machista.
Objetivos que persigue	<p>Concienciar sobre la importancia de prevenir comportamientos de violencia de género.</p> <p>Facilitar herramientas para que una mujer identifique violencia machista en su entorno personal y/o laboral.</p> <p>Facilitar herramientas para que la plantilla identifique violencia machista en el entorno personal y/o laboral de una trabajadora.</p> <p>Evitar conductas en el desempeño del puesto de trabajo que pudieran generar violencia de género.</p> <p>Prevenir agresiones en el centro de trabajo contra las trabajadoras.</p> <p>Identificar conductas físicas y verbales que supongan violencia con las mujeres de la plantilla.</p> <p>Diagnosticar espacios del miedo en los centros de trabajo del CCB.</p>
Descripción detallada de la medida	Diseño de flyers y/o fichas temáticas que identifiquen las conductas que son contempladas como violencia machista en el centro de trabajo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año1 y 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas de sensibilización. - Número de campañas informativas previstas & Número de campañas informativas realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tableros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tableros departamentales Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.2	Poner en marcha talleres de sensibilización para la prevención y denuncia de la violencia machista.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciar sobre la importancia de prevenir comportamientos de violencia de género. - Facilitar herramientas para que una mujer identifique violencia machista en su entorno personal y/o laboral. - Facilitar herramientas para que la plantilla identifique violencia machista en el entorno personal y/o laboral de una trabajadora. - Evitar conductas en el desempeño del puesto de trabajo que pudieran generar violencia de género. - Prevenir agresiones en el centro de trabajo contra las trabajadoras. - Identificar conductas físicas y verbales que supongan violencia con las mujeres de la plantilla. - Diagnosticar espacios del miedo en los centros de trabajo del CCB - Informar a la plantilla sobre las medidas de prevención de la violencia machista y los recursos para hacerle frente. - Solventar las dudas que sobre el contenido de las campañas de sensibilización contra la violencia machista tuviese la plantilla para ponerle freno.
Descripción detallada de la medida	Se realizarán talleres y/o sesiones informativas y/o formativas cuando, una vez divulgado el material informativo sobre la sensibilización para la prevención y denuncia de la violencia machista, se demande mayor información y/o aclaración de puntos por parte de la plantilla.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1 y 2
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las sesiones informativas y/o formativas. - Número de sesiones informativas y/o formativas previstas & Número de sesiones informativas y/o formativas realizadas. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de personas que asisten a las sesiones informativas y/o formativas por sexos y departamentos. - Grado de aclaración de las dudas planteadas. - Fuentes de verificación: Información publicada en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tableros departamentales Encuestas de satisfacción.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.3	Participar en actuaciones y campañas dirigidas a la lucha contra la violencia de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciar sobre la importancia de prevenir comportamientos de violencia de género. - Sensibilizar a la plantilla a través de los días internacionales contra la violencia machista en cualquiera de sus formas.
Descripción detallada de la medida	Editar material informativo-divulgativo para los días mundiales e internacionales en contra la violencia machista en cualquiera de sus formas y para cualquier otra campaña que se realice relacionada con la temática e incluirlo en la web, intranet y tablones departamentales.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	<p>Años 1, 2, 3 y 4</p> <p>Días específicos: 25 de noviembre de cada año. Día Mundial contra la violencia machista</p>
