

I PLAN DE IGUALDAD



**ENTIDAD LOCAL MENOR
DE VALDIVIA**

El Plan de Igualdad de la Entidad Local Menor de Valdivia
es el reflejo del compromiso de la institución.

I. INTRODUCCIÓN	1
II. LEGISLACIÓN APLICABLE	3
III. PARTES QUE LO CONCIERTAN	4
IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	5
V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	5
1- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	6
1.1. Distribución de la Plantilla.	6
1.2. Distribución del personal trabajador por relación laboral o funcionalidad.	7
1.3. Distribución de personal por sexo y clasificación profesional.	8
1.4. Distribución de la plantilla según sexo y área o delegación.	9
2- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL TRABAJADOR.	10
3- PROMOCIÓN.	11
4- AUDITORIA RETIBUTIVA.	11
5- FORMACIÓN.	13
6- RESPONSABILIDADES FAMILIARES. CONCILIACIÓN.	13
7- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	15
8- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.	15
9- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	16
VI. CONCLUSIONES.	17
VII. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.	21
VIII. MEDIDAS DE IGUALDAD. INDICADORES. RESPONSABLES	22
IX. TEMPORALIZACIÓN.	28
X. RECURSOS	28
XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	29
XII. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	31
XIII. PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	31

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. One signature is clearly labeled 'CSIF'. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the bottom half of the page.



I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres - LOI-, desarrolla el artículo 14 de la Constitución Española que consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; por su parte, el artículo 9.2 de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva.

Según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, ésta tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español en 1983, en su artículo 4.1 señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, obliga a las empresas 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, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Una de las medidas que consagra el citado texto legal es la elaboración de planes de igualdad. Planes que, en palabras de nuestro legislador estatal, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007,



de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, en materia de planes de igualdad estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad , y ordenó al Gobierno el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad , así como el Registro de Planes de Igualdad , en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

En virtud de ese mandado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, obliga a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por su parte, la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad 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.

Con las premisas anteriores, el Plan de Igualdad para el personal de esta Entidad Local ha de constituirse en el referente de las medidas que se vienen adoptando en la última década para lograr que la igualdad y no discriminación, principios consagrados en la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico, sean reales y efectivas en el ámbito del acceso al empleo público, planes de formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

En este sentido, la Entidad Local Menor de Valdivia quiere mostrar su compromiso con la igualdad y con la legislación vigente en nuestro país, elaborando este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres dirigido a sus empleados y empleadas, que se desarrollará del 2025 a 2029, y que tiene como finalidad evitar cualquier tipo de



discriminación laboral entre mujeres y hombres que pudiera producirse en la Entidad, así como impulsar un entorno laboral en el que mujeres y hombres puedan desarrollarse profesional y personalmente en condiciones justas y equilibradas.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

El presente Plan toma como referente la normativa que a continuación se reseña:

- La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el Estado español en 1983, que en su artículo 4.1 señala que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

- La Constitución Española -CE-, que consagra el principio de igualdad y no discriminación ante la ley (art. 14), así como en el acceso a los cargos públicos (art. 23), conminando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres - LOI-, cuyos artículos 45 y 46 regulan la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, así como el concepto y contenido de los mismos.

- 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.

- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre



registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, y desarrolla los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en cuyo articulado se reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo, así como la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 14). Igualmente regula una serie de medidas tendentes a favorecer la igualdad que se concretan en obligaciones tales como la paridad en la composición de los órganos de selección (art. 60); la regulación del permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (art. 49.d), en su redacción dada por el RD-ley 6/2019); también en lo que respecta a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, con la figura de la movilidad por razón de violencia de género (art. 82), entre otras. Pero sobretodo el Estatuto es importante, en lo que aquí respecta, por establecer en su Disposición Adicional Octava la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

III.- PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente Plan de Igualdad es suscrito por la comisión de Igualdad constituida conforme acta suscrita al efecto.

Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad.



IV.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la Entidad Local Menor de Valdivia, con independencia de su relación laboral o funcionarial, ya sea fija o temporal.

La duración del Plan de Igualdad del personal de esta Entidad Local se fija en cuatro años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación por la Junta Vecinal de la Entidad. Expirado dicho plazo de cuatro años, el presente Plan se entenderá prorrogado por períodos anuales hasta la aprobación de un nuevo Plan.

V.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

La definición de los objetivos, áreas de intervención y medidas comprendidas en este Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Entidad Local Menor de Valdivia, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico previo llevado a cabo sobre la gestión de personal de la entidad local desde una óptica de género a través de la remisión anónima de unas encuestas elaboradas por la propia Entidad, en virtud de las estipulaciones legales.

Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de una descripción de las características de la plantilla de la Entidad Local Menor de Valdivia y un análisis de su participación en las prácticas de gestión de recursos humanos, basado en datos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos tienen como período de referencia el año 2024, como última anualidad completa.

Estas tareas van dirigidas 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 Entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Además 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.

