

PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMARCA DE RIBAGORZA

ANTECEDENTES

Primero.- El análisis de la situación de los empleados públicos de la Comarca de Ribagorza para la aprobación del Plan de Igualdad se realizó con fecha 1-07-2021 y analizado con posterioridad el 14-10-2021 en la reunión de la mesa de trabajo paritaria constituida para la elaboración del Plan de Igualdad.

Segundo.- Tras el análisis efectuado por el grupo de trabajo, se trasladan con fecha 21-10-2021 a la Presidencia de la Comarca las siguientes conclusiones como diagnóstico inicial y medidas correctoras que se incluyan en la elaboración del Plan:

1.-Analizado el Capítulo IV. Auditoría retributiva. Artículo 11. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad de la propuesta del Plan de Igualdad de la Comarca de Ribagorza comprobamos lo siguiente:

-Que en el Grupo AP, el de inferior categoría laboral, solamente hay mujeres.

-Que 18 mujeres del Grupo AP perciben menos de 8.000 euros anuales y que 8 mujeres perciben entre 8.001'00 euros y 12.000 euros.

2.-Analizada la Tabla Salarial en la que se informan las retribuciones por puestos de trabajo y el Informe de trabajadores a fecha 19 de octubre de 2021, detallando el sexo, puesto de trabajo, tipo de contrato, jornada y salario desglosado por conceptos retributivos comprobamos lo siguiente:

-El Grupo C Subgrupo C2, todas las plazas de personal auxiliar administrativo están desempeñadas por mujeres con retribuciones desequilibradas a la baja en relación a las funciones y tareas desempeñadas que deberían ser del subgrupo superior.

-Contratos con jornadas reducidas con acuerdos de horas complementarias en los puestos de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio

3.- Objetivos a conseguir:

-Pasar mediante el procedimiento legalmente establecido del Grupo AP al Grupo C Subgrupo C2 las plazas y puestos de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio.

-Pasar mediante el procedimiento legalmente establecido del Grupo C Subgrupo C2 al Grupo C Subgrupo C1 las plazas y puestos de trabajo de auxiliares administrativas.

-Fomentar la contratación de hombres en las plazas de Auxiliares de Ayuda a domicilio.

-Equilibrar e incrementar los Complementos de Destino de los puestos de trabajo auxiliar en el Servicio de Ayuda a Domicilio y puestos de apoyo administrativo.

-Equilibrar e incrementar los Complementos Específicos de los puestos de trabajo de los puestos de trabajo auxiliar en el Servicio de Ayuda a Domicilio y puestos de apoyo administrativo.

-Que desempeñen jornadas completas, de forma voluntaria, las trabajadoras de los puestos de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio.

4.-Medidas medidas para alcanzar los objetivos:

-Realizar la correspondiente valoración de los puestos de trabajo de los puestos de trabajo auxiliar en el Servicio de Ayuda a Domicilio y puestos de apoyo administrativo, actualizando a las funciones y titulaciones exigidas e incrementar los Complementos de Destino y Complementos Específicos.

-Realizar las promociones internas de los puestos de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio y de auxiliares administrativas según los procedimientos legalmente establecidos.

-Ofertar jornadas completas de forma voluntaria a las trabajadoras de los puestos de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio.

-Pasará a una jornada completa de 35'00 horas semanales en cómputo global anual según lo dispuesto en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado y en el resto de normativa vigente sobre la materia.

Tercero.- Durante el periodo de noviembre de 2021 hasta julio de 2022 la Comarca de Ribagorza elaboró mediante la externalización de prestación de servicios el proceso de elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo, que incluye una nueva valoración retributiva y por tanto, altera los datos analizados con anterioridad.

Cuarto.- A la vista de esta circunstancia, se paraliza la tramitación del Plan, hasta el análisis y elaboración del registro retributivo con los datos actualizados.

Quinto.- En la Mesa Negociadora celebrada el 7-10-2024 se acuerda retomar la tramitación del Plan e iniciar los trámites de su aprobación.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (D.F.24.3) ha modificado el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), concretamente su D.A. 7ª, exigiendo que las Administraciones Públicas aprueben, al inicio de cada legislatura, un Plan de Igualdad:

“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 legislación 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. “

Marco normativo.

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal. Se trata de un derecho fundamental recogido en todos los ámbitos normativos: Tratados Internacionales, Derecho comunitario y normativa española.

En el ámbito comunitario la no discriminación constituye uno de los valores comunes de la Unión (art. 2 del Tratado de la Unión Europea), prohibiéndose “toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo...,” (art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales).

El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de distintas Directivas europeas en el marco del empleo:

- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en asuntos de empleo y ocupación.

En el contexto estatal, el art.14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por cualquier circunstancia personal o social, y establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En desarrollo de este derecho constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, tanto en lo que se refiere al acceso, como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, obligando a las Administraciones públicas a su integración, de forma activa, en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Concretamente obliga, en su art. 51, a:

“a) 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

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”

Así lo recoge el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 14, cuando, entre otros, reconoce el derecho de los empleados públicos a:

h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Siguiendo esta pauta normativa, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, como cita en su preámbulo, acoge una concepción más moderna de los derechos humanos, con el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, incorporando, expresamente, a los motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) los de enfermedad o condición sexual, identidad sexual, expresión de género, lengua, situación económica, ...ello sin perjuicio de regímenes más favorables establecidos por normativa autonómica.

