



**PLAN DE IGUALDAD DE
LA CÁMARA DE COMPTOS
DE NAVARRA
2026 a 2030**

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Marco normativo	5
3. Principios de Actuación	9
4. Fases del Plan de Igualdad	10
5. Vigencia y entrada en vigor	11
6. Diagnóstico	11
6.1. Provisión de puestos.....	11
6.2. Plantilla Orgánica: distribución por puestos	12
6.3. Condiciones de trabajo	13
6.4. Formación del personal	19
6.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	20
6.6. Violencia de género	20
6.7. Clima de Igualdad en la Institución.	20
7. Objetivos.	24
8. Medidas y acciones.	26
9. Seguimiento y Evaluación	27
ANEXO I Indicadores de igualdad	29
ANEXO II Infografías	32

1. INTRODUCCIÓN

Naturaleza y misión institucional

La Cámara de Comptos de Navarra es la institución fiscalizadora externa del Sector Público Foral navarro dependiente del Parlamento de Navarra, que actúa con plena autonomía e independencia funcional, conforme a la Ley Foral 19/1984, de 20 de diciembre de la Cámara de Comptos de Navarra.

Su misión esencial es controlar la legalidad, eficiencia y economía en la gestión de los fondos públicos, proporcionando recomendaciones que contribuyan a la mejora continua de la Administración y aportando valor añadido a la sociedad navarra mediante el control, la transparencia, la rendición de cuentas y el impulso de las mejores prácticas de buen gobierno.

Compromiso institucional con la igualdad.

La Cámara de Comptos de Navarra desarrolla su actividad en un marco de responsabilidad, objetividad y servicio público. En coherencia con su responsabilidad de velar por el interés general, la Cámara de Comptos siempre ha asumido un firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entendido como principio constitucional básico de necesaria implementación en nuestras actuaciones, porque la igualdad entre hombres y mujeres es un aspecto de especial relevancia a la hora de determinar la calidad democrática de las sociedades.

La igualdad como valor estratégico.

La incorporación de la igualdad como valor estratégico y criterio de calidad afecta tanto a la gestión interna de la institución (recursos humanos, organización, políticas de conciliación) como a su proyección externa. A través de su función fiscalizadora, la Cámara ejerce una influencia significativa sobre el resto del sector público foral, multiplicando el impacto de sus políticas de igualdad.

El Plan Estratégico de la Cámara de Comptos de Navarra (2023-2028) consolida la igualdad de género como un eje transversal y un desafío clave para la modernización institucional y la excelencia en el servicio público. Entre sus valores y líneas de actuación, el Plan reconoce expresamente:

- La promoción y el respeto de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- La necesidad de dotarse de un Plan de Igualdad propio como instrumento para articular medidas concretas
- El establecimiento de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación
- La importancia de que la igualdad impregne no solo la gestión interna, sino también las fiscalizaciones sobre el Sector Público Foral

Alineación con Agendas internacionales.

La Cámara de Comptos de Navarra, como institución pública alineada con los planteamientos y estrategias de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, sitúa la igualdad de género (ODS 5) en el centro de las políticas públicas, tanto consideradas como directrices internas, como por su valor de referencia aplicable en todo tipo de fiscalizaciones del sector público realizadas.

En consonancia al contenido del ODS 17, la Cámara de Comptos debe cooperar y liderar con el ejemplo e integrar todos los ODS de la Agenda 2030 y especialmente el ODS 5 (igualdad de género) en la planificación, ejecución, evaluación y control de políticas y actuaciones públicas. Nuestra posición institucional y competencias nos permiten y obligan a asumir un papel de liderazgo importante en esta materia.

Compromiso con la igualdad.

Para la Cámara de Comptos de Navarra el compromiso con la igualdad de género se traduce en una doble obligación, interna y externa.

Obligación interna: Promover un entorno laboral inclusivo, libre de discriminaciones y con igualdad real de oportunidades. Esto implica que las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, la conciliación y la prevención del acoso se gestionen con perspectiva de género.

Obligación externa: Ejercer las competencias de fiscalización y asesoramiento económico-financiero de forma que, a través de todas las labores fiscalizadoras (desde la planificación hasta la emisión de opinión y recomendaciones), se transmita el compromiso por la igualdad de género a las entidades fiscalizadas y a la sociedad en general.

Propósito del Plan

La aprobación y correcta aplicación de este Plan de Igualdad de la Cámara de Comptos de Navarra es respuesta al compromiso de aplicar la igualdad de género de forma transversal en todas las áreas, procesos y niveles de decisión internos de la Cámara de Comptos de Navarra.

En este sentido, el Plan de Igualdad garantiza que la perspectiva de género está presente en su acción institucional y organización interna, con especial referencia a la gestión de recursos humanos y comunicación, adoptando medidas activas para prevenir y erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación de este Plan, la Cámara de Comptos de Navarra reafirma su compromiso institucional con la construcción de una sociedad igualitaria, estableciendo un marco de actuación para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y comprometiéndose como agente activo institucional para lograr que la igualdad sea criterio esencial en la definición, ejecución y control de las políticas y acciones del Sector Público Foral.

2. MARCO NORMATIVO

La Constitución Española reconoce el principio de igualdad en el artículo 14, al proclamar que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda

prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, pilar fundamental de la igualdad material.

En el ámbito del Derecho internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), en la que los Estados partes “*se comprometen a garantizar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales*” [artículo 7.b)], así como “*las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, y el derecho al ascenso* [artículo 11.b) y c)].

Para Naciones Unidas, la igualdad de mujeres y hombres es un principio de absoluta prioridad. Desde la Declaración de Pekín, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, de aprobación de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, y hasta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, (Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015) las acciones, resoluciones y declaraciones inciden en la no discriminación entre mujeres y hombres como un eje transversal de todas las políticas públicas de necesaria aplicación para lograr sociedades democráticas, justas y avanzadas

En una línea análoga se han manifestado organismos y organizaciones como el Consejo de Europa, o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que han puesto de relieve que la búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres constituye una piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos.