El análisis y las principales conclusiones en las que se ha basado la elaboración de este Plan son las siguientes:

CSIF

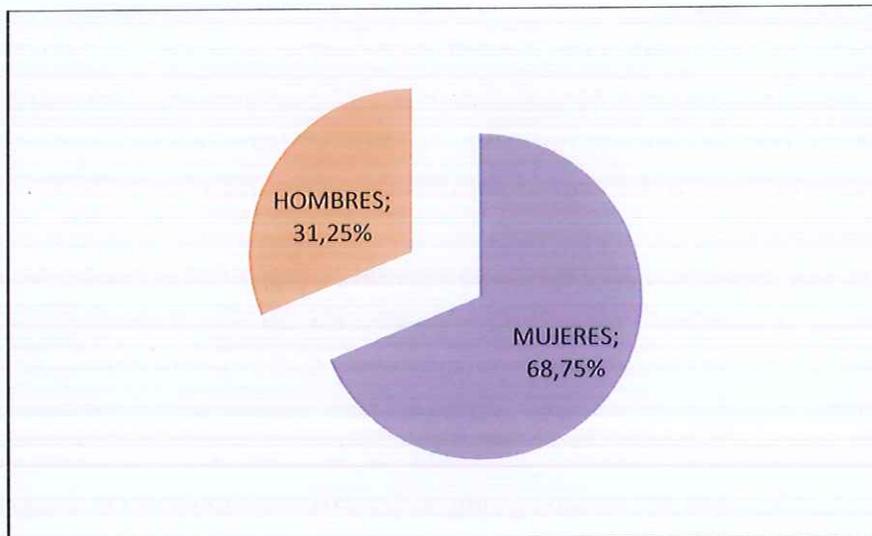


1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

1.1. Distribución de la plantilla por sexo:

El equipo humano de la Entidad Local Menor de Valdivia está formado por 32 trabajadoras y trabajadores. De estas personas, 22 son mujeres (68,75 %) y 10 hombres (31,25 %). En términos generales, esta distribución no responde al principio de representación equilibrada de mujeres y hombre, existiendo más mujeres que hombres.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO		
MUJERES	22	68,75 %
HOMBRES	10	31,25 %
TOTALES	32	100,00 %



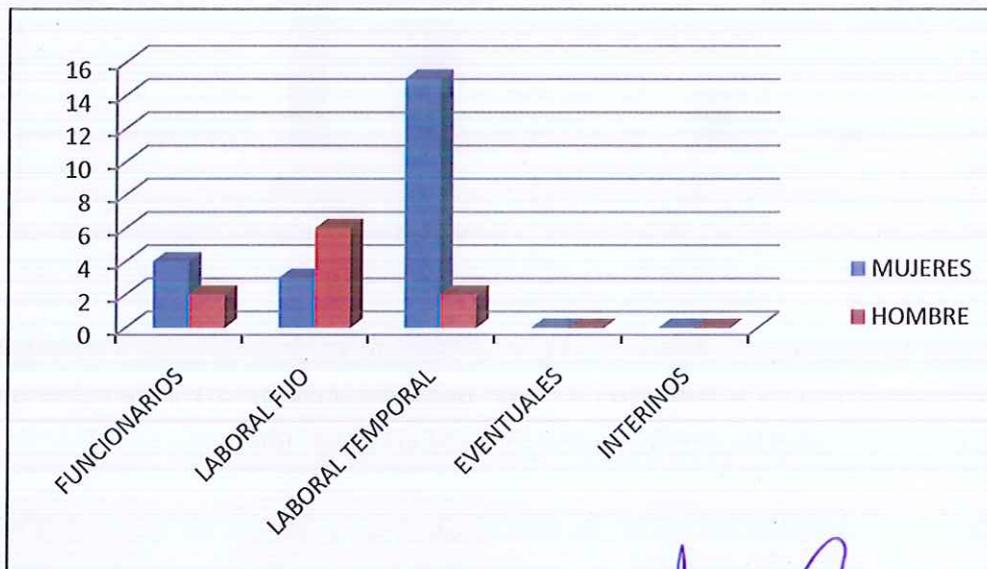


1.2. Distribución del personal trabajador por relación laboral o funcionarial.

Si observamos el personal funcionario, vemos que el número de mujeres es mayor que el de hombres (el doble), siendo funcionarias el 66,67 % de mujeres frente al 33,33% de hombres. Lo contrario pasa con el personal laboral fijo, que supone el 66,67 % de hombres frente a un 33,33 % de mujeres.

Si analizamos la distribución del personal trabajador de la Entidad por tipo de personal teniendo en cuenta la relación laboral, observamos que un alto número de trabajadores y trabajadoras tienen un contrato de trabajo temporal, siendo 15 (88,24 %) las mujeres contratadas con esta modalidad mientras que son 2 (11,76 %) los hombres contratados.

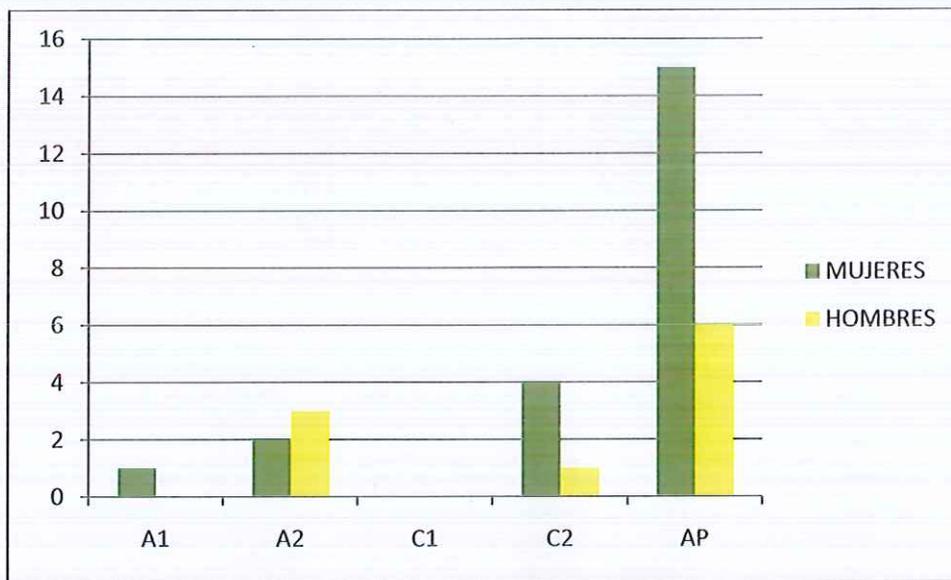
TIPO DE CONTRATA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Funcionarios	4	2	6
Laboral Fijo	3	6	9
Laboral Temporal	15	2	17
Eventuales	0	0	0
Interinos	0	0	0
Total	22	10	32





