

	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1 INTRODUCCIÓN	4
2 ESTRUCTURA DEL PLAN	6
3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	8
4 AGENTES IMPLICADOS	9
5 CONCEPTOS BÁSICOS	10
6 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	21
7 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	22
8 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	26
9 ÁMBITO DE APLICACIÓN	26
10 TEMPORALIDAD	27
11 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	28
OBJETIVO.....	28
METODOLOGÍA.....	28
RESULTADOS	28
a) Clasificación Profesional	29
b) Proceso de Selección y Contratación Personal	30
c) Formación	32
d) Promoción profesional	33
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	33
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	34
g) Infrarrepresentación femenina.....	35
h) Retribuciones	36
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	36
j) Otros aspectos y consideraciones	37
	2

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

12	RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA	38
	OBJETIVO	38
	METODOLOGÍA	38
	RESULTADOS	39
	VIGENCIA Y PERIODICIDAD	40
13	OBJETIVOS	41
	ÁREAS DE TRABAJO	42
	A.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	42
	B.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	42
	C.- FORMACIÓN	43
	D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	44
	E.- CONDICIONES DE TRABAJO	44
	F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	45
	G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	46
	H.- RETRIBUCIONES	46
	I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	46
	J.- USO DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	47
14	ACTUACIONES	49
15	CRONOGRAMA	69
16	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	81
17	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD	85
18	PROCESO DE MODIFICACIÓN	86
19	ANEXOS	87
	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	88
	ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	91
	ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	102
	ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD ..	105
	FICHA DE EVALUACIÓN	109

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** (2023 – 2027) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las *"medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación"* y 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"* se establece que las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------

En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección de la entidad (en nuestro caso Mesa de la Asamblea a través de su Presidenta en su función de dirigir y coordinar la acción de la Mesa), junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redunde en el incremento de la productividad en la entidad.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Determinación de las partes que lo conciertan.** Se introduce aquellas partes que acuerdan la elaboración del Plan de Igualdad.
- II. **Ámbito personal, territorial y temporal.** Dentro de este apartado se resumirá una breve descripción de la entidad, los diferentes centros de trabajos y localización de referencia del Plan de Igualdad, y la entrada en vigor y duración del mismo.
- III. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en materia de: procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo dentro de la cual se incorpora la auditoría retributiva (R.D. 902/2020), retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- IV. **Resultados obtenidos, vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva, en base al Real Decreto 902/2020.** Se analizarán los salarios medios y medianas del personal laboral, para el año de análisis (2022). Si se detectan unas diferencias entre mujeres y hombres mayores al 25%, se deberá proporcionar una justificación de por qué se produce tal diferencia salarial. Así como un informe de medidas de corrección de esta situación.
- V. **Objetivos Generales y Específicos del Plan de Igualdad.** Aquí se redactarán las metas que se quieren alcanzar con el documento.
- VI. **Medidas de actuación:** Dentro de cada una de ellas se especificará el marco de trabajo al que hace referencia (conciliación, formación, promoción, etc.), temporalidad, metodología, persona/s responsable/s, recursos materiales y humanos

6

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

necesarios para ejecutarla.

VII. Calendarización de las acciones. Se elaborará una tabla donde se visualizará cada una de las acciones y el momento, durante la vigencia del plan, que se ejecutará.

VIII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. Se deben establecer las bases por la cual se desarrollarán las herramientas y analizará el grado de cumplimiento del Plan.

IX. Creación de la comisión de igualdad. Esta debe ser paritaria y estará encargada de velar por el punto VIII "*Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica*".

X. Proceso de modificación. En el cual se redactarán las vías que habrá para realizar cambios dentro del Plan, debido a medidas difíciles de aplicar, inviabilidad temporal de algunas actuaciones, acciones inviables con la realidad de la organización, etc.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la entidad en todas las áreas.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección (Mesa de la Asamblea) y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



4 AGENTES IMPLICADOS



9

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte. Implica la realización de un diagnóstico que permita evaluar los puestos de trabajo de igual valor (sistema retributivo y promoción) y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Aplicación de políticas o acciones encaminadas a favorecer grupos que sufran discriminación con el principal objetivo de buscar el equilibrio de sus condiciones de vida al general de la población. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad respalda dichas acciones a favor de las mujeres siempre que persistan las causas que producen la desigualdad que pretenden equilibrar.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Principio que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la entidad y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

PUESTO DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- ❖ La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- ❖ La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- ❖ La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

REGISTRO SALARIAL O RETRIBUTIVO

Todas las entidades, públicas o privadas, deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las entidades, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada entidad, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

6 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

De una parte, la representación del órgano de dirección de la Asamblea de Extremadura conformada por la Letrada Mayor y Secretaría General, la Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos y la Jefa de Unidad de Asuntos Generales; y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA**, a través de la Junta de Personal, con la presencia de su Presidenta y dos vocales. Ambas partes, acuerdan la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad. En el **anexo "2"** se incorpora el acta de constitución de la comisión negociadora.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

7 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

La Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, aprobaba hace 40 años el primer Estatuto de Autonomía de Extremadura. El 21 de mayo de aquel año, sesenta y cinco extremeños/as, elegidos/as por sufragio universal, libre y directo, se convertían en diputados y diputadas, constituyendo en Mérida, capital de la Comunidad Autónoma, la **Asamblea de Extremadura**, el primer órgano legislativo de la Comunidad Autónoma. Esta norma, además de establecer las señas de identidad de Extremadura, como el himno, el escudo y la bandera, y determinar su territorio, definió el nivel de competencias que corresponde a la Comunidad Autónoma, así como su organización institucional.

El Parlamento de Extremadura, contribuyó a crear una todavía incipiente identidad regional, convirtiéndose en un referente cultural y pedagógico que desplegaría una intensa labor para dar a conocer nuestra más importante institución democrática entre toda la ciudadanía extremeña.

Posteriormente, el Estatuto de Autonomía aprobado por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, norma institucional básica de la Comunidad Autónoma de Extremadura, afianzó la identidad regional de la población extremeña, ampliando el nivel de competencias asumidas.

En cuanto a su organización institucional, se sigue manteniendo el modelo constitucional de sistema parlamentario de gobierno, con una Asamblea parlamentaria que elige y destituye al presidente o presidenta del Gobierno autonómico.

En este sentido, el artículo 15 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, dispone que:

"1. La Comunidad Autónoma ejercerá sus poderes a través de la Asamblea, del Presidente y de la Junta de Extremadura.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

2. (...).
3. *Las instituciones de la Comunidad ejercerán sus funciones y competencias con sometimiento a la ley y de conformidad con los principios de lealtad institucional, solidaridad, colaboración, coordinación, cooperación y mutua ayuda, entre sí y con todos los poderes públicos*”.

En los artículos 16 al 23 del mismo texto legal se regulan, entre otros aspectos, el carácter y atribuciones de la Asamblea de Extremadura, que se configura como la institución que *“representa al pueblo extremeño”* y que *“Goza de autonomía reglamentaria, presupuestaria, administrativa y disciplinaria, en los términos del presente Estatuto”*.