El Tratado de la Unión Europea consagra la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 2 como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión, así como un derecho fundamental protegido por la misma (artículo 3 del Tratado de la Unión Europea). Asimismo, el artículo 157, apartado cuarto, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea configura específicamente la acción afirmativa como elemento integrante del principio antidiscriminatorio en la Unión Europea estableciendo la obligación de los poderes públicos garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral y profesional de la ciudadanía. En el mismo sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada el 7 de diciembre de 2000, prohíbe en su artículo 21.1 toda discriminación por razón de sexo; y en su artículo 23 dispone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Consecuente con lo anterior, parte importante de la acción legislativa comunitaria se ha centrado en la aprobación de Directivas reguladoras de esta materia, entre las que citar la 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 e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. O, más recientemente, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que fomenta la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La normativa de la Unión Europea se encuentra transpuesta en España fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituyó el punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, sobre la base, expresada en su Exposición de Motivos de la necesidad de “una acción

normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

La principal normativa foral sobre igualdad de género en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra es la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta ley es la herramienta clave para consolidar y avanzar en la transversalidad del principio de igualdad en la actuación de los poderes públicos en Navarra, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural y buscando la igualdad real y efectiva.

La ley establece que todas las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Foral deben incorporar la perspectiva de género como principio transversal (transversalidad de género). Esto implica que todas las actuaciones públicas en cualquier ámbito deben diseñarse, implementarse y evaluarse considerando las desigualdades de género para eliminarlas.

Este enfoque obliga a que las administraciones e instituciones públicas adopten medidas para evaluar el impacto de género de sus planes, presupuestos y normativas, además de promover una comunicación inclusiva y no sexista. Estas acciones buscan transformar las estructuras sociales y administrativas para fomentar la igualdad efectiva.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la mencionada Ley Foral 17/2019, la Cámara de Comptos como entidad pública del ámbito parlamentario, queda dentro del ámbito general de aplicación de la norma, y si bien, conforme a lo previsto en el artículo 4, no está obligada a la aprobación de Planes de Igualdad conforme a la legislación navarra, sí es adecuado entender que lo está por coherencia a sus competencias y por la responsabilidad social e institucional de promover desde el ámbito público las condiciones para la efectividad del derecho constitucional de igualdad de género.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La acción de la Cámara de Comptos de Navarra en materia de igualdad se articula en torno a los siguientes principios:

Principio de igualdad sustantiva: Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, entendido como ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, implicando un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad real.

Transversalidad de género: Transversalizar el principio de igualdad en el diseño, implantación y evaluación de todas las actuaciones de la institución.

Igualdad de hecho: Promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, adoptando medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho que existan o puedan surgir por razón de género.

Corresponsabilidad: Fomentar la corresponsabilidad como principio inspirador de la actuación interna, contribuyendo a modificar los patrones socioculturales y eliminar estereotipos basados en el género.

Representación equilibrada: Promover la presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de políticas, en la composición de órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Este principio establece que ningún sexo superará el 60 % ni será inferior al 40 %, tendiendo a alcanzar el 50 % de personas de cada sexo en los órganos y espacios de decisión.

Comunicación inclusiva: Aprobar medidas para el uso de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género.

Calidad del empleo: Adoptar medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de todos los sexos, la igualdad de trato en el acceso al empleo, la

formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

En la redacción del presente Plan de Igualdad se han seguido rigurosamente las etapas establecidas en las mejores prácticas y en la normativa vigente, conforme al siguiente proceso ordenado y estructurado:

1. Compromiso institucional: Se ha contado con el compromiso firme y explícito de la Presidencia de la Cámara de Comptos de Navarra, garantizando que la igualdad constituye una prioridad estratégica y transversal. Este compromiso se adquirió para toda la actividad de la Institución mediante la aprobación del Plan Estratégico de la Cámara de Comptos de Navarra (2023-2028)

2. Creación de la Comisión de Igualdad redactora: Creación de la Comisión de Igualdad: Se constituyó una Comisión de Igualdad para la redacción del Plan, integrada por la Administradora de la Cámara de Comptos, una representante de la Junta de Personal y una letrada. Una vez aprobado el Plan, esta Comisión será sustituida por otra de carácter permanente, encargada de su implementación, seguimiento y evaluación. La nueva Comisión será paritaria conforme a los principios de actuación aprobados.

3. Diagnóstico de la situación: Se ha realizado un análisis exhaustivo basado en datos cuantitativos y cualitativos que reflejan la realidad de la organización en materia de igualdad de género. Este diagnóstico ha permitido identificar áreas de mejora, posibles desigualdades y establecer una línea base objetiva para la definición de objetivos

4. Definición de objetivos: Basándose en el diagnóstico, se establecieron objetivos claros, concretos y medibles, así como las medidas específicas necesarias para alcanzarlos. Estas medidas están orientadas a eliminar discriminaciones y promover la igualdad real.

5. Diseño del Plan: Se estructuró el Plan con un calendario de aplicación, indicadores de seguimiento y evaluación, asegurando su coherencia con la estrategia institucional y su efectividad.

6. Negociación y aprobación: El Plan fue sometido a procedimientos formales de negociación con la Junta de Personal y aprobación mediante resolución del Presidente conforme a la normativa aplicable. Se realizó la publicación de esta resolución de aprobación en la web de la Cámara de Comptos.

7. Implementación y seguimiento: Se prevé un proceso continuo de seguimiento y valoración del cumplimiento de las medidas, con revisiones periódicas que garanticen la mejora continua.