1.3. Distribución de personal por sexo y clasificación profesional.

Categoría profesional	Funcionarios		Laboral Fijo		Laboral Temporal		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
A1	1	0	0	0	0	0	1
A2	0	1	0	1	2	1	5
C1	0	0	0	0	0	0	0
C2	3	1	0	0	1	0	5
AP	0	0	3	5	12	1	21
Total	4	2	3	6	15	2	32



Al analizar la categoría profesional, según el sexo de las trabajadoras y trabajadores, resulta que excepto en la categoría A2, con una diferencia del 20 % de más hombres que mujeres, en todas las demás existen más mujeres que hombres.

En cuanto a la distribución de la plantilla según sexo y niveles de responsabilidad, a partir de los datos disponibles, no se detectan indicios de que existan obstáculos específicos al acceso de las trabajadoras /es a puestos de responsabilidad.



1.4. Distribución de la plantilla según sexo y área o delegación

DISTRIBUCIÓN POR PUESTO Y SEXO			
	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Secretaria-Intervención	1	0	1
Arquitecto Técnico	0	1	1
Gestor Cultural	0	1	1
Maestro/a	2	1	3
Auxiliar Administrativo	3	0	3
Auxiliar de Policía	0	1	1
Técnicos educación infantil	1	0	1
Encargado de obras	0	1	1
Operario de obras	0	3	3
Peón Electricista	0	1	1
Peón Jardinería	1	0	1
Ordenanzas	1	0	2
Limpiadoras	7	0	7
Peón Mantenimiento	2	0	2
Auxiliar Ayuda Domicilio	4	0	4
Total	22	10	32





La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto y los porcentajes por puesto según el sexo, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la segregación por puestos en la Entidad.

Si observamos los puestos que están ocupados sólo por mujeres vemos que, en general, se corresponden con ocupaciones y profesiones históricamente feminizadas, por ejemplo los puestos relacionados con la docencia, administración, con los cuidados de mayores y personas dependientes, limpieza y mantenimiento.

Si observamos los puestos ocupados sólo por hombres, vemos que son profesiones más relacionadas con trabajos tradicionalmente masculinizados: operario de obras y electricista.

El puesto de peón de jardinería está ocupado por una mujer.

2.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR.

Analizados los procesos de selección y contratación que viene realizando la Entidad Local menor de Valdivia se comprueba que:

- No se produce una búsqueda específica de candidaturas de mujeres o de hombres, excepto cuando es un requisito establecido por los programas de empleo de la Junta de Extremadura.
- Ni los procesos ni el contenido de los procesos de selección son sexistas.
- En las pruebas de selección no se realizan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- La entidad se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado.
- Se utilizan imágenes no sexistas en la información.
- Se utiliza un lenguaje no sexista.
- En los temarios de las pruebas de acceso se incluyen siempre contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.
- En todas las convocatorias de procesos selectivos se hace un uso no sexista del lenguaje, introduciendo una cláusula al respecto.
- En cuanto a la composición de los tribunales de selección, se pretende siempre



que la presencia entre mujeres y hombres sea equilibrada; en ocasiones hay más mujeres que hombres; nunca hay más hombres que mujeres.

Respecto a las plazas de personal funcionario, en los dos últimos años se ha realizado únicamente un proceso selectivo para el puesto de arquitecto técnico municipal, resultando seleccionado un hombre; Sólo se presentaron tres aspirantes y ninguno fue mujer.

En cuanto al proceso de estabilización llevado a cabo, de los 9 puestos estabilizados, 3 corresponden a contratación de mujeres y 6 de hombres. Si bien puede entenderse que se ha favorecido a la plantilla masculina de la Entidad cabe analizar que ésta era la que más antigüedad tenía respecto los puestos ofertados al estar vinculados a profesiones u oficios concretos (peón electricista, peón de mantenimiento). Se señala que uno de los puestos estabilizados, el de peón de jardinería, ha sido cubierto por una mujer alejándose con ello de los estereotipos que aún pueda entenderse que perduran en nuestra sociedad.

Si nos fijamos en la provisión temporal de los puestos, se comprueba que hay más presencia de mujeres que hombres; éstos procesos suelen ser con preselección del Servicio Extremeños de Empleo.

3.- PROMOCIÓN DE PERSONAL

No se realiza análisis del impacto de los procesos de promoción interna, ya que no se tiene planificado en esta Entidad ningún proceso selectivo bajo esta modalidad.

4.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La política salarial de la E.L.M. de Valdivia se ajusta al Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre). Se consideran además las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables para cada anualidad. Así como las normas que se dispongan sobre el S.M.I.

Se analizan los distintos conceptos retributivos desagregando la información por sexo y diferenciando la categoría profesional o puestos ocupados en la Entidad.

Considerando los datos salariales correspondientes al periodo 2024, resulta:



GRUPO	ANÁLISIS
A1	En el Grupo A1, al tener sólo una persona que es mujer, no puede realizarse comparación alguna.
A2	En el grupo A2 todas las trabajadoras (3) y trabajadores (2) perciben las mismas retribuciones asignadas al puesto sin diferenciar si éstos están ocupados por hombres o mujeres.
C2	En el grupo C2 todas las trabajadoras (4) y trabajadores (1) perciben las mismas retribuciones asignadas al puesto sin diferenciar si éstos están ocupados por hombres o mujeres.
AP	En el grupo AP todas las trabajadoras (15) y trabajadores (6) perciben las mismas retribuciones asignadas al puesto sin diferenciar si éstos están ocupados por hombres o mujeres.