Entre las atribuciones de la Asamblea de Extremadura, que se relacionan en el artículo 16, caben destacar la capacidad de aprobar leyes (potestad legislativa), el impulso y control de la acción del Gobierno autonómico, o, como se ha apuntado, la elección del presidente o presidenta de la Junta. Otras funciones no menos importantes que tiene encomendadas son la aprobación de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, designar al Senado que ha de representar a la Comunidad, según lo previsto en el artículo 69.5 de la Constitución o ejercitar la iniciativa de reforma de la Constitución y del Estatuto de Autonomía.

Su carácter y atribuciones tienen su concreción en el Reglamento de la Asamblea de Extremadura, que en su artículo 1 define a la Asamblea o Parlamento de Extremadura, como la *“institución que representa al pueblo extremeño, ejerce la potestad legislativa; aprueba y controla los Presupuestos de la comunidad autónoma; orienta, impulsa y controla la acción de la Junta de Extremadura; y ejerce las competencias que le confieren la Constitución, el Estatuto de Autonomía y el resto del ordenamiento jurídico”*.

En definitiva, la Asamblea de Extremadura representa al pueblo extremeño a través de sesenta y cinco diputados y diputadas, elegidos/as por sufragio universal, libre y directo, y constituye la clave de bóveda del sistema institucional extremeño, expresión del voto libre de la ciudadanía y fruto de la lucha democrática por la autonomía plena.

Lograr la más estrecha relación entre el Parlamento y el pueblo al que representa es,

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

desde el inicio de su creación, un objetivo fundamental del Parlamento.

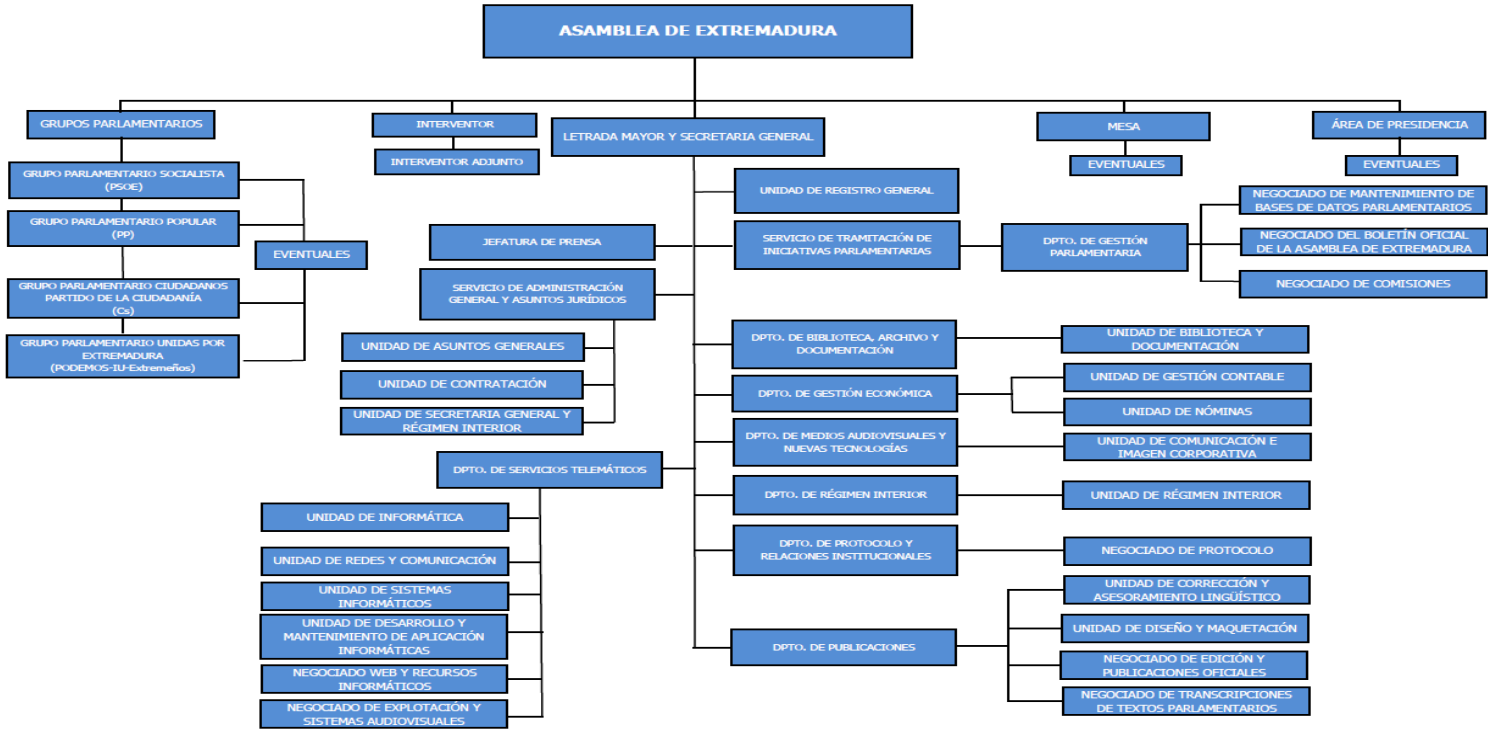
La Asamblea de Extremadura tienen como visión hacer de esta Cámara un punto de referencia obligada de la vida comunitaria de la región, capaz de aportar serenidad, optimismo y esperanza en el futuro de Extremadura y de su población.

La organización del mismo se desarrolla según el siguiente organigrama:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--





Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

8 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Ver Anexos

9 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de Mérida (Badajoz) para la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA**.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA (personal funcionario, personal laboral y personal eventual), con independencia de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales del mismo.

26

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

10 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** para **cuatro años** (2023-2027), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Noviembre 2022
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Noviembre 2022
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Mayo 2023
4.	Elaboración del Plan de Igualdad	Julio 2023
5.	Aprobación, Desarrollo y ejecución	Septiembre 2023 – 2027
6.	Evaluación final	2027

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

11

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA**, la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del I Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** ha combinado varios tipos de fuentes, tanto cuantitativa como cualitativa.

- La metodología cuantitativa ha sido empleada a través de cuestionarios que se han realizado a la plantilla de la organización, entre otros análisis.
- Por otro lado, la cualitativa ha sido ejercida a través del análisis y reflexión de documentos aportados por la entidad.