5. VIGENCIA Y ENTRADA EN VIGOR

Este Plan tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su entrada en vigor.

El Plan entrará en vigor el día de su aprobación, mediante Resolución del Presidente de la Cámara de Comptos de Navarra.

6. DIAGNÓSTICO

6.1 PROVISIÓN DE PUESTOS

La provisión de puestos en la Cámara de Comptos se rige por la Ley Foral de la Cámara de Comptos y, conforme a sus artículos 6 y 32, por el Estatuto de Personal del Parlamento de Navarra (Disposición Adicional Sexta).

La Cámara cuenta con una Plantilla Orgánica aprobada anualmente mediante Resolución del Presidente. El procedimiento para la provisión de puestos se realiza mayoritariamente mediante oposición o concurso-oposición, conforme a los principios de mérito y capacidad, sin posibilidad de discriminación por razón de sexo y con total publicidad y transparencia.

Se procura que los tribunales de selección tengan una composición equilibrada entre hombres y mujeres. En algunos supuestos se ha recurrido a la contratación temporal mediante listas del Parlamento o del Gobierno de Navarra. Para la provisión temporal de puestos, se convocan procesos selectivos conforme a normas aprobadas por la Presidencia, sin que quepa posibilidad de discriminación por razón de sexo.

La designación de los puestos de Secretario/a General, Administrador/a e Interventor/a se realiza por libre designación entre funcionarios de la institución, conforme a la normativa reguladora.

6.2 PLANTILLA ORGÁNICA: DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS

Del diagnóstico previo podemos extraer que la Cámara de Comptos de Navarra cuenta con una plantilla con un porcentaje mayoritario de mujeres. En concreto en el momento de realizarse este diagnóstico en 2025 un 70% de la plantilla corresponde a puestos desempeñados por mujeres.

Según los datos actuales, observamos que los dos puestos de mayor responsabilidad de la Institución, Presidencia y Secretaría General actualmente corresponden a hombres.

El cargo de Presidente/a, es de carácter eventual y nombramiento realizado por el Parlamento de Navarra. Los nombramientos efectuados desde el restablecimiento de la Cámara de Comptos en 1980 han recaído en cinco hombres y una mujer.

La secretaría de presidencia es un puesto de trabajo de carácter eventual. Desde su creación siempre ha sido ocupado por mujeres.

El puesto de Secretario/a General es puesto de libre designación y es nombrado y cesado libremente por el Presidente/a entre los letrados de la Institución. Los nombramientos efectuados desde el restablecimiento de la Cámara de Comptos en 1980 han recaído en cuatro hombres.

En el nivel de Auditores y Letrados, el acceso se realiza mediante concurso-oposición. existen cinco puestos de auditor/a (ocupados por dos mujeres, tres hombres) y dos puestos de letrado/a, (ocupados por dos mujeres)

Con respecto a los puestos técnico/a de auditoría, nivel B, actualmente hay están ocupados catorce puestos, de los cuales doce son ocupados por mujeres. El acceso se realiza, conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación, mediante oposición.

En el ámbito de la Secretaría General existe un puesto de periodista traductor, (nivel A). El acceso es mediante oposición. Actualmente está ocupado por un hombre.

Los servicios informáticos cuentan con un técnico superior de informática (nivel A, hombre), dos técnicos de grado medio de sistemas informáticos (nivel B, un hombre y una mujer) y una oficial técnica de sistemas informáticos (nivel C, mujer).

La oficina administrativa cuenta con 8 puestos: 7 en nivel C (actualmente ocupados por mujeres excepto uno de nivel D ocupado por un hombre). El puesto de Administrador/a, de libre designación entre funcionarios de nivel C, está actualmente ocupado por una mujer.

6.3 CONDICIONES DE TRABAJO

Personal

Todo el personal de la Cámara es funcionario público, salvo 3 personas que son empleados temporales de diversas modalidades: 2 mujeres y un hombre.

Jornada laboral

La jornada laboral se regula anualmente por Resolución del Presidente. Para 2025, las horas efectivas de trabajo se fijan en 1.560 anuales, estableciendo una jornada diaria de 7 horas 20 minutos. Para ajustarse a este cómputo, el personal dispone de 120 minutos de libre disposición a lo largo del año.

Estructura salarial

Los sueldos se determinan conforme a parámetros objetivos definidos en el Estatuto de Personal del Parlamento de Navarra y en los Presupuestos Generales anuales. La Resolución del Presidente de 9 de septiembre de 2025 fijó los siguientes sueldos anuales:

- Nivel A: 30.395,26 €
- Nivel B: 25.570,58 €
- Nivel C: 21.211,82 €
- Nivel D: 18.473,56 €
- Nivel E: 16.249,66 €

La retribución de la Presidencia es de 77.597,52 €. La Secretaría de Presidencia percibe 45.791,90 € más 2.400 € en caso de antigüedad superior a cinco años.

A estas cantidades se les añaden los componentes retributivos del puesto de trabajo y los personales conforme al Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra. Los complementos del puesto de trabajo y los correspondientes al grado y antigüedad se aprueban y publican anualmente en la Plantilla Orgánica.

Análisis de la brecha salarial

La estructura salarial de la organización se encuentra definida legalmente, de forma objetiva y transparente, asignándose conforme a los grupos, niveles y puestos previstos en la normativa administrativa aplicable. No es posible detectar discriminación directa en la asignación del salario base correspondiente a cada puesto. La determinación de los complementos retributivos es actuación discrecional, pero va ligada al puesto de trabajo y afecta a todos los puestos del mismo nivel y categoría, independientemente de si están ocupados por mujeres o por hombres.