- En materia retributiva, las diferencias salariales se basan en la valoración de las funciones y características de trabajo que desempeñan cada uno de los empleados y empleadas y no en el hecho de diferencia de sexo; por tanto, las retribuciones son las establecidas por cada puesto en el registro retributivo.
- En los resultados no se identifican brechas de género que planteen una discriminación en las retribuciones de la Entidad Local Menor de Valdivia.
- La E.L.M. de Valdivia mejora su obligación legal en el análisis salarial ya que la auditoría retributiva la plantea a todo el personal municipal, independientemente de la vinculación como personal funcionario o laboral.



5.- FORMACIÓN

Los datos recogidos en el cuestionario del personal trabajador sobre la formación en la Entidad son los siguientes:

- Sobre la afirmación <<has realizado alguna formación en materia de igualdad>>, de las 24 personas que han realizado el cuestionario 7 (el 29,17 %) responden que si y 17 (el 70,83 %) responden que no.

- Sobre la afirmación <<te interesaría realizar formación en materia de igualdad>> de las 24 personas que han realizado el cuestionario 12 (50%) responden que si y 12 (50%) responden que no.

Si profundizamos en los datos de esta cuestión se constata que 8 de las repuestas son de hombre, interesándose por la formación en materia de igualdad un 50% de ellos; y que 16 de las respuestas son de mujeres, interesándose por la formación en materia de igualdad, igualmente, un 50%. Se concluye que existe un equilibrio en este interés en ambos sexos.

- Sobre la afirmación <<crees que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente a su sexo>>, de las 26 encuestas cumplimentadas que atienden a esta cuestión, 24 contestan con un "Si" y 1 con "no sabe/no contesta".

6.- RESPONSABILIDADES FAMILIARES. CONCILIACIÓN

Según los datos proporcionados para este diagnóstico, se refleja que a la pregunta <<has tenido dificultades para atender situaciones familiares legalmente reconocidas, como cuidado de descendientes, personas enfermas o personas adultas mayores>> se han obtenido 23 respuestas, de las cuales 22 indican que no han tenido dificultades y 1 contesta "si, ocasionalmente".

No se recoge información de manera sistemática sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas (se recoge la información de manera informal, se atienden demandas puntuales de algunas personas...)

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad y los

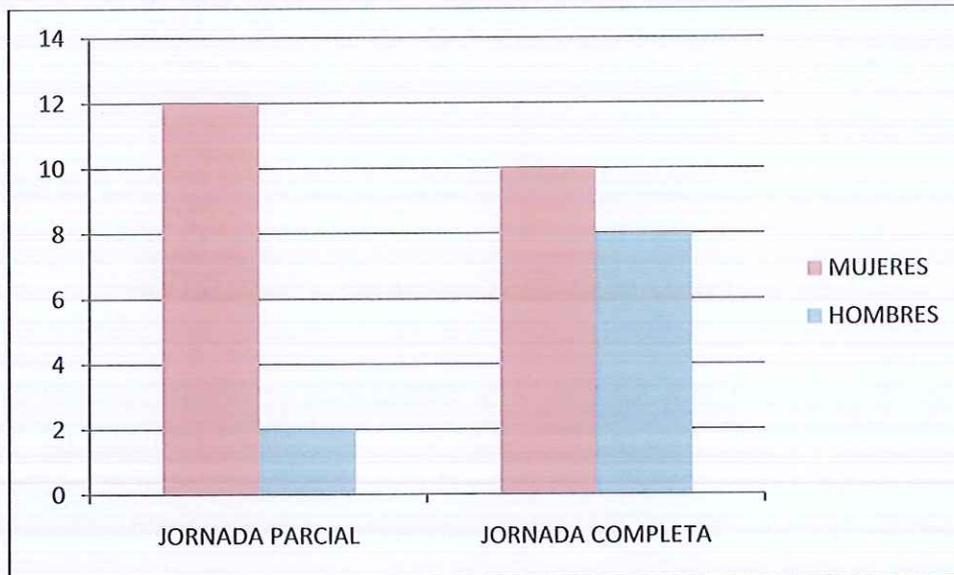


derechos de conciliación reconocidos legalmente no está sistematizada y se informa sólo a las personas que lo demandan.

Actualmente existe en esta Entidad una sola situación de excedencia para el cuidado de dependiente (hijo) instruida a instancias de un hombre, rompiendo con los estereotipos de género asociados a las tareas de cuidado al rol "natural" de las mujeres. Al día de la fecha, no constan datos referentes a solicitudes de reducción de jornadas por motivo de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En cuanto a los horarios de conciliación, todas las jornadas son de lunes a viernes, excepto el puesto de Auxiliar de Policía Local debido a las funciones propias del mismo. La entidad no contempla mejoras respecto a las medidas recogidas en la normativa sobre los permisos y licencias vinculados al cuidado de hijos e hijas o ascendientes dependientes

Respecto al tipo de jornada, son 14 personas las que tienen una jornada inferior a la jornada completa, de las que 12 son mujeres, el 85,74 %, y 2 hombres, el 14,29 %. Como se observaba, es superior el número de mujeres que de hombres que trabajan con jornadas menores a la jornada completa, lo que demuestra que son sobre todo las trabajadoras las que se enfrentan a una mayor parcialidad laboral.