RESULTADOS

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad obteniendo estos resultados:

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

a) Clasificación Profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ A la fecha de elaboración del diagnóstico no se dispone de **catalogación de Puestos de Trabajo, que está en desarrollo**. Se toman las funciones del personal establecidas en el Estatuto de Personal de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.
- ❖ Se trata de una entidad "equilibrada", ya que los baremos entre mujeres (48,90%) y hombres (51,10%) entran dentro de los estipulado en la Disposición Primera de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, donde se estipula que para que exista una presencia equilibrada debe haber 60-40 sin importar el sexo que lo ocupe.
- ❖ Se observa que la mediana de edad de mujeres y hombres se sitúa en la franja de edad de 40 a 49 años, coincidiendo con la franja intermedia.
- ❖ Se observa que una gran parte del personal tiene una elevada antigüedad en la entidad, debido principalmente a la estabilización y al tipo de vinculación que tiene el personal en una Administración Pública. La presencia de mujeres y hombres en este rango, de manera equitativa, aporta beneficios al imaginario social, donde verán las mismas posibilidades de incorporación y desarrollo de su carrera profesional.
- ❖ Se observa que una buena parte de los departamentos y áreas de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** se encuentran equilibrados, una realidad que favorece al desarrollo profesional de todas las personas sin importar su sexo. Solamente se podría resaltar la masculinización en algunos departamentos relativos a las tecnologías. Este es un campo masculinizado ya que siempre se ha tendido socialmente a mostrarlo como complicado y se ha tendido a apartar a la población femenina.
- ❖ La tendencia de ocupación de los puestos de trabajo es a estar feminizados o masculinizados. No suele existir una presencia equilibrada, principalmente porque suele haber una persona en muchas ocasiones, lo que imposibilita dicha

29

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

situación. Probablemente, aunque es cierto que el ingreso se lleva a cabo de requisitos objetivos e igualitarios, se pueda deber a la socialización diferenciada que hace que mujeres y hombres se interesen por oficios diferentes, en función de los esquemas mentales que se les hayan plasmado a lo largo de su vida.

b) Proceso de Selección y Contratación Personal

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Se procura que sea mixta la composición de las personas que se encargan de realizar las baremaciones y adjudicaturas del personal funcionario y laboral de nuevo ingreso. Además, de acuerdo con la normativa relativa a las Administraciones Públicas, los procedimientos se establecen cumpliendo el criterio de igualdad, mérito y capacidad.
- ❖ La entidad realiza la selección y contratación del personal funcionario y laboral de acuerdo con criterios objetivos por medio de concurso-oposición, garantizando así una igualdad total en el acceso a la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.
- ❖ Los canales habituales para dar a conocer las ofertas de vacantes de la organización son la **comunicación interna (boletín, tablón de anuncios, intranet), las páginas web de la entidad** (incluido Boletines Oficiales y redes).
- ❖ Dentro de las personas que han ingresado a la entidad en 2022 se puede concluir que:
 - La mayor parte de incorporaciones a la entidad pertenecen a la banda de **edad** de los 50 a los 59 años de edad, tanto para mujeres como para hombres.
 - La mayor parte de incorporaciones a la entidad en este periodo han sido de personal eventual con unos nombramientos indefinidos a tiempo completo.
 - Todo el personal incorporado lo hace con **jornada continua**.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

- En relación a la **jerarquía**, casi todo el personal contratado en el período es *personal cualificado o personal sin cualificación*. Dentro de la primera se situaría un mayor número de mujeres, mientras que, en la segunda, se trataría del caso inverso, más hombres. Además, se destaca una incorporación en *mandos intermedios*, llevada a cabo por una mujer. Es relevante ver mujeres en puestos de responsabilidad, para crear conciencia y ser referentes para sus compañeras.
- Casi la totalidad de las incorporaciones de personal se han producido en el área de la Presidencia. También se verían representados Régimen Interior y Servicios de Administración General y Asuntos Jurídicos, donde solo se encontrarían mujeres.
- Muy pocas personas, en este caso hombres, cuentan con hijos/as. La entidad no dispone de información relativa a personas dependientes a cargo.
- Dentro de la **formación**, se establece un mayor número de mujeres en el nivel de *Titulación Universitaria*, mientras que sus homólogos se hallarían con más frecuencia en *Educación Secundaria o FP Básica*.
- Dentro de las personas que han dejado de trabajar en la entidad en 2022 se puede concluir que:
 - La media de **edad** de los hombres se sitúa en la banda de edad de 40 a 49 años, mientras que las mujeres estarían en una agrupación inferior, es decir de 30 a 39 años.
 - El régimen del personal que ha cesado es parecido a las incorporaciones, destacando sobre todo eventuales con nombramiento *indefinido a tiempo completo*.
 - Todas las personas a **jornada** continua.
 - Se observa presencia de personal masculino en todas las **jerarquías** dentro de este estrato (*mandos intermedios, personal cualificado y personal sin cualificación*), pero las mujeres solamente han cesado dentro de la jerarquía de *personal sin cualificación*. En este caso, se recoge la

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

- situación inversa a las incorporaciones.
- El personal que ha terminado sus labores trabajaba mayoritariamente en el área de la *Presidencia*. Así mismo, se hallan otros dos representados, siendo Régimen Interior (solo una mujer) e Intervención (solo un varón).
- Solo dos hombres manifestaron tener hijos/as y la entidad no dispone de información relativa a personas dependientes a cargo.
- El **nivel formativo** en este caso se da la situación contraria a los ingresos, los hombres se posicionan en el nivel de *Titulación Universitaria*, mientras que sus homólogas alcanzaron la *ESO o FP Básica*.
- Dentro de la encuesta del personal, la mayoría de personas están de acuerdo en que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades de acceso a los puestos de trabajo dentro de la entidad, lo que estaría en consonancia con la forma de acceso a una institución pública, donde todo el personal funcionario y laboral han tenido que pasar por el mismo proceso. No obstante, hay que resaltar que un pequeño porcentaje de hombres (17,65%) y de mujeres (4,35%) piensan que no se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres, de manera objetiva.

c) Formación

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- **No existe un Plan de Formación propio** formalmente estipulado, ya que la ASAMBLEA DE EXTREMADURA se encuentra adherida al Plan de Formación de la Escuela de Administración Pública de Extremadura.
- La formación se realiza **al 100% dentro de la jornada laboral** de las personas que la reciben.
- La formación recibida se reparte de manera equitativa entre la mayor parte de los departamentos de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.
- Durante los dos años analizados no se ha llevado a cabo formación en igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres.

32

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

- Según las respuestas dadas a la encuesta:
 - La mayor parte de la entidad (73,91% de mujeres y 64,71% de hombres) creen que es igualitario el acceso a la formación que proporciona la entidad.

d) Promoción profesional

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- Tal y como se estipula en su Estatuto de Personal, se incentiva para estos casos la presentación de candidaturas tanto de hombres como de mujeres.
- Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de promocionar son totalmente objetivos, relacionados con la valía profesional por lo que los procesos de promoción son objetivos y transparentes.
- En general, el personal percibe que mujeres y hombres promocionan en igualdad de oportunidades, incluido a puestos de responsabilidad.

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

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- No existen inaplicaciones de convenio, no se ha elaborado la documentación de PRL con perspectiva de género, aunque se contemplan adaptaciones por **embarazo y lactancia** y todos los conceptos salariales se otorgan en cumplimiento de valores objetivos no relacionados con el sexo.
- No ha habido nunca ningún tipo de denuncias de sospechas de acoso sexual y/o por razón de sexo por lo que **no procede analizar la implementación, aplicación y procedimiento resueltos**. No se dispone de protocolo de prevención y actuación en sospechas de acoso sexual o por razón de sexo,

33

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

produciéndose su elaboración a la par que el Plan de Igualdad.

- ❖ En los últimos 3 años no ha habido modificaciones en las condiciones de trabajo. Por otro lado, todas las decisiones importantes que implican cambios de cualquier tipo en condiciones de trabajo se negocian con la RLPT (representación legal de personas trabajadoras).
- ❖ Así mismo, todas las personas trabajadoras de la entidad tienen **derecho a la desconexión digital** cuando no están dentro de su jornada laboral.
- ❖ El fichaje se realiza a través de una aplicación de marcajes.
- ❖ Dentro de los datos de absentismo, permisos, excedencias y reducciones de contrato no se observan patrones distintivos, sino que los datos que se analizan siguen una distribución estadísticamente parecida que los de la plantilla en general.