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas anuales - Número de campañas anuales previstas & Número de campañas anuales realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tablones departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tablones departamentales. Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.4	Establecer convenios de colaboración con entidades actoras con el fin de llevar a cabo acciones comunes dirigidas a erradicar la violencia de género en el entorno laboral
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Concienciar sobre la importancia de prevenir comportamientos de violencia de género. - Unir esfuerzos contra la violencia machista en la sociedad berciana. - Contemplar puntos de vista diferentes que luchen por erradicar la violencia machista en el Bierzo.
Descripción detallada de la medida	Realizar convenios y/o conciertos de colaboración con agentes sociales que trabajen contra la violencia machista en el Bierzo
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad/Delegada/o PRL Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de convenios y/o conciertos de colaboración. - Número de convenios y/o conciertos de colaboración previstas & Número de convenios y/o conciertos de colaboración realizados. - Número y tipo de actores sociales con los que se colabora. - Presupuesto asignado a los convenios y/o conciertos de colaboración. - Satisfacción de las entidades por la colaboración con el CCB - Gasto realizado en los convenios y/o conciertos de colaboración. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tableros departamentales. Encuesta directa.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.5	Realizar, si fuese necesario, cambio de centro de trabajo de una trabajadora en situación de violencia machista con el fin de proteger su integridad física y mental, sin que ello suponga un ejercicio para la misma.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y de apoyo. - Salvaguardar la seguridad y bienestar de la trabajadora de cualquier amenaza o situación de violencia pudiera surgir en el entorno laboral. - Apoyar a la trabajadora para que evite una situación de estrés emocional. - Evitar que rompa el vínculo laboral con la empresa facilitando el seguir trabajando en la empresa. - Fomentar una cultura organizacional que condene la violencia machista y promueva la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el convenio colectivo un artículo que especifique la medida.
Personas destinatarias	Trabajadoras de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa/ Responsable de personal/Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha incluido o no el artículo referido en el convenio colectivo. - Número de mujeres que han solicitado la medida. - Número de mujeres que han solicitado la medida por categoría profesional y centro de trabajo. - Grado de adaptación de la trabajadora a los cambios. - Fuentes de verificación: artículo incluido en el convenio colectivo aprobado.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 9.6	Realizar, si fuese necesario, cambio de horario y/o jornada de una trabajadora en situación de violencia machista con el fin de proteger su integridad física y mental, sin que ello suponga un perjuicio para la misma.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover un ambiente laboral seguro, respetuoso y de apoyo. - Salvaguardar la seguridad y bienestar de la trabajadora de cualquier amenaza o situación de violencia pudiera surgir en el entorno laboral. - Apoyar a la trabajadora para que evite una situación de estrés emocional. - Evitar que rompa el vínculo laboral con la empresa facilitando el seguir trabajando en la empresa. - Fomentar una cultura organizacional que condene la violencia machista y promueva la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el convenio colectivo un artículo que especifique la medida.
Personas destinatarias	Trabajadoras de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4
Responsable	Comité de Empresa/ Responsable de personal/Equipo de gobierno
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha incluido o no el artículo referido en el convenio colectivo. - Número de mujeres que han solicitado la medida. - Número de mujeres que han solicitado la medida por categoría profesional y centro de trabajo. - Grado de adaptación de la trabajadora a los cambios. - Fuentes de verificación: artículo incluido en el convenio colectivo aprobado.