7.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Entidad Local Menor de Valdivia no cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualizado y registrado; actualmente se están tramitando, a la par del Plan de igualdad, un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Entidad Local Menor de Valdivia y el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Sobre al acoso sexual o el acoso por razón de sexo en la Entidad, la información extraída del cuestionario del personal trabajador es la siguiente:

- Con la afirmación <<En caso de vivir una situación de acoso sexual o por razón de género, ¿sabrías como reportarlo o a quien dirigirte en la empresa?>> se han obtenido 23 respuestas, de las cuales 16 indican que "si" y 7 contestan "no".

8.- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La E.L.M. de Valdivia cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y, según establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de Riesgos Laborales, protege a los colectivos específicos, los que pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo y se debe prestar especial atención al evaluar el puesto de trabajo que ocupan y tomar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y proteger su salud. Entre ellos se encuentra:

- Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente

La Entidad garantiza la protección de las trabajadoras incluidas en estos colectivos y, para ello, está previsto la evaluación de riesgo de los puestos de trabajo, ocupados o susceptibles de ser ocupados por estas trabajadoras, teniendo en cuenta sus características específicas (embarazo o parto reciente, especial sensibilidad a determinados riesgos y adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias).

La última evaluación de riesgo está actualizada al año 2025.



9. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.

Los canales de comunicación interna que utiliza habitualmente la Entidad son: reuniones, web municipal, correo electrónico, tablón de anuncios, otros.

La imagen, tanto externa como interna la Entidad, intenta transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ha habido cierto avance en la implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, así como el uso de imágenes no sexistas, no obstante, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.

CSIF



VI. CONCLUSIONES

Con el diagnóstico de igualdad realizado se extraen las siguientes conclusiones, así como las áreas en las que se pueden introducir mejoras para favorecer la igualdad de género.

➤ AREA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

El equipo humano de la Entidad Local Menor de Valdivia está formado por 32 trabajadoras y trabajadores. De estas personas, 22 son mujeres y 10 hombres. Por lo que se puede afirmar que esta distribución no responde al principio de representación equilibrada de mujeres y hombre, existiendo más mujeres que hombres.

Si observamos el personal funcionario, vemos que el número de mujeres es mayor que el de hombres (el doble), siendo funcionarias el 66,67 % de mujeres frente al 33,33% de hombres. Lo contrario pasa con el personal laboral fijo, que supone el 66,67 % de hombres frente a un 33,33 % de mujeres.

En cuanto a la distribución del personal trabajador de la Entidad por tipo de personal teniendo en cuenta la relación laboral, observamos que un alto número de trabajadores y trabajadoras tienen un contrato de trabajo temporal, siendo 15 las mujeres contratadas con esta modalidad mientras que son 2 los hombres contratados.

Respecto a la categoría profesional, en la Entidad excepto en la categoría A2, con una diferencia del 20 % de más hombres que mujeres, en todas las demás existen más mujeres que hombres.

En la plantilla según sexo y niveles de responsabilidad, a partir de los datos disponibles, no se detectan indicios de que existan obstáculos específicos al acceso de las trabajadoras y trabajadores a puestos de responsabilidad.

La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Analizado el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto y los porcentajes según el sexo, concluimos sobre la segregación por puestos en la Entidad. Los puestos que están ocupados sólo por mujeres, se corresponden con ocupaciones y profesiones históricamente feminizadas, por ejemplo los puestos relacionados con la docencia, administración, con los cuidados de mayores y personas dependientes,



limpieza y mantenimiento y los puestos ocupados sólo por hombres, son profesiones más relacionadas con trabajos tradicionalmente masculinizados: operario de obras y electricista.

➤ **ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

En los procesos de selección y contratación que realiza la Entidad Local menor de Valdivia, no se produce una búsqueda específica de candidaturas de mujeres o de hombres, excepto cuando es un requisito establecido por los programas de empleo de la Junta de Extremadura; los procesos y los contenidos de los procesos de selección no son sexistas; las pruebas de selección no se realizan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata; la entidad se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado; se utilizan imágenes y lenguaje no sexistas en la información; en los temarios de las pruebas de acceso se incluyen siempre contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género; en todas las convocatorias de procesos selectivos se hace un uso no sexista del lenguaje, introduciendo una cláusula al respecto y la composición de los tribunales de selección, siempre cuenta con la presencia de mujeres y hombres de manera equilibrada; en ocasiones hay más mujeres que hombres.

En el proceso de estabilización llevado a cabo, de los 9 puestos estabilizados, 3 corresponden a contratación de mujeres y 6 de hombres. Se ha favorecido a la plantilla masculina de la Entidad debido a que ésta era la que más antigüedad tenía respecto los puestos ofertados al estar vinculados a profesiones u oficios concretos (peón electricista, peón de mantenimiento). El puesto de peón de jardinería, ha sido cubierto por una mujer alejándose con ello de los estereotipos.

Si nos fijamos en la provisión temporal de los puestos, se comprueba que hay más presencia de mujeres que hombres; éstos procesos suelen ser con preselección del Servicio Extremeños de Empleo.

➤ **ÁREA RETRIBUCIONES.**

Las diferencias salariales se basan en la valoración de las funciones y características de trabajo que desempeñan cada uno de los empleados y empleadas y no en el hecho de diferencia de sexo. Afirmando que no existe una brecha salarial de género en la Entidad.

➤ **ÁREA FORMACIÓN.**

Los trabajadores en la E.L.M de Valdivia en su mayoría no han recibido formación sobre materia de igualdad. Además de decir que la mitad de la plantilla de la entidad está



interesada en recibir formación al respecto independientemente de sexo hombre o mujer. Y la formación que ofrece la entidad es accesible para todos los trabajadores independientemente de su sexo.

➤ **ÁREA RESPONSABILIDADES FAMILIARES. CONCILIACIÓN.**

La totalidad de la plantilla de la E.L.M de Valdivia no ha tenido en ninguna ocasión dificultades para atender situaciones familiares legalmente reconocidas, como cuidado de descendientes, personas enfermas o personas adultas mayores.