Sin embargo, el análisis de los datos revela la existencia de una brecha salarial media del cuatro y medio por ciento entre hombres y mujeres, que se mantiene aun ponderando por antigüedad, siendo el salario medio bruto

femenino inferior al masculino. Esta diferencia no se debe al sistema retributivo legal, sino que obedece a una distribución desigual entre sexos en los diferentes niveles y puestos de mayor remuneración, reflejando una menor presencia de mujeres en categorías superiores y una elevada concentración en los niveles intermedios y bajos de la estructura.

Por tanto, la brecha salarial identificada tiene su origen en factores organizativos y sociales que afectan a la progresión profesional, el acceso y la promoción interna, no en la discriminación salarial directa. El diagnóstico apunta a la necesidad de articular medidas de acción positiva que promuevan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, evitando el efecto de “techo de cristal” y garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso y promoción, promoviendo la asunción de responsabilidades profesionales en el colectivo del sexo femenino.

Modalidades de jornada

La plantilla tiene mayoritariamente jornada completa. Solo una empleada (mujer) ha solicitado jornada reducida.

Teletrabajo

El personal puede prestar servicios en modalidad de teletrabajo conforme al artículo 37 bis del Estatuto de Personal del Parlamento de Navarra. Los criterios de acceso se aprobaron el 26 de noviembre de 2021 y fueron modificados el 19 de diciembre de 2024, estableciendo que los días de teletrabajo serán martes y/o jueves. Pueden modificarse si existe necesidad de conciliación familiar (cuidado de menores o mayores). Las solicitudes se realizan por semestres.

Los días concedidos de teletrabajo son inamovibles, salvo causa excepcional y justificada. La autorización para efectuar puntualmente teletrabajo un día distinto de los autorizados o de un día concreto (para el supuesto de personal que no ha solicitado la modalidad de teletrabajo), requiere justificación adecuada y el visto bueno del responsable de la unidad/equipo y del Secretario General.

Datos de participación en teletrabajo

Actualmente éstos son los datos relativos a esta modalidad:

El 81% de las mujeres teletrabaja: el 69% de forma habitual y el 12% de forma más esporádica.

El 64% de los hombres teletrabaja, aunque sólo el 9% lo hace de manera habitual.

Modalidades de Teletrabajo y participación por género

Modalidad	Mujeres	Hombres
Normativa	13	0
Con cambios	5	1
Esporádica	3	6

Entendemos por trabajo normativo el solicitado y realizado conforme a la normativa a realizar de forma habitual y que tiene lugar siempre los días de la semana especificados en la resolución de concesión (martes y jueves).

Entendemos por modalidad de teletrabajo “con cambios” el solicitado conforme a la normativa para realizar de forma habitual pero que presenta cambios de día o de frecuencia con respecto a la modalidad normativa. La modalidad de teletrabajo esporádico recoge los supuestos en los que el trabajador tiene jornada presencial, pero solicita de forma excepcional la realización de modalidad de trabajo, ya sea por un periodo o para una o varias jornadas especificadas.

Por estamentos, podemos observar que las diferencias se amplían. En los niveles superiores (A y Presidencia), el porcentaje de hombres es mayor, pero

las solicitudes de teletrabajo normativo en ese nivel son realizadas únicamente por mujeres.

Interpretación de los datos de participación en teletrabajo

El hecho de que la mayor parte de las personas que han pedido teletrabajo normativo sean mujeres puede indicar varias cuestiones relevantes en este diagnóstico:

- *Conciliación familiar:* Las mujeres suelen valorar más la flexibilidad del teletrabajo porque les facilita conciliar la vida laboral y familiar, sobre todo cuando enfrentan una carga mayor en cuidados y responsabilidades domésticas. Esto hace que el teletrabajo sea una herramienta para gestionar mejor su tiempo y reducir conflictos trabajo-familia
- *Seguridad laboral:* El teletrabajo puede ofrecer a las mujeres un entorno laboral más seguro y libre de problemáticas como el acoso o el sesgo de género, que a veces están presentes en la oficina física
- *Continuidad profesional:* Muchas mujeres, especialmente madres o en etapas de vida con exigencias familiares elevadas, encuentran en el teletrabajo una forma de mantener su carrera profesional sin renunciar a sus responsabilidades personales ni a su bienestar.
- *Riesgos de sobrecarga:* Sin embargo, también pueden estar expuestas a mayores riesgos de sobrecarga laboral y dificultad para establecer límites entre trabajo y casa, lo que puede afectar la calidad del tiempo laboral y la salud.
- *Visibilidad y promoción:* El teletrabajo puede contribuir a reducir la brecha de género en empleo al facilitar la continuidad laboral, pero en algunos casos puede impactar negativamente en la visibilidad y oportunidades de promoción de las mujeres si no se gestionan adecuadamente.

En resumen, la mayor proporción de mujeres solicitando teletrabajo normativo refleja tanto las necesidades de conciliación propias de su rol social y familiar, como las ventajas que perciben en esta modalidad para seguir activas profesionalmente, todo ello en un contexto donde la flexibilidad y la protección

contra desigualdades laborales son factores clave. Sin embargo, es necesario implementar la formación dirigida a empleados (especialmente hombres y personal directivo) sobre los objetivos de las políticas de teletrabajo: igualdad de oportunidades, conciliación familiar y salud laboral. La formación debe evitar sesgos que asocien teletrabajo con menor compromiso o desempeño. Hay que tener en cuenta que la mayor propensión de las mujeres a solicitar teletrabajo normativo refleja tanto las necesidades de conciliación propias de su rol social y familiar, como las ventajas que perciben en esta modalidad para seguir activas profesionalmente, todo ello en un contexto donde la flexibilidad y la protección contra desigualdades laborales son factores clave. Por tanto, la formación dirigida a empleados —especialmente hombres y personal directivo— debe promover la corresponsabilidad sobre los objetivos de las políticas de teletrabajo: igualdad de oportunidades, conciliación familiar y salud laboral. Así se evitan sesgos que asocien el teletrabajo con menor compromiso o desempeño.