10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo 10: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las acciones de comunicación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
Medida 10.1	Elaborar y difundir un Manual de Comunicación y Lenguaje no sexista dirigido a la plantilla.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la imagen y comunicación (interna y externa) de la entidad sea no sexista. - Crear conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo y no sexista en el entorno laboral. - Sensibilizar y concienciar a la plantilla sobre la importancia de evitar perpetuar estereotipos de género en la comunicación verbal y escrita. - Capacitar a la plantilla con herramientas para hacer un uso correcto del lenguaje no sexista en el desempeño del puesto. - Proporcionar al personal trabajador las habilidades necesarias para comunicarse de manera inclusiva y respetuosa en las interacciones laborales.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará un documento que establezca pautas y buenas prácticas para hacer un uso no sexista del lenguaje.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento previsto. - Número y tipo de pautas del manual reflejadas en los expedientes de los diferentes programas de la plantilla. - Número de departamentos en los que se incluyen las pautas relacionadas en el manual. - Número de departamentos en los que no se incluyen las pautas relacionadas en el manual. - Tipo de justificación para no seguir las sugerencias del manual. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.

Ficha de Medida

Área de actuación	10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
Medida 10.2	Elaborar un documento guía para la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño del puesto.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea no sexista. - Unificar criterios de género únicos para toda la plantilla en el desempeño del puesto. - Crear conciencia entre la plantilla sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones laborales. - Sensibilizar al personal sobre cómo el género puede influir en diferentes aspectos del trabajo y cómo pueden contribuir a promover la igualdad de género en su desempeño laboral. - Asegurar que la igualdad de género sea considerada en todas las políticas y prácticas laborales del CCB. - Visibilizar el compromiso de la entidad comarcal con las políticas transversales de igualdad. - Presentar una imagen respetuosa del CCB con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará un documento guía y/o fichas específicas que relacionen pautas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en el desempeño del puesto.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 2
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento previsto. - Número y tipo de pautas del manual y/o fichas reflejadas en los expedientes de los diferentes programas de la plantilla. - Número de departamentos en los que se incluyen las pautas relacionadas en el manual. - Número de departamentos en los que no se incluyen las pautas relacionadas en el manual. - Tipo de justificación para no seguir las sugerencias del manual. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.

Ficha de Medida

Área de actuación	10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
Medida 10.3	Diseñar acciones de formación y sensibilización para el uso de un lenguaje no sexista.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea no sexista. - Formar a la plantilla para unificar criterios de género únicos en el desempeño del puesto. - Crear conciencia entre la plantilla sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones laborales. - Sensibilizar al personal sobre cómo el género puede influir en diferentes aspectos del trabajo y cómo pueden contribuir a promover la igualdad de género en su desempeño laboral. - Asegurar que la igualdad de género sea considerada en todas las políticas y prácticas laborales del CCB. - Visibilizar el compromiso de la entidad comarcal con las políticas transversales de igualdad. - Presentar una imagen respetuosa del CCB con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Se realizarán talleres y/o sesiones informativas y/o formativas cuando, una vez divulgado el material informativo sobre el uso no sexista del lenguaje, se demande mayor información y/o aclaración de puntos por parte de la plantilla.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2 y 3
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las sesiones informativas y/o formativas. - Número de sesiones informativas y/o formativas previstas & Número de sesiones informativas y/o formativas realizadas. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de personas que asisten a las sesiones informativas y/o formativas por sexos y departamentos. - Grado de aclaración de las dudas planteadas. - Fuentes de verificación: Información publicada en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tabloneros departamentales Encuestas de satisfacción.

Ficha de Medida

Área de actuación	10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
Medida 10.4	Incluir en las páginas webs del Consejo Comarcal una sección que visibilice el Plan de Igualdad aprobado.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea no sexista. - Visibilizar el compromiso de la entidad comarcal con las políticas transversales de igualdad. - Presentar una imagen respetuosa del CCB con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Se creará una sección en todas las webs del CCB que dirijan a la sección de igualdad que estará incluida en origen en la web del Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad, www.tusitio.org
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la publicación o no del Plan de Igualdad en las diferentes webs de la entidad comarcal. - Número de webs previstas para publicar & Número de webs donde se publica el Plan. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Fuentes de verificación: Las diferentes webs de la entidad.

Ficha de Medida

Área de actuación	10.-COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO
Medida 10.5	Participar en actuaciones y campañas anuales por la igualdad
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea no sexista. - Visibilizar el compromiso de la entidad comarcal con las políticas transversales de igualdad. - Presentar una imagen respetuosa del CCB con la igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Editar material informativo-divulgativo para los días mundiales e internacionales a favor de la igualdad y para cualquier otra campaña que se realice relacionada con la temática e incluirlo en la web, intranet y tabloneros departamentales.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4 Días específicos reiterados cada año
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas anuales - Número de campañas anuales previstas & Número de campañas anuales realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tabloneros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tabloneros departamentales. Encuesta directa.

11.- POLÍTICA SOCIAL

Objetivo 11: Visibilizar el compromiso de la empresa con la RSE.

Ficha de Medida

Área de actuación	11.-POLÍTICA SOCIAL
Medida 11.1	Incluir la sección “Responsabilidad Social Corporativa” en la web institucional y dotar de contenidos.
Objetivos que persigue	<p>Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea socialmente comprometida.</p> <p>Comunicar de manera transparente el compromiso de la entidad comarcal con las políticas sociales.</p> <p>Presentar una imagen respetuosa del CCB con las necesidades sociales bercianas.</p> <p>Inspirar a la plantilla a participar y contribuir a favorecer los cambios sociales.</p>
Descripción detallada de la medida	Se incluirá en la web principal del CCB www.ccbierzo.com una sección que presente las líneas prioritarias que definen la RSC de la entidad comarcal.
Personas destinatarias	Internas: la totalidad de la plantilla y externas
Cronograma de implantación	Año 1
Responsable	Dirección y Departamento de RRHH
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de la sección. - Número de visitas. - Tipo de contenido en la sección. - Grado de aceptación de la plantilla. - Grado de repercusión social. - Fuentes de verificación: Supervisión de la creación de la sección web referida. Accesos al espacio web.