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

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ La entidad no dispone de medidas de conciliación a mayores de las estipuladas por el Estatuto Básico del Empleado Público y su Estatuto de Personal.
- ❖ No se realizan campañas de sensibilización periódicas sobre los derechos de conciliación.
- ❖ La entidad afirma que promueve el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de mujeres y hombres y que se les ha informado sobre las medidas a las que tienen derecho, pero la encuesta al personal, aunque no es representativa, deja ver bastante desconocimiento al respecto de qué medidas se pueden solicitar.
- ❖ En el periodo de referencia no se han producido excedencias, aunque sí permisos, reducción de jornadas y bajas temporales analizados en el apartado de **condiciones de Trabajo**. Por otro lado, no consta ningún tipo de absentismo, por lo que es imposible aportar información al respecto.

34

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

- ❖ La entidad no dispone de información relativa a familiares dependientes con necesidades especiales. Se puede observar que tanto hombres como mujeres tienen situaciones personales que se pueden considerar asimilables.
- ❖ Gran parte del personal de la entidad manifiesta no tener especiales dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral.
- ❖ La entidad afirma que las personas trabajadoras:
 - Hacen uso y disfrute de su derecho a la conciliación por igual, sin importar que sean hombres o mujeres.
 - Que quienes hacen uso de sus derechos de conciliación optan por igual a promociones y ascensos que aquellas que no se acogen a ninguna pese a que la encuesta al personal transmite desconocimiento al respecto por parte de las personas trabajadoras.

g) Infrarrepresentación femenina

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- ❖ Segregación vertical: dentro de todas las jerarquías, a excepción de presidencia, se establece una presencia equilibrada. Dentro del nivel más alto de responsabilidad puede entenderse dentro de la lógica una feminización o masculinización, ya que se trata de una organización política con unas candidaturas. En función del partido que ostente dicho puesto y la persona que sea asignada, se hablará de solo presencia masculina o femenina, siendo este último el caso actual.
- ❖ Segregación horizontal: Se distinguen departamentos/áreas masculinizadas (**Intervención, Servicios Telemáticos, Prensa y Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías**) y departamentos feminizados (**Biblioteca, Archivo y Documentación, Gestión Parlamentaria, Administración General y Asuntos Jurídicos**). Siendo los departamentos/áreas de **Secretaría General, Presidencia, Régimen Interior, Gestión Económica, Publicaciones y Protocolo y Relaciones Institucionales**, los que tienen una presencia

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

equilibrada dentro de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.

h) Retribuciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- Se observa que se trata de una entidad con una presencia equilibrada a niveles generales, un aspecto que se ve facilitado por las pruebas objetivas a la hora de incorporarse a la entidad.
- Respecto a la distribución del personal laboral de la entidad por bandas salariales, no se procede a analizarse en profundidad ya que se trata de 2 puestos, con 1 persona en cada uno de ellos. Por lo tanto, se ha tratado de velar por la confidencialidad de estas personas. Dentro de la Auditoría Retributiva se puede observar estos datos, aunque siempre se debe de tener en cuenta la protección de datos.
- En las respuestas de encuesta, la respuesta mayoritaria por las personas encuestadas (87,5%) es que sí existe unos criterios objetivos para la remuneración, con independencia de ser mujer u hombre. Asemejándose a los criterios aportados por la entidad. Al ser una entidad pública, se rige por criterios transparentes y objetivos, donde cualquier persona puede acceder. Facilitando así una confianza plena entre plantilla, política y ciudadanía.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- No se dispone de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. No obstante, se determina la elaboración e implantación del mismo durante la elaboración de este Plan de Igualdad.
- Hasta ahora nunca se ha dado el caso de existir denuncias internas por sospechas de acoso por lo que no existe más información a analizar en el contexto de esta materia.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

- En lo relativo a la encuesta del personal, la mayoría de las personas encuestadas (82,5%) no sabía si existía o no un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Por lo tanto, en cuanto se apruebe, la entidad deberá comunicar a toda la plantilla y disponer de un registro donde quede constancia de ello.
- Dentro de la misma encuesta, ninguna de las personas que han respondido han sufrido acoso sexual, aunque si hay personas que se han sentido discriminados/as por razón de sexo, concretamente un 5,88% de varones y un 17,39% de mujeres.

j) Otros aspectos y consideraciones

Como resultado del análisis en el diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones.

- Se observa un uso inclusivo del lenguaje en algunos de los documentos aportados, mientras que, en otros, se tiende a recurrir al uso de lenguaje sexista. Para ellos, se aportan claves y fórmulas con la que solventar dicha situación. En cuanto a imágenes no se ha analizado nada que contenga una desigualdad entre mujeres y hombres.
- En la encuesta al personal no se denota una creencia de que la entidad emplee el lenguaje no inclusivo ni uso sexista de imágenes.
- Se ha analizado previamente uso de lenguaje en todas las materias anteriores sin detectar muchas irregularidades preocupantes.

37

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

12 RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO

El objetivo de la auditoría retributiva es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de obligado cumplimiento para las entidades, según directrices del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA

La realización de la Auditoría Retributiva en la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA** ha implicado en primera instancia la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo, para encontrar aquellos puestos de trabajo que tienen el mismo valor dentro de la entidad. Para ello se ha empleado la Herramienta de SVPT del Ministerio de Igualdad, con los factores relevantes para la entidad, diseñado de tal forma que se garantice el cumplimiento del artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*)

Una vez establecido el sistema de valoración de puestos de trabajo y de otorgar una puntuación a cada puesto de trabajo se han agrupado los puestos que tienen igual valor para la entidad, para verificar que realmente cuentan con la misma remuneración,

38

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

garantizando el principio de igualdad retributiva.

RESULTADOS

Una vez seguida la metodología de trabajo anteriormente mencionada, se han obtenido los siguientes resultados:

- De acuerdo con la disposición cuarta del Real Decreto 902/2020: *"Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica."* En este caso, la ASAMBLEA DE EXTREMADURA dispone de 2 personas con régimen laboral durante el periodo de análisis.
- La clasificación profesional de los puestos laborales está correcta.
- La valoración de los puestos de trabajo laborales de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA se ha llevado a cabo teniendo en cuenta todo tipo de factores, no solamente la formación académica o los conocimientos necesarios para los procesos de incorporación.
- Respecto al salario base, la brecha general encontrada en importes equiparados es prácticamente nula, ya que se alcanza un -0,07%.
- Las diferencias en complementos salariales (en importes equiparados) encontradas a nivel general se deben fundamentalmente a que las cuantías percibidas dentro de **complemento destino, carrera horizontal y atrasos** son más altas en el puesto de trabajo ocupado por mujeres en la entidad. La **antigüedad** también juega a favor del puesto ocupado por el hombre – (aunque habría que subrayar que en importes efectivos está a favor de la mujer puesto que tiene más experiencia dentro de la entidad. Sin embargo, el varón, al estar al 57% de la jornada, cuando se anualiza y normaliza, pasa a ser un poco mayor en el caso masculino), pero al ser las cuantías menores apenas repercuten en la brecha general de complementos salariales.
- En cuanto a los complementos no salariales, surge la brecha más amplia entre ambas personas, debido principalmente a las cláusulas diferenciadoras dentro de

39

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

su seguro de vida aportado por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Las entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La vigencia de la presente auditoría retributiva será la misma que la del I Plan de Igualdad de la **ASAMBLEA DE EXTREMADURA**, siendo por tanto de CUATRO años. Una vez finalizados esos cuatro años se realizará una nueva auditoría retributiva en la reelaboración del siguiente plan de igualdad.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

13 OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- Establecer la igualdad como un eje principal del funcionamiento de la entidad.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la no discriminación en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.
- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos. Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico.