Familias numerosas y monoparentales

Así mismo, se ha detectado que existen determinadas situaciones que no se tienen en cuenta para una mayor adaptación de la jornada laboral y sus modalidades, como las situaciones de familias monoparentales y las familias numerosas.

Las familias numerosas y las familias monoparentales presentan realidades y necesidades específicas que deben contemplarse de forma expresa en un plan de igualdad, porque se encuentran en mayor riesgo de desigualdad y dificultades de conciliación.

Se entiende por familia numerosa aquella en la que existe un número elevado de hijos o hijas, normalmente reconocida mediante título oficial, lo que implica mayores cargas de cuidado y gasto. Estas familias suelen afrontar una fuerte presión económica por alimentación, vivienda, educación, ocio y transporte, así como una compleja organización del tiempo.

En el ámbito de la igualdad, es frecuente que una de las personas progenitoras (a menudo la mujer) asuma la mayor parte de los cuidados, con

impacto en su carrera profesional, en su disponibilidad para la formación y en su promoción. Por ello, el plan de igualdad debe prever medidas específicas de flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos y apoyo a la conciliación que tengan en cuenta la intensidad de cuidados y la necesidad de ingresos estables.

Por su parte, se considera familia monoparental aquella en la que un solo progenitor o progenitora asume en exclusiva la responsabilidad económica y de cuidados de los hijos o hijas. Esta estructura familiar suele estar en mayor riesgo de pobreza, sobrecarga emocional y falta de red de apoyo, ya que no hay otra persona adulta con quien compartir tareas, cuidados y decisiones.

En términos laborales, las familias monoparentales suelen enfrentar más dificultades para adaptarse a horarios rígidos, desplazamientos largos o disponibilidad fuera de jornada, lo que puede limitar sus oportunidades de empleo y ascenso. Un plan de igualdad debe contemplar medidas reforzadas de flexibilidad, posibilidad de adaptación de jornada y priorización en determinadas medidas de conciliación.

6.4 FORMACIÓN DEL PERSONAL

En cuanto a las actuaciones de formación promovidas por la Cámara de Comptos, anualmente el Secretario General de la Cámara de Comptos elabora el avance del "Plan de Formación continuada del personal al servicio de la Cámara de Comptos de Navarra", así como el "Plan de formación", documentos que son oportunamente trasladados a la Junta de Personal de la institución al objeto de que formulen las sugerencias oportunas. Previamente, desde presidencia insta a todos los trabajadores a que propongan las acciones formativas que les interesen para incluirlas en el plan, detectándose de esta manera las necesidades formativas.

De la revisión de los Planes de Formación de los años anteriores se observa que no se han incluido materias relacionadas con la igualdad género.

Todo el personal puede participar en cualquier curso, salvo que la oferta de plazas esté limitada.

Impartición de cursos: Los cursos organizados por la Cámara de Comptos se realizan durante la jornada laboral principalmente los viernes. Los cursos externos presentan diferentes horarios

La asistencia se registra en una base de datos y hojas de control. No se observan barreras de género en el acceso a la formación. Tras examinar los datos relativos a la participación y asistencia a los cursos de formación que oferta la institución, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación con respecto a los hombres.

6.5 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Por el momento, la institución no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad. Tampoco se han realizado acciones de sensibilización y formación en esta materia.

La institución no dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género, ni informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría.

6.6 VIOLENCIA DE GÉNERO

No se dispone de un protocolo específico de atención a las personas víctimas de violencia de género ni se ha impartido formación o acciones de sensibilización en esta materia.

Las situaciones de violencia de género y sus efectos en los derechos de las personas trabajadoras afectadas por esta situación se recogen de forma general en la normativa aplicable sobre función pública anteriormente reseñada.

6.7 CLIMA DE IGUALDAD EN LA INSTITUCIÓN.

Con el objeto de detectar aspectos relevantes para la redacción del Plan de Igualdad de la Institución, se ha remitido una encuesta al conjunto de la plantilla. El presente informe sintetiza los resultados obtenidos y proporciona un

diagnóstico sobre la percepción del personal en relación con las políticas de igualdad de la Cámara de Comptos y del clima laboral en materia de igualdad.

La **tasa de participación** fue del 70,27 por ciento por lo que puede considerarse alta y suficientemente representativa del conjunto del personal. En la encuesta, el 65 por ciento de las respuestas fueron de mujeres y el 23 por ciento de hombres (el doce por ciento no indica sexo), reflejando una participación femenina similar a su peso real en la plantilla.

Percepción de igualdad de trato

El 60 por ciento del personal que ha respondido a la encuesta opina que existe igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Institución. Sin embargo, un 36 por ciento (9 personas) considera que no siempre existe tal igualdad, y un 4 por ciento (1 persona) cree que no la hay.

En consecuencia, aunque la percepción mayoritaria es positiva, la existencia de un 40 por ciento que cuestiona la igualdad de trato constituye un área de atención relevante que debe abordarse a través de medidas específicas de sensibilización y prevención de conductas discriminatorias.

Percepción de igualdad de oportunidades

El 88 por ciento de las personas encuestadas considera que existe igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo y en las oportunidades de promoción. No obstante, un ocho por ciento (2 personas) opina que no siempre existe tal igualdad, y un cuatro por ciento (1 persona) cree que no existe.

Por lo tanto, puede afirmarse que la percepción general es muy positiva en este aspecto, aunque la existencia de opiniones divergentes sugiere la necesidad de revisar los procesos de selección y promoción para garantizar su transparencia y equidad.