Ficha de Medida

Área de actuación	11.-POLÍTICA SOCIAL
Medida 11.2	Crear un grupo de trabajo para desarrollar una hoja de ruta que refuerce y visibilice la contribución de la entidad comarcal al bien social común.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer partícipe al personal técnico y político de la plantilla de la filosofía social de la entidad comarcal. - Establecer de manera consensuada los objetivos y metas de la contribución del CCB al bien social comarcal. - Inspirar a la plantilla a participar y contribuir a favorecer los cambios sociales. - Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sea socialmente comprometida. - Visibilizar el compromiso con la responsabilidad social del entorno.
Descripción detallada de la medida	Se creará un grupo de 5/7 personas, 3/5 técnicas (una que represente al comité de empresa y una representante de prensa) y 2 políticas, que fijarán las líneas de trabajo y medidas a poner en marcha para establecer la contribución del CCB al bien social de la comarca. Así mismo, se fijará la temporalidad y sistema de seguimiento y evaluación del grupo de trabajo.
Personas destinatarias	Internas
Cronograma de implantación	Años 2, 3 y 4
Responsable	Plantilla y equipo de trabajo
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la creación o no del grupo de trabajo. - Número de reuniones. - Grado de acuerdo en los puntos de vista del equipo de trabajo - Grado de cumplimiento de las líneas y medidas estipuladas. - Nivel de participación del equipo. - Repercusión social de la estrategia implantada. - Fuentes de verificación: actas publicadas en el expediente correspondiente de Firmadoc y en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad.

Ficha de Medida

Área de actuación	9.-VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida 11.3	Participar en actuaciones y campañas anuales que se realizan a favor de la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar el compromiso con la responsabilidad social del entorno. - Presentar una imagen respetuosa del CCB con las necesidades sociales bercianas. - Inspirar a la plantilla a participar y contribuir a favorecer los cambios sociales. - Concienciar a la plantilla, a través de los días internacionales, sobre la importancia de apoyar a los colectivos más necesitados.
Descripción detallada de la medida	Editar material informativo-divulgativo para los días mundiales e internacionales sobre el empleo justo, el hambre 0, y/o erradicación de la pobreza en cualquiera de sus formas y para cualquier otra campaña que se realice relacionada con la temática e incluirlo en la web, intranet y tableros departamentales.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Años 1, 2, 3 y 4 Días específicos: 17 de octubre, Día de las personas en situación de pobreza. Día 3 de diciembre, Día de las personas con discapacidad y otros de interés.
Responsable	Equipo de Gobierno/Consejera de Igualdad Servicio Comarcal para el Empleo, Emprendimiento e Igualdad
Recursos asociados	Personal propio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la realización o no de las campañas anuales - Número de campañas anuales previstas & Número de campañas anuales realizadas. - Número de sitios web del CCB & Número de sitios web en los que se cuelga la campaña. - Número de departamentos y/o servicios beneficiarios. - Número de accesos a las páginas web. - Número de tableros departamentales donde se cuelga. - Verificación del conocimiento del material por parte de la plantilla. - Fuentes de verificación: soporte documental publicado en las diferentes webs de la entidad, en la intranet del CCB destinada a la difusión de las actuaciones del Plan de Igualdad y en tableros departamentales. Encuesta directa.