A.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

En base a los resultados del diagnóstico, se puede observar que el reparto de niveles profesionales es bastante equilibrado, cumpliendo así con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Dadas las características y estructura de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, carece de sentido plantear objetivos específicos a la clasificación profesional, puesto que la estructura que corresponde a los empleados públicos (funcionarios/laborales) es objetiva y no influye los sesgos por razón de género. A excepción de los eventuales.

B.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área, dentro la plantilla se han producido incorporaciones y ceses durante el año de análisis (2022), siendo la vinculación mayoritaria la de personal eventual (tanto de manera indefinida a tiempo completo como parcial).

42

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- B1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de concurso-oposición.
- B2.** Establecer un uso de lenguaje inclusivo y de imágenes no discriminatorias a la hora de ejecutar las diferentes convocatorias de procesos selectivos.
- B3.** Fomentar unos valores equitativos entre los distintos grupos profesionales.

C.- FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

La entidad no dispone de un plan de formación. Se encuentra adherida al Plan de Formación de la Escuela de Administración Pública de Extremadura. Por lo que se complica poder tener un control de las formaciones realizadas por parte del personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- C1.** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- C2.** Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
- C3.** Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres.

43

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

D.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

El proceso de promoción profesional se queda bastante estipulado en el diagnóstico, debido a que se indica el proceso a seguir dentro del Estatuto del Personal de la Asamblea de Extremadura. No obstante, se plantean una serie de objetivos pensados en dicha posibilidad dentro del alcance temporal del plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- D1.** Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- D2.** Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.

E.- CONDICIONES DE TRABAJO

CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que, debido al carácter público de la entidad, la mayor parte de su vinculación es funcionariado. Encontrándose, también, que solo hay dos personas con una relación de carácter laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- E1.** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.

44

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

- E2.** Favorecer la retención del talento.
- E3.** Velar por la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

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

CONSIDERACIONES

De los datos analizados en la fase de diagnóstico se interpreta que durante el año de análisis (2022) que solo un cuarto de la plantilla (24,4) ha solicitado algún tipo de permiso y/o reducciones de jornadas. No se han llevado a cabo excedencias a lo largo de ese periodo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- F1.** Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- F2.** Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- F3.** Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

G.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONSIDERACIONES

Como se expone en el diagnóstico, la representación femenina y masculina es prácticamente la misma. También al tener un acceso (a excepción del personal eventual) objetivo y público, favorece que no se produzcan discriminaciones.

No se incluyen objetivos específicos en este apartado dado que los resultados mostrados en el diagnóstico son correctos y no muestran infrarrepresentación femenina ni vertical ni horizontalmente. Todas las vacantes y promociones son cubiertas por un proceso objetivo sin sesgos de género.

H.- RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en la auditoría retributiva, acerca del personal laboral, en los salarios hay bastante equidad.

No se incluyen objetivos específicos en este apartado ya que las únicas relacionadas serían las de la auditoría retributiva, pero se incluyen por indicaciones legales dentro de la categoría de condiciones de trabajo de la administración pública. Todos los criterios económicos están debidamente desarrollados y explicados al personal.

I.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSIDERACIONES

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

reflejadas en el diagnóstico. No se han notificado casos de violencia de género o acoso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I1.** Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
- I2.** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- I3.** Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.

J.- USO DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

CONSIDERACIONES

La entidad cuenta con el boletín oficial, además de los correos y llamadas telefónicas con los trabajadores en cada centro de trabajo a través del cual se proporciona información más exhaustiva de la que se comenta verbalmente con todos en el día a día.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- J1.** Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- J2.** Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

J3. Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

14 ACTUACIONES

Se listan a continuación las diferentes actuaciones con su indicador, metodología, temporalidad, persona/s responsable/s y recursos materiales/humanos para llevar a cabo dichas acciones.

- ❖ El indicador será la herramienta con la que se mida y se pueda comprobar si una medida ha sido realizada, está en proceso o no se ha ejecutado, así como aportar información sobre cómo de eficaz ha sido.
- ❖ Para la metodología, se indicará, en base de los indicadores, si se empleará cuantitativamente o cualitativamente, o si es mixta.
- ❖ La temporalidad servirá para mostrar cuando se realizará cada actuación, durante la vigencia del plan.

Las personas responsables serán las encargadas de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la entidad, o bien directamente a Presidencia, los recursos necesarios para ello. Así mismo, quienes sean responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la entidad sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

Por último, los recursos materiales/humanos/infraestructura que se deben emplear en cada acción deben quedar recogidos, con el objetivo de facilitar la ejecución por parte de las personas responsables y de la evaluación.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Proceso de Selección y Contratación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales /humanos /infraestructura
001 - Las vacantes anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo y con uso de imágenes no sexistas	% Vacantes con lenguaje inclusivo (Nº de vacantes con lenguaje inclusivo*100) / (Nº total de vacantes publicadas)	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I
006 - Aprobar y mantener una catalogación de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva sin sesgos por razón de género.	% de puestos de trabajo con descripción actualizada ((Nº de puestos de trabajo con descripción actualizada*100) / (Nº de puestos de trabajo totales)) Descripción actualizada de puestos de trabajo validadas	Mixta	Año 2 – 1er semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

50

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--

CSV : GEN-3773-5cdc-af2c-7c9a-c7fc-732b-65cc-4fb6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Clasificación Profesional
Medidas
Dadas las características y estructura de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, <u>carece de sentido plantear medidas relativas a la clasificación profesional</u>, puesto que la estructura que corresponde a los empleados públicos (funcionarios/laborales) es objetiva y no influye los sesgos por razón de género. A excepción del personal eventual.