Sensibilidad de la Presidencia hacia la igualdad

En cuanto a la sensibilidad de Presidencia en relación con los temas de igualdad los resultados son muy positivos dado que el 71% del personal percibe sensibilidad por parte de la Presidencia hacia la igualdad de trato y

oportunidades. No obstante, el 25% (seis personas) opina que no siempre existe tal sensibilidad, y el cuatro por ciento% (1 persona) cree que no la hay.

Sensibilización colectiva en materia de igualdad

El 67 por ciento del personal considera que está sensibilizado respecto a la igualdad de trato y oportunidades. Sin embargo, el 33 por ciento (8 personas) opina que no siempre existe tal sensibilización. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar un plan de formación y concienciación en materia de igualdad de género dirigido a toda la organización

Percepción de discriminaciones

Aunque la mayoría percibe imparcialidad en los procesos de formación y promoción, la existencia de percepciones de discriminación por razón de sexo (20 por ciento en total) requiere una revisión exhaustiva de estos procesos para garantizar su objetividad y equidad.

Percepción del compromiso institucional con la conciliación.

Los resultados sobre la percepción del compromiso institucional con la corresponsabilidad y la conciliación denotan un compromiso institucional claro. El 100% de los encuestados opina que la Presidencia favorece activamente la conciliación de la vida familiar con la laboral sin distinción de sexo.

Situaciones de acoso o conductas discriminatorias

En relación con las situaciones de acoso o conductas discriminatorias, el 80% de las personas encuestadas manifiesta no haber sufrido ni presenciado episodios incómodos o de acoso por razón de sexo. Sin embargo, el 20% de la muestra (cinco personas) sí declara haber sufrido o presenciado este tipo de situaciones.

Este 20% constituye un dato especialmente relevante y pone de manifiesto la existencia de conductas que requieren atención específica, por lo que no debe ser minimizado.

Las personas que han presenciado o vivido situaciones incómodas describen, entre otras, conversaciones en las que no se intervino para frenar comentarios de carácter discriminatorio, que fueron toleradas de manera pasiva. También señalan la existencia de un trato diferenciado por razón de género, recogiendo casos en los que determinados hombres dirigen a las mujeres contestaciones inadecuadas que, según se indica, no se producirían si el interlocutor fuera otro hombre. Asimismo, se refieren a manifestaciones explícitas de superioridad por parte de algunos hombres, quienes expresan creencias de supremacía sobre las mujeres en el trato cotidiano. Finalmente, se observa una falta de reacción colectiva, dado que, aunque en algunas ocasiones se han frenado conductas inapropiadas, en otras no se ha producido una respuesta por parte del grupo.

El resultado obtenido pone de relieve la necesidad de establecer un protocolo claro de actuación ante situaciones de acoso y discriminación, crear canales seguros y confidenciales de denuncia, garantizar la investigación imparcial de los casos que se planteen e implementar sanciones y medidas correctivas efectivas que aseguren una respuesta adecuada y disuasoria. El 96% de las personas encuestadas (25 personas) considera necesario aprobar un protocolo que prevea y regule las actuaciones ante casos de acoso sexual, mientras que solo el 4% (1 persona) no lo estima necesario, lo que evidencia un consenso prácticamente unánime y convierte este dato en imperativo para la acción inmediata.

Necesidad de Plan de igualdad

El 65% del personal (17 personas) considera necesario aprobar un Plan de Igualdad en la organización, frente a un 35% (nueve personas) que no lo ve necesario, lo que muestra un respaldo mayoritario, aunque no unánime, a la institucionalización y refuerzo de las medidas de igualdad más allá de la percepción actual de trato igualitario.

Disposición a recibir formación en igualdad

El 72% de las personas encuestadas (18 personas) se muestra dispuesto a asistir a actividades de formación en materia de igualdad, mientras que el 28%

(siete personas) no estaría dispuesto, lo que, pese a ser un dato globalmente positivo, obliga a reflexionar sobre las causas de esta reticencia y sobre estrategias que permitan maximizar la participación y el impacto de las acciones formativas.

Conclusión

Como observación final, los resultados de la encuesta ponen de manifiesto una paradoja relevante: aunque la mayoría del personal percibe una situación de igualdad, un 20% ha experimentado situaciones de acoso o discriminación y muestra un bajo nivel de satisfacción con la forma en que se han resuelto. Esta discrepancia indica que la cultura de igualdad no es homogénea en toda la organización y que persisten dinámicas de poder que afectan de forma desproporcionada a determinados colectivos, previsiblemente mujeres.

El Plan de Igualdad debe abordar esta brecha entre la percepción mayoritaria y la realidad vivida por una minoría significativa, transformando la institución en un entorno verdaderamente inclusivo y libre de discriminación.

7. OBJETIVOS.

El Plan de Igualdad de la Cámara de Comptos de Navarra tiene como propósito fundamental garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos institucionales, eliminando las desigualdades detectadas tanto en el diagnóstico técnico como en la percepción del personal. Este compromiso institucional asegura la construcción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, alineado con la legislación vigente y las mejores prácticas del sector público.

El diagnóstico ha evidenciado una concentración masculina en los puestos de mayor responsabilidad, un uso desigual del teletrabajo, y una sensibilidad que debe fortalecerse para abordar brechas identificadas en la encuesta de clima laboral."

Por otra parte, la encuesta refleja que, aunque la mayoría percibe avances en igualdad, existe una demanda clara e inequívoca por la implantación de un protocolo de acoso y una mayor formación en materia de igualdad.

Por ello, los objetivos específicos del presente plan son:

- **Objetivo 1.** Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de alta responsabilidad y órganos decisorios de la institución.

- **Objetivo 2.** Consolidar la igualdad formal ya existente en el acceso a la formación, promoción y modalidades flexibles de trabajo mediante la eliminación de barreras indirectas y la mejora de la percepción de equidad, fomentando así la conciliación y corresponsabilidad.