7

Aplicación y seguimiento



El presente plan tendrá una vigencia desde el día siguiente al de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027. Seis meses antes de la fecha de finalización de la vigencia, se constituirá la mesa para el II Plan de Igualdad, si bien el I Plan se entenderá prorrogado durante seis meses más si llegada la fecha del 31 de diciembre del citado año no se hubiera firmado el II Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de El Consejo Comarcal de El Bierzo en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizarán las siguientes acciones de comunicación:

- » Emisión de un comunicado mediante correo electrónico, sección web, app y tablón de anuncios, informando de la aprobación del presente I Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, su puesta a disposición, así como de su compromiso con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- » Difusión del Plan en los diversos medios de comunicación de ámbito local.
- » Creación de una sección específica dentro de la web para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración. De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En el artículo 46 de La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, se establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas del I Plan de Igualdad de El Consejo Comarcal de El Bierzo, permitirá determinar la efectividad a corto, medio y largo plazo de todas medidas adoptadas para la eliminación de las discriminaciones o desigualdades que se hayan podido detectar en el diagnóstico, corrigiendo esas medidas o bien permitiendo establecer otras más eficaces.

La Comisión Negociadora se constituirá en Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de la entidad comarcal, siendo ésta la responsable del seguimiento y evaluación del presente Plan. Mantendrá reuniones periódicas, una vez al año, con el fin de realizar un seguimiento continuo de las medidas y acciones recogidas en el citado Plan de Igualdad, proporcionando de este modo la flexibilidad necesaria para el éxito del Plan.

Procedimiento de Convocatorias

La Comisión se reunirá 1 vez al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones tendrán carácter anual y para el cumplimiento de sus funciones, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos y necesarios.

Composición

La Comisión de Igualdad estará compuesta por seis personas miembro, tres por parte de la representación empresarial y tres por parte de las personas trabajadoras, y las decisiones se tomarán por consenso. Se constituirá en el plazo máximo de dos meses desde su registro en el REGCON y elaborará un Reglamento de Funcionamiento interno dentro del mismo plazo señalado.

El objetivo es crear un espacio de comunicación con un diálogo fluido, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso toda la comisión.

Funciones de la Comisión:

- » Recabar información sobre la implantación y puesta en marcha de las medidas acordadas colaborando en su diseño.
- » Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- » Recibir los informes que la empresa debe elaborar en cumplimiento del plan, así como elaborar un informe con carácter anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad establecidos en el Plan, orientado a comprobar la eficiencia de las medidas aplicadas.
- » Proponer, debatir y en su caso aprobar nuevas medidas o medidas correctoras de las iniciales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan si la efectividad de las acordadas en un principio no fuera suficiente para cumplir los objetivos en los plazos establecidos, o bien para cubrir nuevas situaciones o necesidades no contempladas inicialmente.

Atribuciones Generales de la Comisión:

- » Interpretación del presente I Plan de Igualdad de Oportunidades.
- » Seguimiento de la aplicación del mismo.
- » Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

- » Puesta en marcha de aquellas medidas que el propio Plan atribuya a la Comisión.
- » Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el Plan.

Atribuciones de la Comisión:

- » Reflejar el grado de consecución de los objetivos contenidos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las diferentes medidas.
- » Analizar la adecuación y efectividad de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Facilitar una correcta transmisión de información entre las distintas áreas y personas involucradas.
- » Facilitar el conocimiento de los efectos y consecuencias que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las actuaciones respecto a las necesidades de la plantilla y en definitiva de la eficiencia del Plan

Para la realización del Seguimiento se utilizarán:

- » Las herramientas propuestas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, elaborados por el Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad 2021 y que figuran como anexos en la Documentación de la Fase 4 de la citada guía y que han sido propuestos por la totalidad de la Comisión negociadora constituida para la realización del Plan de Igualdad: Fichas de seguimiento de cada medida, cuestionarios de seguimiento, informes de seguimiento.
- » Herramientas diseñadas por la entidad para ello: Matriz de recogida de información para el seguimiento del Plan. Matriz de indicadores: contexto, realización y resultado.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/ Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimiento por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas) (Anexo VIII de la Fase 3)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o complementado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

8

Evaluación y revisión



La comisión anteriormente descrita realizará evaluaciones parciales con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

En las evaluaciones parciales y en la final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

- » El grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- » El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- » El grado de consecución de los resultados esperados
- » El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- » El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones
- » El tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- » Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad
- » El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- » Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes de la dirección, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

El seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad se realizará atendiendo a los indicadores de género

válidos y fiables para el control de la consecución de los objetivos y las medidas, comprobando su viabilidad y efectividad. Con la evaluación efectuada se obtendrán los datos e instrumentos necesarios para elaborar las propuestas de mejora, identificando las nuevas necesidades que requieran acciones concretas.