No existe información recogida, de manera sistemática, sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal por lo que no se ponen en marcha medidas específicas para atender dichas demandas. La información recogida se hace de manera informal.

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad y los derechos de conciliación reconocidos legalmente no está sistematizada y se informa sólo a las personas que lo demandan.

Al día de la fecha en la E.L.M. de Valdivia, no existen datos referentes a solicitudes de reducción de jornadas por motivo de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En cuanto a los horarios de conciliación, todas las jornadas son de lunes a viernes.

La entidad no contempla mejoras respecto a las medidas recogidas en la normativa sobre los permisos y licencias vinculados al cuidado de hijos e hijas o ascendientes dependientes.

Casi la mitad de la plantilla de personal tiene una jornada inferior a la jornada completa y en su mayoría son mujeres es decir, son las trabajadoras las que se enfrentan a una mayor parcialidad laboral.

En la jornada completa también es mayor el número de mujeres que de hombres.

➤ **ÁREA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Entidad Local Menor de Valdivia no cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo actualizado y registrado; actualmente se están tramitando a la par del Plan de igualdad, un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Entidad Local Menor de Valdivia y el protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.



Pero cabe decir que las trabajadoras y los trabajadores de la Entidad tienen la información suficiente para que en el caso de vivir una situación de acoso sexual o por razón de género saben cómo reportarlo y a quién dirigirse en la empresa.

➤ **ÁREA RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**

La E.L.M. de Valdivia cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado el año 2025 que protege a los colectivos específicos, los que pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo y presta especial atención a evaluar el puesto de trabajo que ocupan para tomar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y proteger su salud. Entre ellas se encuentra: Las trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente

➤ **ÁREA LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.**

En la E.L.M. de Valdivia se han experimentado ciertos avances en la implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa del Ayuntamiento, así como el uso de imágenes no sexistas, no obstante, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.



VII. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

❖ Objetivo General.

Una vez concluido el diagnóstico elaborado sobre la situación actual de la E.L.M de Valdivia se propone como objetivo del Plan de Igualdad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombre que prestan sus servicios a esta Entidad, así como eliminar situación de discriminación por razón de sexo, ya sea en calidad de personal funcionario o laborar, contribuyendo a detectar y evitar posibles situaciones presentes o futuras que no respeten dicho principio constitucional.

❖ Objetivos específicos.

1. Incorporar a mujeres en puestos en los que exista infrarrepresentación.
2. Proteger la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.
3. Seguir velando porque no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.
4. Fomentar la formación en materia de igualdad tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.
5. Facilitar en la medida de las posibilidades la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
7. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del personal al servicio de esta Entidad.
8. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico.
9. Fomentar la salud laboral de todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad independientemente de su sexo.



VIII.- MEDIDAS DE IGUALDAD. INDICADORES. RESPONSABLES.

Las medidas de igualdad se clasifican por áreas de intervención;

- A. AREA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
- B. ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- C. ÁREA RETRIBUCIONES.
- D. ÁREA FORMACIÓN
- E. ÁREA RESPONSABILIDADES FAMILIARES. CONCILIACIÓN.
- F. ÁREA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
- G. ÁREA RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.
- H. ÁREA LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.

A. AREA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVO. Incorporar a mujeres en puestos en los que exista infrarrepresentación.

Medidas	Indicadores
- <u>Medida 1.</u> Favorecer ante mismo mérito y capacidad a la mujer, en aquellos puestos en los que existe infra representación, siempre que en el proceso objeto de actuación la Entidad Local Menor de Valdivia tenga atribuida competencia para establecer estos criterios.	Nº de procesos en los que se ha aplicado esta medida.

B. ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO. Proteger la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.

Medidas	Indicadores
- <u>Medida 2.</u> Se mantendrá la presencia equilibrada en la composición de los tribunales y demás órganos de selección, de forma que en su conjunto las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, siempre cuando ello no	- Porcentaje de hombres y mujeres presentes en todos los órganos colegiados de carácter técnico convocados



implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	
- <u>Medida 3.</u> Se mantendrá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.	- Porcentaje de hombres y mujeres nombrados por cada parte durante la vigencia del Plan.

C. ÁREA RETRIBUCIONES.	
OBJETIVO. Seguir velando porque no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.	
Medidas	Indicadores
- <u>Medida 4.</u> La Entidad seguirá velando por que las retribuciones de todo el personal al servicio del mismo no impliquen ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ni directa ni indirectamente. A tal efecto, cuando se proceda a una nueva catalogación de todos los puestos de trabajo o revisión global de la relación de puestos de trabajo, se prestará especial atención para que no se produzca ningún tipo de desigualdad salarial que no esté justificada con criterios objetivos. Con ese propósito se realizará un estudio de situación respecto a las retribuciones salariales en función del sexo, departamentos, grupos, etc.	Resultado del análisis del registro retributivo.