- Subobjetivo 2.1: Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de las personas trabajadoras pertenecientes a familias monoparentales, reduciendo el impacto negativo que la asunción en solitario de las responsabilidades familiares puede tener sobre su acceso al empleo, permanencia, promoción, formación y condiciones de trabajo. En concreto para las familias monoparentales se diseñarán medidas de flexibilidad y permisos, evitando que queden configurados únicamente para modelos biparentales.

- Subobjetivo 2.2: Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades de las personas trabajadoras pertenecientes a familias numerosas, reduciendo el impacto negativo que la asunción de mayores responsabilidades familiares puede tener sobre su acceso al empleo, permanencia, promoción, formación y condiciones de trabajo.

- **Objetivo 3:** Fortalecer el compromiso institucional mediante la sensibilización continua de todo el personal, fomentando una cultura de igualdad y respeto inclusiva y transversal.

- **Objetivo 4:** Implantar un protocolo efectivo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando canales seguros de denuncia y mecanismos resolutivos.

- **Objetivo 5.** Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos institucionales, informes, comunicaciones y procedimientos administrativos, asegurando una evaluación diferenciada que permita detectar y corregir desigualdades.

8. MEDIDAS Y ACCIONES.

Para la consecución de los objetivos del Plan se establecen las siguientes medidas, adaptadas a las necesidades diagnosticadas y a las demandas expresadas por el personal en la encuesta realizada, recogiendo las buenas prácticas y el marco jurídico aplicable:

- **Medida 1. Avanzar en las políticas de conciliación y corresponsabilidad** que aseguren la igualitaria utilización de modalidades flexibles de organización del trabajo, permisos y licencias. En concreto, se incorporarán medidas específicas en estos ámbitos para las personas trabajadoras de familias monoparentales y para las personas trabajadoras de familias numerosas.

- **Medida 2.** Definir y aplicar criterios objetivos para la promoción de una **representación equilibrada en órganos de decisión**, promoviendo la transparencia y la igualdad de representación.

- **Medida 3.** Diseñar un **Plan anual de formación en igualdad de género, prevención de discriminación, acoso y lenguaje inclusivo, dirigido** a todo el personal y especialmente orientado a líderes y responsables de gestión.

- **Medida 4.** Incorporar la **perspectiva de género en los procesos fiscalizadores y administrativos..**

- **Medida 5.** Realizar campañas periódicas de **sensibilización y comunicación** interna sobre igualdad, prevención del acoso y promoción de la conciliación, utilizando diversos canales y formatos para alcanzar a toda la plantilla.

- **Medida 6.** Implementar sistemas de recogida y análisis de **datos e indicadores desagregados por sexo**, relativos a selección, desarrollo

profesional, formación, permisos y modalidades flexibles, facilitando la transparencia y la toma de decisiones basada en evidencias.

- **Medida 7.** Revisar y actualizar los documentos, normativas y comunicaciones institucionales para asegurar un **lenguaje inclusivo y no sexista**, alineado con el compromiso institucional con la igualdad.

- **Medida 8.** Desarrollar, aprobar y difundir un **Protocolo institucional frente al acoso sexual y por razón de sexo** con canales confidenciales accesibles para toda la plantilla, garantizando protección a las víctimas y procedimientos claros y ágiles que permitan la intervención efectiva y la prevención de futuras situaciones.

- **Medida 9.** **Evaluar** periódicamente las políticas de conciliación y permisos, promoviendo que su disfrute no penalice la carrera profesional.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación constituyen ejes esenciales para garantizar la eficacia, actualización y continuidad del Plan de Igualdad.

Como órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación se debe constituir la **Comisión de Igualdad y Seguimiento**. La Comisión de Igualdad y seguimiento, estará integrada por tres miembros. En su composición deberá tenerse en cuenta la necesaria representación paritaria y funcional. La Comisión será la encargada de supervisar el cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad, recopilar y analizar datos, atender incidencias y realizar propuestas de mejora continua. Así mismo tendrá otras funciones que puedan serle atribuidas por otros procedimientos en los que queden implicadas materias de igualdad.

Anualmente la Comisión elaborará un **Informe de Seguimiento** que contemple indicadores cuantitativos —como tasas de representación, uso de permisos, participación en formación y protocolos de acoso— y cualitativos —como resultados de encuestas internas sobre percepción y clima laboral— el cual se difundirá entre toda la plantilla para garantizar la transparencia

institucional. Para la realización de este Informe de Seguimiento deberá utilizarse la tabla de indicadores recogidos en el Anexo I de este plan.

La Comisión realizará la **revisión y actualización bienal** del Plan de Igualdad, adaptándolo a cambios normativos, legislativos o estructurales, incluyendo aportaciones del personal y resultados objetivos, asegurando así la vigencia y efectividad constante.

Para el adecuado ejercicio de sus funciones la Comisión habilitará **un canal confidencial** y anónimo para la comunicación de situaciones de acoso, discriminación o propuestas relativas a la igualdad, el cual seguirá protocolos específicamente aprobados que garanticen la adecuada gestión y seguimiento de las comunicaciones.

Para hacer posible el seguimiento del Plan de Igualdad la Comisión realizará encuestas periódicas de **clima laboral y percepción de igualdad** al objeto de evaluar, de forma continua, la evolución del entorno laboral, la eficacia de las acciones implementadas y la identificación temprana de nuevas necesidades o problemáticas.

Para la implementación y seguimiento de las Medidas y Acciones propuestas en este Plan, se deberá anualmente tener en cuenta la dotación económica precisa para poder garantizar que pueden realizarse las intervenciones en la materia necesarias para la consecución de los objetivos propuestos. A estos efectos, de forma anual deberá establecerse la cuantificación y las partidas presupuestarias que se comprometen para las intervenciones específicas en materia de igualdad derivadas del cumplimiento de este Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad y Seguimiento anualmente identificará las acciones.