Se evaluará cuantitativa y cualitativamente los objetivos propuestos: acciones realizadas, recursos asignados, plazos de ejecución, resultados obtenidos, etc mediante una recogida sistemática de información a través de cuestionarios, entrevistas personales, fichas, observación participativa, etc.

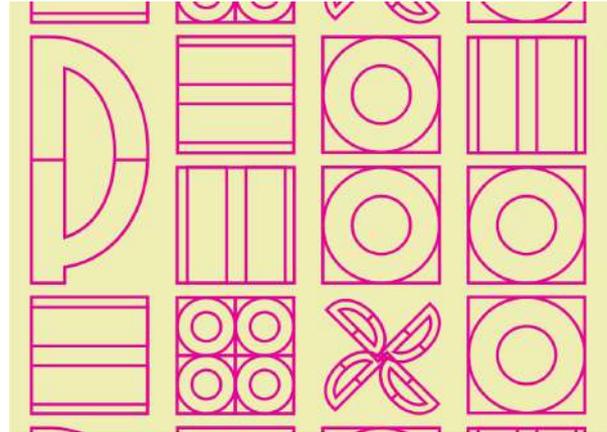
El procedimiento de la evaluación se articulará en **tres fases**, evaluación de resultado, de proceso y de impacto con el fin de determinar, que es lo que se ha hecho, cómo se ha hecho y que se ha conseguido.

1. La evaluación de resultados determinará el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el grado de consecución de los resultados esperados y el nivel de corrección de las desigualdades emprendidas. Se hará referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

2. La evaluación del proceso analizará el nivel de desarrollo de las medidas puestas en marcha, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las medidas, el tipo de dificultades y las soluciones aportadas, los cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan, y el grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad. Contempla la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones.

3. La evolución de impacto informará de los cambios producidos en las actitudes de la dirección de la plantilla o en las diferentes prácticas de recursos humanos de manera particular y general de la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres de la plantilla del Consejo Comarcal.

Se utilizarán las herramientas propuestas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, elaborados por el Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad 2021 y que figuran como anexos en la Documentación de la Fase 5 de la citada guía y que han sido propuestos y aprobados por la totalidad de la Comisión negociadora constituida para la realización del Plan de Igualdad: Cuestionarios de evaluación para la comisión de seguimiento, para la dirección y para la plantilla. Informes de evaluación intermedia y de evaluación final.



CUESTIONARIO FINAL DE EVALUACIÓN

Sobre los resultados	¿En qué grado se han cumplido los objetivos definidos para cada acción?	¿Qué niveles de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico se han alcanzado?	¿Hasta qué grado se han alcanzado los resultados esperados?		
	<p>Atendiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las necesidades contempladas ¿Se ha alcanzado el objetivo propuesto con el Plan? - Los objetivos específicos de cada acción ¿En qué medida se han cumplido los objetivos marcados para cada acción de acuerdo a los indicadores identificados en el Plan? - Las actividades ¿Se han realizado todas las actividades propuestas? Si no se han realizado todas, ¿por qué? ¿Se han identificado nuevas necesidades que han requerido otras acciones? En su caso, ¿Se han realizado? 				
Sobre el proceso	¿Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas?	¿Qué tipo de dificultades se han encontrado?	¿Qué soluciones se han tomado?	¿Se han producido cambios en las acciones y desarrollo del Plan?	¿Qué tipo de cambios?
	<p>Atendiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los recursos humanos ¿Se ha implicado toda la empresa en el proceso? ¿En qué grado? ¿Qué personas han participado? - Los recursos materiales ¿Se han aprovechado? ¿Han sido suficientes? ¿Se han realizado modificaciones en el presupuesto? - Calendarización ¿Se ha conseguido la propuesta en el Plan? ¿Se ha modificado? ¿Ha sido la adecuada? 				
Sobre el impacto	¿En qué estado se encuentra la empresa en la relación a la igualdad tras la ejecución del Plan?	¿Se han producido cambios en la cultura de la entidad?	¿Se han reducido los desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres?	¿Ha habido cambios en las actitudes del equipo directivo, actitudes y opiniones de la plantilla, en las prácticas de RRHH...?	¿En qué han consistido esos cambios?