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, estableció los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en el marco de sus competencias, obligando a las Administraciones públicas aragonesas a aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo y a promover las condiciones necesarias para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, entre otros:

- En las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, eliminando obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación. incluyendo en todas las pruebas de acceso el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- En la formación y en la promoción y clasificación profesionales, impartiendo formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer, promoviendo la presencia equilibrada en los órganos de selección de personal y provisión de puestos.
- En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución, eliminando cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.
- En la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dando cauce a las denuncias que puedan formular personas objeto de acoso.
- En la conciliación y en la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de que todas las personas puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y atender en igualdad sus responsabilidades familiares, impulsando la distribución equitativa del tiempo de trabajo, ocio y asunción de obligaciones.

A este conjunto de normas, debe sumarse la Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón, en garantía de la plena igualdad real y efectiva y los derechos de las personas LGTBI, así como los de sus familiares.

Con estos objetivos, el art.17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) obligó a empresas y Administraciones Públicas a aprobar un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres.

La modificación del TREBEP efectuada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (D.F.24.3) exige que al inicio de cada legislatura se apruebe un nuevo Plan.

El Plan que, debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados



públicos y que una vez aprobado debe evaluarse con carácter anual, tiene que establecer:

- 1.- Los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público.
- 2.-Las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Naturaleza del Plan.

El Plan de Igualdad tiene naturaleza obligatoria por disposición legal, disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, constituyendo un conjunto de medidas que deben ser adoptadas y evaluadas con carácter anual y que tienen como misión garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la empresa, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

Órgano competente para su aprobación.

Considerando la naturaleza del Plan de Igualdad el órgano competente para su aprobación es el Pleno de la Corporación, en ejercicio de la competencia establecida en el art.33 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMARCA DE RIBAGORZA

Ficha de identificación de la organización:

Datos de la organización:

Razón social: Comarca de Ribagorza
NIF: P2200126G
Domicilio social: Plaza Mayor, 17 22430 – Graus
Forma jurídica: Entidad Local de la Administración Pública.

Responsable de la Entidad:

Nombre: Roque Vicente Lanau
Cargo: Presidente
Contacto: presidencia@cribagorza.org

Actividad:

Sector: Administración pública

Dimensión:

Personas trabajadoras: Mujeres: 107 Hombres: 17
Representantes políticos: Mujeres: 7 Hombres: 18

Organización de la gestión de personas:

Dispone de departamento de personal: Si.

Con una plantilla de 124 empleados/as, la distribución por sexo es la siguiente:

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

La plantilla de personal de la Comarca de Ribagorza, está compuesta por 124 personas de las cuales 107 son mujeres (86,29%) y 17 son hombres (13,71%).

Se observa que existe una mayor representación femenina, por lo que podemos considerar que es una plantilla feminizada, hecho asociado, principalmente a los siguientes factores:

- Medio rural, mayor número de hombres vinculado al sector primario.
- Personal de servicios sociales con tareas vinculadas al cuidado principalmente mujeres (Servicio de Ayuda a Domicilio).
- Puestos de trabajo técnicos de carácter social y apoyo a la comunidad.
- Mejores condiciones de conciliación en el ámbito público respecto al sector privado.
- Equidad retributiva y de accesibilidad a los puestos de trabajo.

1.- Clasificación por empleados/as:

CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
FUNCIONARIO	3	1
FIJOS	44	9
TEMPORALES	60	7

2.- Clasificación por grupo profesional:

DATOS	GRUPO / FUNCIONARIOS		GRUPO / LABORALES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
A1	1	1	3	2
A2	1	0	14	2
B	0	0	1	0
C1	1	0	4	0
C2	0	0	63	12
OAP	0	0	19	0

3. Clasificación por subgrupo:

DATOS	GRUPO / FUNCIONARIOS		GRUPO / LABORALES	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
NIV. DEST				
26	1	0	0	0
24	1	1	3	2
22	0	0	2	0
20	0	0	15	2
18	1	0	3	0
16	0	0	21	12
14	0	0	57	0
12	0	0	3	0

4. Clasificación por edad:

MEDIA	MUJERES	HOMBRES
DE EDAD	50	49

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Eje 1) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo:

- Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad.
- Incluir en los temarios de las pruebas selectivas de acceso al empleo temas relacionados con la normativa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo público y en las convocatorias de procesos selectivos.
- Incluir la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los baremos de méritos de las pruebas selectivas.

Eje 2) Clasificación profesional.

Revisar y analizar las denominaciones de las plazas, las funciones de las RPT y las Plantillas utilizando lenguaje no sexista:

- Uso de lenguaje integrador y no sexista en los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o perjuicios sexistas.
- Eliminar los sesgos de género en la descripción de las funciones propias de categorías profesionales.

Eje 3) Sensibilización y formación.

Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

- Impartir formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y cursos sobre lenguaje no sexista.
- Impartir formación obligatoria en materia de igualdad al personal de nuevo ingreso y al personal que ostente responsabilidades directivas y de gestión de personal.
- Incorporar un uso integrador y no sexista del lenguaje en toda la documentación oficial.
- Divulgar el Plan de Igualdad de la Comarca de Ribagorza entre el personal y los representantes políticos de la Entidad.

Eje 4) Promoción profesional.

Promover la igualdad en la promoción y carrera profesional:

- Promover en la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos el criterio de paridad entre ambos sexos.
- Valoración, en todos los casos, para la subida de nivel y la valoración de los méritos de los concursos, la formación en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación.

Eje 5) Condiciones de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación:

- Difundir la información sobre los derechos y medidas de conciliación existentes en la actualidad.
- Realizar propuestas de nuevos modelos de flexibilización de jornada y horarios de trabajo.

- Desarrollar la regulación del permiso sin sueldo con el fin de favorecer la conciliación del personal con menores o dependientes a su cargo
- Flexibilizar el uso de los permisos de conciliación.
- Mantener el porcentaje de jornada flexible para favorecer la conciliación.
- Implantar la regulación del teletrabajo.
- Analizar cargas de trabajo y el nivel de estrés.

Eje 6) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Eliminar los obstáculos que impiden la participación en situación de igualdad de todo el personal comarcal, independiente del género y/o sexo, en todos los ámbitos y niveles, fomentando la corresponsabilidad:

- Fomentar el uso corresponsable de los derechos de conciliación a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas

Eje 7) Retribuciones.

Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial:

- Realización de un análisis comparativo de retribuciones, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal.
- Realizar la valoración de puestos de trabajo de la Comarca, mediante un sistema objetivo y en el marco de la negociación colectiva.

Eje 8) Salud laboral:

Promocionar la salud laboral del personal comarcal, desde una perspectiva de género:

- Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos laborales.
- Elaborar un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Elaborar un procedimiento específico que contemple la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante la situación de embarazo o periodo de lactancia natural.
- Incluir la perspectiva de género en el plan de formación en prevención de riesgos laborales.

Eje 9) Prevención y protección contra el acoso sexual y por razón de sexo:

Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género, acoso sexual y por razón de género, así como proteger la integridad de las todo el personal comarcal, independiente del género y/o sexo, en relación con el acoso en el entorno laboral:

- Difundir entre todo el personal de la Comarca, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Impartir formación para la prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

ÁMBITO TEMPORAL DEL PLAN

Considerando la disposición adicional 7ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que obliga a la aprobación del Plan de Igualdad al inicio de cada legislatura, el periodo de



vigencia de este Plan de Igualdad se extenderá desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia hasta la entrada en vigor del que apruebe la siguiente legislatura.

Elo sin perjuicio de las modificaciones que, durante dicho periodo, pudieran acordarse, bien por imperativo legal o fruto de la negociación colectiva.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Sin perjuicio de las modificaciones del Plan que procedan atendiendo a los cambios normativos, estatales y autonómicos que puedan producirse, teniendo en cuenta que el periodo de vigencia del Plan de Igualdad coincide con cada legislatura, su seguimiento se realizará por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, a la finalización del mismo, sin perjuicio de que, anualmente, se evalúe su cumplimiento con indicación de las medidas adoptadas y resultados obtenidos.

La Comisión de Seguimiento será un órgano paritario compuesto por dos representantes de la Entidad y dos representantes de los trabajadores, o bien cualquier otro empleado designado por las partes.

En la medida de lo posible, se designarán miembros de ambos sexos por cada una de las partes.

Los miembros de Comisión de Seguimiento, podrán contar con otros empleados y/o asesores externos en relación de la materia a tratar.

Indicadores de ejecución: Se registrará el número de:

- Actividades formativas.
- Actividades de difusión.
- Personas que reciben la campaña
- Participantes/asistentes
- Convocatorias de procesos selectivos con presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Tribunal de selección.

Indicadores de impacto: Se analizará el impacto en el personal de las medidas adoptadas y campañas realizadas mediante cuestionarios de valoración.

MEDIOS Y COSTE ECONÓMICO DEL PLAN

La implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se llevará por la Unidad de Organización y RR.HH., con la colaboración del resto de Jefaturas de Servicios de la Comarca de Ribagorza.

Las acciones formativas se llevarán a cabo a través de planes de formación y se determinarán aquellas que tengan carácter obligatorio o voluntario, en función de los puestos de trabajo y/o los servicios comarcales.

REGISTRO DEL PLAN Y PUBLICIDAD

De acuerdo con 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, debe incorporarse al Registro de Planes de Igualdad, con remisión al buzón institucional registro "planespublicosigualdad@correo.gob.es" dependiente de la Dirección General de la Función Pública:



- El plan de igualdad.
- Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.
- Los anexos 1 y 2 de la citada resolución, así como sus posteriores actualizaciones.

Esta documentación será publicada en la página web de la Dirección General de la Función Pública, en la sección de igualdad, y, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

También será objeto de publicación en el Portal de Transparencia de la Comarca de Ribagorza, de acuerdo con el art.14 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.