ANEXO I INDICADORES DE IGUALDAD

Área de Medición	Indicador	Descripción
Representación equilibrada	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta responsabilidad	Objetivo 1. Medidas: 2, 7 y 9
	Porcentaje de mujeres y hombres en Comisiones y órganos decisorios de la institución	Objetivo 1 Medidas: 2, 7 y 9
	Porcentaje de mujeres y hombres en actuaciones de promoción interna y en actuaciones de formación	Objetivo 1 Medidas: 2, 7 y 9
Conciliación y Corresponsabilidad	Porcentaje de mujeres y hombres que utilizan modalidades de trabajo flexible	Objetivo 2 Medidas: 1, 7 y 9
	Modificación de las políticas de teletrabajo sobre familias numerosas y monoparentales y utilización de las mismas por el personal: porcentajes	Objetivo 2: Subobjetivos 2.1 y 2.2 Medidas: 1 y 7
	Resultados de percepción sobre la eficacia de las políticas de conciliación	Objetivo 2: Subobjetivos 2.1 y 2.2 Medidas: 1 y 7

Área de Medición	Indicador	Descripción
Sensibilización y Formación	Número total de formaciones impartidas y porcentaje de las que son en materia de igualdad	Objetivo 3 Medidas: 3, 5 y 7
	Porcentaje de personal que ha participado en formaciones	Objetivo 3 Medidas: 3, 5 y 7
	Nivel de satisfacción y utilidad percibida en la formación	Objetivo 3 Medidas: 3, 5 y 7
Prevención y Actuación del Acoso	Aprobación de procedimientos de prevención.	Objetivo 4. Medidas: 8 y 7
	Respuestas institucionales ante denuncias de acoso o conductas inapropiadas: número de denuncias admitidas a trámite.	Objetivo 4. Medidas: 8 y 7
	Porcentaje de personal que conoce y utiliza el protocolo de acoso	Objetivo 4. Medidas: 8 y 7
Incorporación de la perspectiva de género en los procesos institucionales	Porcentaje de documentos y comunicaciones revisadas	Objetivo 5. Medidas 4 y 7
	Porcentaje de informes de fiscalización con análisis de	Objetivo 5. Medidas 4 y 7



Área de Medición	Indicador	Descripción
	aspectos relacionados con la igualdad de genero	
Clima Laboral y Percepción	Resultados de encuesta sobre la percepción de igualdad	Percepción de obtención de todos los objetivos del Plan Medida 7
	Nivel de percepción sobre compromiso institucional	Percepción de obtención de todos los objetivos del Plan Medida 7
	Porcentaje de personal que identifica barreras o discriminación indirecta	Percepción de obtención de todos los objetivos. Medida 7

ANEXO II INFOGRAFÍAS

Plan de Igualdad: Diagnóstico y Hoja de Ruta de la Cámara de Comptos de Navarra

La Cámara de Comptos de Navarra ha realizado un diagnóstico exhaustivo que revela una paradoja: aunque la percepción general es positiva, existen brechas estructurales y problemas que el nuevo Plan de Igualdad busca resolver con medidas concretas.

Diagnóstico: ¿Cuál es la situación?

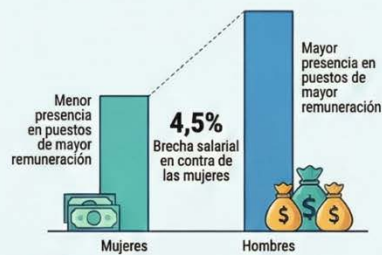
La paradoja de la percepción



La paradoja de la percepción

A pesar de que la mayoría considera que existe igualdad, una minoría significativa reporta conductas discriminatorias.

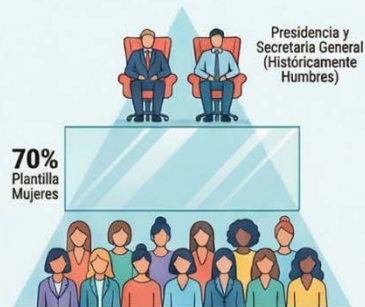
Brecha salarial



Brecha salarial

Se debe a la menor presencia femenina en los puestos de mayor remuneración, no a discriminación salarial directa.

Techo de cristal



Techo de cristal

Aunque el 70% de la plantilla son mujeres, los puestos de Presidencia y Secretaría General siempre han sido ocupados por hombres (siwo una Presidenta).

Diferencia de género en el teletrabajo



Ilustra la gran diferencia de género en el uso del teletrabajo, que refleja una desigual asunción de las responsabilidades de conciliación.

El Plan: Objetivos Estratégicos



Representación equilibrada

Promover una representación equilibrada en puestos de alta responsabilidad mediante objetivos en la promoción para romper el "techo de cristal" y fomentar el liderazgo femenino.



Mejorar la conciliación

Crear medidas específicas para familias monoparentales y numerosas para garantizar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.



Fases del Plan de Igualdad de la Cámara de Comptos



1. Compromiso Institucional

La Presidencia establece la igualdad como una prioridad estratégica y transversal.



2. Creación de la Comisión de Igualdad

Se constituye un equipo para redactar el plan y otro para implementarlo.



3. Diagnóstico de la Situación

Se analizan datos para identificar áreas de mejora y posibles desigualdades.



7. Implementación y Seguimiento

Se realiza una valoración continua para garantizar la mejora constante.



4. Definición de Objetivos

Se establecen metas concretas y medibles basadas en el diagnóstico.



5. Diseño del Plan

Se estructura un calendario con indicadores de seguimiento y evaluación.



6. Negociación y Aprobación

El plan se negocia con la Junta de Personal y se aprueba formalmente.

Vigencia del Plan: 4 Años

Entra en vigor el día de su aprobación por Resolución del Presidente.