51

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
008 - Realizar una formación específica en materia de igualdad y género (de nivel medio-alto) para personas de la entidad especialmente responsables de medidas del plan: agente de igualdad, representantes legales, comisión de seguimiento, Asuntos Generales, Presidencia... etc.	% personas encargadas de medidas del plan que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de las medidas del plan que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de las medidas del plan). % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre (se repite durante todos los años de vigencia del Plan)	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	-------------------------

011 - Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres.	Existencia del Plan de Formación. % mujeres asistentes a actividades formativas/año (Nº mujeres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas). % hombres asistentes a actividades formativas/año (Nº hombres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas). % hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de hombres). % mujeres con formación/experiencia adecuada	Mixta	Año 1 – 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I
---	--	-------	---------------------	---	-----------

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
	al puesto que ocupan/año (Nº mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de mujeres).				
029 - Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para dirección y mandos intermedios	N.º cursos organizados % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Cuantitativa	Año 2 y Año 4 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

54

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Formación					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
037 – Formar al menos un agente de igualdad	Formación recibida por el Agente de Igualdad % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Mixta	Año 1 – 1er semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Promoción Profesional					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
031 - Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	Nº de comunicaciones realizadas (Puestos vacantes comunicados a la plantilla*100) / (Nº total de puestos vacantes al año)	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre (se repite durante todos los años de vigencia del Plan)	Persona responsable de Personal	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Condiciones de Trabajo					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
032 - Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo o mixta en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados. Implantación si se considera viable y las personas trabajadoras lo solicitan	Realización de estudio/encuesta para implantar el teletrabajo o modalidad mixta Nº personas trabajadoras con la modalidad del teletrabajo Condiciones del trabajo a distancia	Mixta	Año 3 – 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaria General	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Condiciones de Trabajo					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
047 - Realización de un estudio anual en el que se analice la viabilidad y la eficacia de implantación de nuevas medidas relacionadas con la flexibilidad horaria de la jornada laboral de las personas trabajadoras, así como difusión de dichas medidas a la plantilla.	Realización de un estudio anual en el que se analice la viabilidad y la eficacia de implantación de nuevas medidas relacionadas con la flexibilidad horaria de la jornada laboral de las personas trabajadoras, así como difusión de dichas medidas a la plantilla Nº de personas informadas sobre nuevas medidas de conciliación*100 / Nº de personas trabajadoras totales de la entidad	Mixta	Año 3 – 2º semestre y realización anual desde entonces	Letrada Mayor y Secretaría General Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales / humanos / infraestructura
048 - Colocar un buzón de sugerencias para que las personas trabajadoras puedan expresar libremente y de forma anónima la opinión acerca de cualquier aspecto que le sea de interés o para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo, así como para proponer medidas de conciliación para su estudio.	Existencia de buzón de sugerencias. % eficacia de resolución de sugerencias: nº sugerencias resueltas/total sugerencias depositadas	Mixta	Año 2 – 2º semestre	Letrada mayor y Secretaría General Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	-------------------------

Infrarrepresentación femenina
Medidas
No se incluyen medidas relativas a la infrarrepresentación en este apartado dado que los resultados mostrados en el diagnóstico son correctos y no muestran infrarrepresentación femenina ni vertical ni horizontalmente. Todas las vacantes y promociones son cubiertas por un proceso objetivo sin sesgos de género.

Retribuciones y Auditoría Retributiva
Medidas
No se incluyen propuestas en este apartado ya que las únicas relacionadas serían las de la auditoría retributiva, pero se incluyen por indicaciones legales dentro de la categoría de condiciones de trabajo de la administración pública. Todos los criterios económicos están debidamente desarrollados y explicados al personal.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
046 - Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	(Nº de acciones formativas que incluyen este módulo*100) / Nº total de acciones formativas en igualdad (Nº de personas trabajadoras formadas*100) / Nº de personas trabajadoras totales	Cuantitativa	Año 1 – 1er semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

61

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--

CSV : GEN-3773-5cdc-af2c-7c9a-c7fc-732b-65cc-4fb6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
002 - Disponer y difundir entre el personal de preselección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de vacantes y en la denominación de puestos en los documentos escritos.	Existencia de Guía de BB.PP. Nº de guías entregadas	Mixta	Año 1 – 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
003 - Publicitar el compromiso de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA con la igualdad de oportunidades de forma externa, informando a entidades colaboradoras y proveedoras de la organización de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de publicaciones realizadas de forma externa (redes sociales, anuncios publicitarios...) Disposición en la web de información relativa a las acciones en materia de igualdad puestas en marcha por la entidad y publicación del compromiso de la Presidencia en materia de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	Mixta	Año 1 – 1er semestre	Presidencia Departamento de Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías Departamento de Prensa Departamento de Protocolo y Relaciones Institucionales	M / H / E

63

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
026 - Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA en materia de Igualdad.	Existencia del Plan de Comunicación en materia de Igualdad %comunicaciones planificadas (Nº de comunicaciones realizadas que aparecen en el Plan*100) / Nº total de comunicaciones realizadas	Mixta	Año 1 – 2º semestre	Letrada Mayor y Secretaría General Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos Agente de Igualdad	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
027 - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año % correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (Nº correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)	Cuantitativa	Año 3 – 1er semestre	Jefaturas de Departamento y Servicios Agente de Igualdad	M / H / I

65

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--

CSV : GEN-3773-5cdc-af2c-7c9a-c7fc-732b-65cc-4fb6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	-------------------------

028 - Revisión continua de la publicidad externa de la organización (página web, boletines oficiales, sede electrónica, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año Nº de correcciones realizadas del total de incidencias detectadas en %	Cuantitativa	Año 3 – 2º semestre	Departamento de Servicios Telemáticos Departamento de Prensa Departamento de Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías Departamento de Publicaciones Agente de Igualdad	M / H / I
043 - Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos	nº documentos/planes estratégicos de entidad con inclusión de igualdad entre hombres y mujeres	Cuantitativa	Año 1 – 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia	M / H / I

66

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--

CSV : GEN-3773-5cdc-af2c-7c9a-c7fc-732b-65cc-4fb6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
y planes estratégicos de la entidad				Letrada Mayor y Secretaría General	
055 – Impartir formación a toda la plantilla, por parte de personal cualificado, en conceptos básicos relacionados con la diversidad afectivo sexual, de género, corporal y familiar	% personas recibe formación (Nº personas que han recibido formación *100/Total de personas plantilla). % cursos en esta materia realizados/año (Nº cursos en esta materia realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).	Mixta	Año 2– 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

Otros aspectos y consideraciones					
Medidas	Indicadores	Metodología	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Recursos materiales/humanos
056 - Elaborar guías con información y recursos que faciliten a distintos colectivos profesionales la atención a personas LGTBI+	Existencia de Guía de BB.PP. Nº de guías entregadas	Mixta	Año 4 – 2º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I
057 - Realizar campañas de visibilización de las personas LGTBI+ dentro de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA	Registro de campañas informativas realizadas Memoria donde se recojan las acciones realizadas	Mixta	Año 4– 1º semestre	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	M / H / I

68

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

15

CRONOGRAMA

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
001 – Las vacantes anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo y con uso de imágenes no sexistas	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	X							
002 - Disponer y difundir entre el personal de preselección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de vacantes y en la denominación de puestos en los documentos escritos.	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General		X						

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
003 - Publicitar el compromiso de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA con la igualdad de oportunidades de forma externa, informando a entidades colaboradoras y proveedoras de la organización de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Presidencia								
	Departamento de Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías								
	Departamento de Prensa	X							
	Departamento de Protocolo y Relaciones Institucionales								

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



 ASAMBLEA DE EXTREMADURA	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	-----------------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
006 - Aprobar y mantener una catalogación de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva sin sesgos por razón de género.	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General				X				
008 - Realizar una formación específica en materia de igualdad y género (de nivel medio-alto) para personas de la entidad especialmente responsables de medidas del plan: agente de igualdad, representantes legales, comisión de seguimiento, Asuntos Generales, Presidencia... etc.	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	X		X		X		X	

72

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--

CSV : GEN-3773-5cdc-af2c-7c9a-c7fc-732b-65cc-4fb6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://portafirmas.redsara.es/pf/valida>