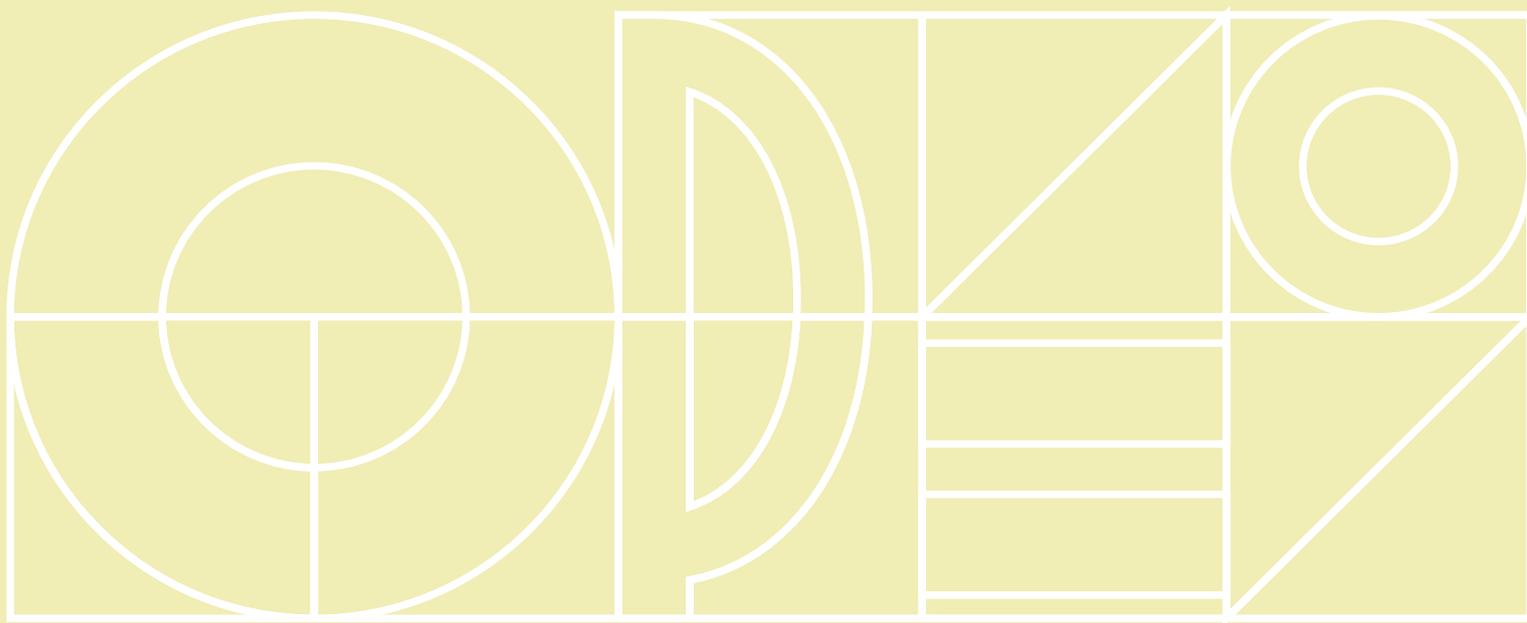
9

Procedimiento de modificación



El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, será el siguiente:

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación, cualesquiera que sean, se presentarán y serán tratadas en la Comisión de Igualdad creada expresamente para el desarrollo de este plan. Una vez analizadas y valoradas, se aprobarán mediante acuerdo explícito entre las partes que forman la citada Comisión.



I PLAN de
**IGUALDAD de
OPORTUNIDADES**
entre Mujeres y Hombres
2024 - 2027



NOS
IMPULSA