D. ÁREA FORMACIÓN	
OBJETIVO. Fomentar la formación en materia de igualdad tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.	
Medidas	Indicadores
- <u>Medida 5.</u> Puesta en marcha de un sistema de detección de necesidades formativas del personal de la Entidad en todos los puestos de trabajo existentes, que incluya la detección de necesidades de formación en materia de igualdad, con el fin de favorecer: <ul style="list-style-type: none"> o El mejor desempeño del puesto de trabajo. 	Nº de necesidades de formación



<ul style="list-style-type: none"> ○ El desarrollo de la carrera profesional de trabajadoras y trabajadores. ○ La sensibilización y capacitación de todo el personal en materia de igualdad. ○ La adquisición de conocimientos y competencias transversales de trabajadores y trabajadoras 	
<p>- <u>Medida 6.</u> Elaboración y puesta en marcha de un plan anual de formación continua para el personal de la entidad que contenga medidas dirigidas a facilita la participación de trabajadores y trabajadoras en acciones formativas. Dentro de este plan se recogerán medidas destinadas a promover la mejora continua de la capacitación del personal y facilitar a trabajadores y trabajadoras la realización de cursos dentro del horario laboral. Se promoverá específicamente la mejora de la formación del personal responsable de equipos y mandos intermedios sobre integración de la perspectiva de género en diferentes aspectos de la gestión.</p>	<p>Porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos avisos.</p>
<p>- <u>Medida 7.</u> En todos los temarios de acceso al empleo público, ya sean para cubrir bajas temporales o para cubrir plazas en propiedad seguirán fijándose como mínimo un tema relativo a políticas de igualdad.</p>	<p>Porcentaje de convocatorias de acceso y temarios en materia de igualdad incorporado.</p>

E. ÁREA RESPONSABILIDADES FAMILIARES. CONCILIACIÓN.

OBJETIVO. Facilitar en la medida de las posibilidades la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas	Indicadores
<p>- <u>Medida 8.</u> Puesta en marcha de una encuesta periódica para la recogida de necesidades de trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permita recoger de manera sistemática información sobre necesidades del personal en esta</p>	<p>Nº de encuestas y personas participantes</p>



<p>materia y plantear mejoras en las medidas que ya aplica la Entidad.</p>	
<p>- <u>Medida 9.</u> Sistematización y difusión de información a toda la plantilla de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal recogidos en la normativa, y así de las mejoras en dichos derechos adoptadas por la Entidad y de los recursos de apoyo a la misma disponibles en el territorio (residencias y centros de mayores, guarderías, comedores escolares, servicio de ayuda a domicilio, ludotecas, etc.).</p>	<p>Nº y tipos de medidas de difusión.</p>
<p>- <u>Medida 10.</u> La tramitación de las solicitudes relacionadas con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en la normativa vigente se despacharán con carácter preferente, evitando dilaciones indebidas, al objeto de que todas las personas que reúnan las condiciones establecidas para su disfrute puedan acceder al mismo en un plazo razonable de tiempo que se fija en diez días a contar desde la presentación de la solicitud por la persona/s interesada/s.</p>	<p>Nº de trabajadores y trabajadoras que lo han solicitado.</p>

<p>F. ÁREA ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	
<p>OBJETIVO. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.</p>	
<p>Medidas</p>	<p>Indicadores</p>
<p>- <u>Medida 11.</u> Elaborar y aprobar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual adaptado a las necesidades de esta Entidad. Dicho protocolo comprenderá, entre otros, los siguientes aspectos: no tolerancia al acoso sexual y al acoso por razón de género y compromiso de su prevención, tratamiento reservado de las posibles quejas o denuncias que pudieran</p>	<p>Cumplimiento de las fechas acordadas para la elaboración del protocolo y posterior cumplimiento del protocolo y de los procedimientos acordados en el caso de denuncia y/o queja.</p>



<p>ser constitutivas de dicho acoso, identificación de los servicios responsables de atender dichas quejas o denuncias, y los procedimientos a seguir; elaboración y difusión de buenas prácticas y campañas informativas, acciones formativas, instrucciones, etc. acerca del acoso sexual y acoso, por razón de género, así como violencia de género.</p>	
<p>- <u>Medida 12.</u> Difusión del protocolo, dándose a conocer sus existencias a través de los canales habituales de comunicación en la Entidad.</p>	<p>Nº de reuniones informativas y nº de asistentes a las mismas.</p>
<p>- <u>Medida 13.</u> Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</p>	<p>Nº de casos atendidos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Plazo de atención del procedimiento.</p>
<p>- <u>Medida 14.</u> Supervisar las actuaciones seguidas en la materia.</p>	<p>Plazo de atención del procedimiento.</p>
<p>OBJETIVO. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del personal al servicio de esta Entidad.</p>	
<p>Medidas</p>	<p>Indicadores</p>
<p>- <u>Medida 15.</u> Atender con especial sensibilidad aquellos casos de mujeres en situación de violencia de género que afecten al personal al servicio de esta Entidad. Se prestará especial atención a la confidencialidad y tratamiento reservado de dichas situaciones.</p>	<p>Nº de casos atendidos.</p>
<p>- <u>Medida 16.</u> Consolidar las medidas existentes como: excedencias, reducciones de jornadas, permisos y cualquier otra medida que se puedan acordar para gestionar y tramitar la recuperación integral de las afectadas y a la protección de su integridad física, así como la de su familia.</p>	<p>Nº de casos y tipo</p>
<p>- <u>Medida 17.</u> Tramitar de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles todas las medidas relacionadas con la violencia de género a fin de garantizar su eficacia.</p>	<p>Plazo de atención y tramitación del procedimiento.</p>
<p>- <u>Medida 18.</u> La Entidad velará porque los servicios encargados de atender los</p>	<p>Nº de empleadas y empleados que han participado en los cursos.</p>

[Firma manuscrita]



casos de violencia de género que se puedan detectar, reciban una formación específica en la materia.	
--	--

G. ÁREA RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.	
OBJETIVO. Fomentar la salud laboral de todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad independientemente de su sexo.	
Medidas	Indicadores
- <u>Medida 19.</u> Revisión de la evaluación de riesgos laborales de la Entidad desde una perspectiva de género, con el fin de garantizar que se incluye una evaluación de los riesgos psicosociales, así como los riesgos específicos relacionados con la salud sexual y reproductiva de las trabajadoras y trabajadores de todos los puestos de trabajo, y que se evalúan los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.	Resultado del estudio.