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
011 - Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General		X						
026 - Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la ASAMBLEA DE EXTREMADURA en materia de Igualdad	Letrada Mayor y Secretaría General Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos Agente de Igualdad		X						

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
027 - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino	Jefaturas de Departamentos y Servicios Agente de Igualdad					X			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
028 - Revisión continua de la publicidad externa de la organización (página web, boletines oficiales, sede electrónica, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.	Presidencia								
	Departamento de Servicios Telemáticos								
	Departamento de Prensa								
	Departamento de Medios Audiovisuales y Nuevas Tecnologías						X		
	Departamento de Publicaciones								
	Agente de Igualdad								

75

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
029 - Organizar cursos de reciclaje sobre igualdad para dirección y mandos intermedios	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General				X				X
031 - Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	Persona responsable de Personal	X	X	X	X	X	X	X	X
032 - Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo o mixta en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados. Implantación si se considera viable y las personas trabajadoras lo solicitan	Mesa de la Asamblea Presidencia Secretaría General						X		

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
037 - Formar al menos un agente de igualdad	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	X							
043 - Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos y planes estratégicos de la entidad	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General		X						

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
046 - Incluir en todas las formaciones de Igualdad un módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General	X							
048 - Colocar un buzón de sugerencias para que las personas trabajadoras puedan expresar libremente y de forma anónima la opinión acerca de cualquier aspecto que le sea de interés o para mejorar la eficiencia en su puesto de trabajo, así como para proponer medidas de conciliación para su estudio.	Letrada Mayor y Secretaría General Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos				X				

78

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
055 – Impartir formación a toda la plantilla, por parte de personal cualificado, en conceptos básicos relacionados con la diversidad afectivo sexual, de género, corporal y familiar	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General				X				
056 - Elaborar guías con información y recursos que faciliten a distintos colectivos profesionales la atención a personas LGTBI+	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General								X

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------

CRONOGRAMA									
ACTUACIONES / MEDIDAS	PERSONA RESPONSABLE DE IMPLANTACIÓN	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
057 - Realizar campañas de visibilización de las personas LGTBI+ dentro de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA	Mesa de la Asamblea Presidencia Letrada Mayor y Secretaría General							X	

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

16 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de seguimiento de igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la

81

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------

elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad, renombrada como Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

INDICADORES

Los *indicadores de realización* permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?

¿En qué grado?

¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?

Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los *indicadores de resultados* miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los *indicadores de impacto* nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

En la siguiente tabla se realiza una propuesta de indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % trabajadores/as	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de
Actos	Nº actos realizados	Personas alcanzadas	Satisfacción percibida

83

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas % actuaciones	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilización Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	Nª de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes Protocolos elaborados	/ Implementación de planes/protocolos	Mejora de la situación (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nª estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

17

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN
ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO,
EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE
LOS PLANES DE IGUALDAD

VER ANEXOS

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

18 PROCESO DE MODIFICACIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- En caso de producirse algún tipo de discrepancia, deberán acudir a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz para que medie como órgano responsable.
- Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

19

ANEXOS

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN
MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y
HOMBRES Y PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN**

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------



COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN

En la ASAMBLEA DE EXTREMADURA somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el R.D.L. 6/2019.

Próximamente está previsto que realicemos la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el diagnóstico previo y el diseño e implantación de nuestro primer Plan de Igualdad. Para ello, desde la Dirección, junto con la Comisión Negociadora (una vez haya sido constituida), compartiremos la ilusión e intereses en favor de esta materia, comprometiéndonos a animar al resto del personal a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance en los objetivos que se establezcan. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una mejora orgánica y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

El compromiso de la Cámara con el valor de la igualdad marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos 4 años.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, con CIF S0633001C y domicilio social PLAZA SAN JUAN DE DIOS SN - MÉRIDA CP 06800, BADAJOZ, EXTREMADURA, CNAE 8411 - ACTIVIDADES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo en representación de la dirección de la misma.

89

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la Asamblea de Extremadura, que cuenta con 1 centro de trabajo, sito en PLAZA SAN JUAN DE DIOS SN, MÉRIDA, CP 06800, BADAJOZ, EXTREMADURA, con 128 personas trabajadoras y representación legal por medio de Junta de Personal, compuesta por 5 personas.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, según Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones PLAZA SAN JUAN DE DIOS SN - MÉRIDA CP 06800, BADAJOZ, EXTREMADURA y como persona de contacto a D.ª NURIA GUILLÉN MATAMOROS, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos (nguillen@asambleaex.es, tf. 924 383098).

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente D.ª BLANCA MARTÍN DELGADO, con DNI 44407290V, representante legal de la dirección de la Asamblea de Extremadura a efectos de negociación

En MÉRIDA, a 2 de noviembre de 2022.

90

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------



**ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD**

En MÉRIDA, a 9 de noviembre de 2022, reunidos a las 10:30 horas,

Por una parte, la representación de ASAMBLEA DE EXTREMADURA

- Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General
- Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos

Y por otra, la representación legal de las personas trabajadoras de ASAMBLEA DE EXTREMADURA

- Florencio Merchán Indias, Administrativo Presidente de la Junta de Personal
- Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio
- María Caridad Domínguez Peral, Letrada

Con motivo de la constitución de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** de ASAMBLEA DE EXTREMADURA, en cumplimiento de los artículos 45 y 46, y el título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la **Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, la representación de la presidencia y de la Junta de Personal, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

La ASAMBLEA DE EXTREMADURA considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la institución, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor transversal en la política de recursos humanos situándola en el mismo plano de

Página 1 de 6

92

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------



importancia que el resto de las políticas de la Cámara y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Las partes acuerdan constituirse en Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

1. Composición:

La Comisión Negociadora de Igualdad estará compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes regales de la plantilla, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La comisión de pleno consentimiento queda constituida oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la dirección de la entidad:

- ❖ Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General de la Asamblea de Extremadura.
- ❖ Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos
- ❖ María Concepción Montero Gómez, Jefa de Unidad de Asuntos Generales.

En representación del personal:

- ❖ Florencio Merchán Indias, Administrativo. Presidente de la Junta de Personal
- ❖ Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio
- ❖ María Caridad Domínguez Peral, Letrada

Debido a circunstancias personales, no ha sido posible la incorporación a la sesión constitutiva de D^a M^a Concepción Montero Gómez. No obstante, los aquí presentes acceden a que firmen posteriormente los acuerdos que resulten de la reunión tal como los tomen las personas asistentes.

2. Funciones:

- ❖ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de Igualdad.

Página 2 de 6

93

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------



- Elaboración del informe con los resultados del diagnóstico, según las directrices detalladas en el artículo 7 del RD 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.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de igualdad en la empresa, en el que se contemplen, al menos, las materias obligatorias detalladas por primera vez en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y modificadas en el artículo 1 del RD 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.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- "Negociación y aprobación del protocolo de prevención y actuación en acoso sexual y/o por razón de sexo".

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	------------------



3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

3.1 Cargos

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta, de entre sus integrantes, a D.ª Ana Gema Sánchez Peña y Secretaria a D.ª M.ª Concepción Montero Gómez.