H. ÁREA LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.	
OBJETIVO. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico.	
Medidas	Indicadores
- <u>Medida 20.</u> La Entidad pondrá en marcha los medios necesarios para que todo documento, modelo de solicitudes, normas, escritos administrativos, comunicaciones institucionales, etc., respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, igualitario y que incluya a todas las personas hombres y mujeres, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o por razón de sexo.	Nº y tipos de documentos modificados.
- <u>Medida 21.</u> Asegurar la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en la comunicación interna y externa de la Entidad y en su ámbito administrativo, y fomentarlo en la totalidad de las relaciones sociales,	Nº y tipo de incidencias, sugerencias y consultas del personal.



culturales y artísticas.	
RESPONSABLE de Medidas	Alcaldía

IX. TEMPORALIZACIÓN.

ACTUACIONES	2025	2026	2027	2028	2029
Elaboración del plan					
Aprobación y presentación oficial					
Publicidad y difusión					
Constitución Comisión Seguimiento					
Ejecución medidas					
Seguimiento					
Evaluación					

X.- RECURSOS

La Entidad Local Menor de Valdivia se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- Plantilla E.L.M. de Valdivia: para cada área de intervención será necesario movilizar a las empleadas y empleados de la Entidad para llevar a cabo la ejecución de las medidas y recoger información de su impacto.
- Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



XI. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Al objeto de llevar a cabo el seguimiento del grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad, se crea una <<Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación>> con idéntica estructura y representación que la fijada para su estudio y elaboración.

11.1.- COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de la E.L.M. de Valdivia una composición paritaria formada por una representación de los órganos de gobierno y administración de la E.L.M. de Valdivia, una representación de la plantilla y representación de las tres Organización Sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico.

Composición: 11 integrantes, 4 por los órganos de gobierno y administración de la E.L.M. de Valdivia, 4 de la plantilla de personal (funcionario y/o laboral) y 3 por las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico.

Actuará como secretaria de la Comisión, la que lo sea de la Entidad.

A tal efecto, la misma estará constituida:

- Por los órganos de gobierno y administración de la E.L.M. de Valdivia:
 - o D. Diego Corraliza Gutierrez
 - o D. Juan A. Vicioso Carmona
 - o D^a. Angela Reja Muñoz
 - o D^a. Alicia Carrasco Moreno
- Por la plantilla de personal:
 - o D^a. M^a Belén Sánchez González
 - o D. Samuel Tejeda Pérez
 - o D^a. M^a Dolores Gonzalez Lozano
 - o D^a. Eva M^a Borrallo Guisado
- Por las Organización Sindicales:
 - o Comisiones Obreras
 - o Central Sindical Independiente y de Funcionarios
 - o Unión General de Trabajadores de Extremadura



Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

1. En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
2. En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la Entidad o deje de ser representante de la organización Sindical.
3. En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

11.2.- FUNCIONES.

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en el plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización del Plan.

11.3.- FUNCIONAMIENTO.

La Comisión se reunirá con carácter anual, bajo la presencia del señor alcalde, para dar cuenta de las actuaciones llevadas a cabo durante dicho período y para impulsar las medidas contenidas en el presente Plan y todas aquellas que puedan promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito que le compete.

Asimismo, la comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo determine la Presidencia o lo solicite alguna de las partes para tratar asuntos que no se puedan postergar en su urgencia. Tanto para la reunión ordinaria como extraordinaria, la convocatoria se realizará por correo electrónico; con una antelación mínima de 7 días naturales para el caso de las ordinarias, sin existir este periodo de antelación para las extraordinarias.



Para la válida constitución de la comisión, a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia, en primera convocatoria, de la Presidencia y la Secretaría o en su caso, de quienes les suplan y de al menos la mitad de los miembros que legalmente la componen. Y en segunda convocatoria, media hora después, se requerirá la asistencia de la Presidencia y la Secretaría o en su caso, de quienes les suplan y de al menos la tercera parte de los miembros que legalmente la componen

Por lo que respecta a las votaciones, los asuntos se entenderán aprobados por mayoría simple de los miembros de la Comisión.

La comisión se regirá en el resto de los aspectos dispuestos con carácter general por los artículo 15 a 20 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público – JRJSP-.

Cualquier persona que trabaje en la Entidad podrá poner en conocimiento de la comisión cualquier situación discriminatoria que se haya producido o que se pueda producir.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

11.4. CONFIDENCIALIDAD.

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

XII. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se comprometen a darle la debida difusión entre todo el personal que conforma la plantilla de esta Entidad, al objeto de su conocimiento y sensibilización. Se publicará un anuncio de la aprobación del Plan en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz y en el tablón de anuncios de la Entidad y, su contenido íntegro en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica de la Entidad y en su sitio Web <https://www.aytovaldivia.es>



XIII.- PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN.

El Plan de Igualdad de la Entidad Local Menor de Valdivia se mantendrá vigente por los cuatro años indicados en el apartado cuarto, de viendo revisarse antes de financiar dicho periodo cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
2. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla municipal, sus métodos de trabajo, organización o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
3. Cuando una resolución judicial condene a la Entidad Local Menor de Valdivia por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Las modificaciones del plan serán sometidas a la aprobación de la Junta Vecinal, previo informe de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

DILIGENCIA: Para hacer constar que el presente I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres para los empleados y empleadas de la E.L.M. de Valdivia, que se compone de 32 páginas numeradas del nº 1 al nº 32, ha sido aprobado en sesión extraordinaria de la Junta Vecinal del día 10 de abril de 2025

El Alcalde – Presidente,

La Secretaria - Interventora

Fdo. Diego Corraliza Gutierrez

Fdo. M^ª Belén Sánchez González