FUNCIONES ASOCIADAS	
A LA PRESIDENCIA	A LA SECRETARÍA
Ostentar la representación del órgano	Asistir a las reuniones de la Comisión y levantar acta de las mismas
Convocar las sesiones y fijar el orden del día, teniendo en cuenta las peticiones formuladas por otras personas componentes de la Comisión presentadas con antelación suficiente	Redactar las propuestas de los actos de reuniones a las que asista y custodiarlas y tramitarlas, pudiendo delegar en una tercera persona los trámites si la Comisión Negociadora está de acuerdo para agilizar el proceso
Presidir las sesiones y moderar los debates	Notificar a las partes interesadas los acuerdos a los que se llegue en las reuniones de la Comisión
Designar a la persona que le/la sustituya en supuestos de ausencia, enfermedad o cualquier otra causa debidamente justificada	Designar a la persona que le/la sustituya en supuestos de ausencia, enfermedad o cualquier otra causa debidamente justificada

3.2 Reuniones de la Comisión Negociadora

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, al menos una vez al trimestre hasta la aprobación del Plan de Igualdad y, en su caso, con ocasión de los avances de los trabajos desarrollados por la empresa encargada del asesoramiento de la elaboración del Plan para su validación. Las sesiones se convocarán con al menos 3 días hábiles a la fecha prevista para su celebración
- Con manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días hábiles.

En cada reunión se levantará acta, en la que se hará constar:

- Personas asistentes a la reunión
- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario

3.3 Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la representación de la Asamblea y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto. La consultora Ingade Connect actuará en calidad de asesora de dirección.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.4 Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5 Sustitución de las personas que integran la Comisión

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------



En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5 Otras disposiciones

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan, pasando a denominarse Comisión de Vigilancia y Seguimiento de Implantación del Plan de Igualdad. Llegado ese momento se levantará acta de Constitución de dicha comisión, dotándola de funciones y régimen de funcionamiento propio.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 9 de noviembre de 2022.

Firmas:

En representación de la Dirección

Ana Gemia Sánchez Peña
D.N.I. 52960794M

Nuria Guillén Matamoros
D.N.I. 79258490F

M.ª Concepción Montero Gómez
D.N.I. 08109240S

Firmas:

En representación del personal

Florencio Merchán Indias
D.N.I. 34775918X

Félix Tejada Cabezón
D.N.I. 08869314P

María Caridad Domínguez Peral
D.N.I. 07491990Q

Página 6 de 6

97

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------



ANEXO AL ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 9 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Con fecha 9 de noviembre de 2022 se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASAMBLEA DE EXTREMADURA, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 del título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

De acuerdo con el acta levantada correspondiente a la sesión constitutiva de dicha Comisión Negociadora, la misma quedó integrada por las siguientes personas:

"En representación de la dirección de la entidad:
Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General de la Asamblea de Extremadura.
Nuria Guillén Matamoras, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.
Maria Concepción Montero Gómez, Jefa de Unidad de Asuntos Generales.
En representación del personal:
Florencio Merchán Indias, Administrativo. Presidente de la Junta de Personal.
Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio.
Maria Caridad Domínguez Peral, Letrada".

Con fecha 20 de marzo de 2023, Florencio Merchán Flores ha presentado escrito de renuncia como miembro de la Junta de Personal de la Asamblea de Extremadura.

Como consecuencia de la anterior renuncia se ha modificado la composición de la Junta de Personal, adoptando, a los efectos que nos ocupan, los siguientes acuerdos, con fecha 27 de marzo de 2023:

"Incorporación de D. Juan Francisco Borrallo Campos tras la renuncia de D. Florencio Merchán Indias.
- Elección de nuevos cargos:
D.ª María de la Caridad Domínguez Peral (Presidenta).
(...)
D. Juan Francisco Borrallo Campos (Vocal).
- Nombramiento de D. Juan Francisco Borrallo Campos, como miembro de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y de la Comisión de Investigación de Protocolo de Acoso".

Por todo lo anterior, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad quedará constituida por las siguientes personas:

En representación de la dirección de la entidad:
 ➤ Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General de la Asamblea de Extremadura.

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



➤ Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.

➤ María Concepción Montero Gómez, Jefa de Unidad de Asuntos Generales.

En representación del personal:

➤ María Caridad Domínguez Peral, Letrada. Presidenta de la Junta de Personal.

➤ Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio. Vocal de la Junta de Personal.

➤ D. Juan Francisco Borralló Campos. Letrado. Vocal de la Junta de Personal.

Se procede a la firma del presente anexo para su incorporación al acta de constitución y reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por parte de todas las personas integrantes de la misma, así como por la persona saliente, con fecha 29 de marzo de 2023.

En representación de la Dirección	En representación del personal
	
Ana Gema Sánchez Peña D.N.I. 52966794M	María Caridad Domínguez Peral D.N.I. 07491990Q
	
Nuria Guillén Matamoros D.N.I. 79258490F	Félix Tejada Cabezón D.N.I. 08869314P
	
M.ª Concepción Montero Gómez D.N.I. 08109240S	Juan Francisco Borralló Campos D.N.I.: 11769954A
	
Florencio Merchán Indias D.N.I. 34775918X	

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	--------------------------



ANEXO II AL ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 9 DE NOVIEMBRE DE 2022.

Con fecha 9 de noviembre de 2022 se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASAMBLEA DE EXTREMADURA, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 del título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

De acuerdo con el acta levantada correspondiente a la sesión constitutiva de dicha Comisión Negociadora, la misma quedó integrada por las siguientes personas:

"En representación de la dirección de la entidad:

- Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General de la Asamblea de Extremadura.
- Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.
- María Concepción Montero Gómez, Jefa de Unidad de Asuntos Generales.

En representación del personal:

- Florencio Merchán Indias, Administrativo. Presidente de la Junta de Personal.
- Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio.
- María Caridad Domínguez Peral, Letrada".

Asimismo, con fecha 29 de marzo de 2023, se incorpora anexo al acta de constitución y reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por la que D. Juan Francisco Borrallo Campos sustituye a D. Florencio Merchán Indias como consecuencia de la renuncia de éste último como miembro de la Junta de Personal de la Asamblea de Extremadura.

Por otra parte, tras la finalización de la relación laboral en la Asamblea de Extremadura de D.ª María Concepción Montero Gómez el 31 de julio de 2023, la Presidenta de la Cámara, D.ª Blanca Martín Delgado, ha delegado en D. Julio César Fernández Gómez sustituir a dicha trabajadora mediante resolución de fecha 7 de septiembre de 2023.

Por todo lo anterior, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad quedará constituida por las siguientes personas:

En representación de la dirección de la entidad:

- Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General de la Asamblea de Extremadura.

100

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	---------------------------	------------------



- Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.
- Julio César Fernández Gómez, Auxiliar Administrativo.

En representación del personal:

- María Caridad Domínguez Peral, Letrada. Presidenta de la Junta de Personal.
- Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio. Vocal de la Junta de Personal.
- D. Juan Francisco Borrallo Campos. Letrado. Vocal de la Junta de Personal.

Se procede a la firma del presente Anexo II para su incorporación al acta de constitución y reglamento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad por parte de todas las personas integrantes de la misma, así como por la persona saliente, con fecha 7 de septiembre de 2023.

En representación de la Dirección

En representación del personal

Ana Gema Sánchez Peña
D.N.I. 52960794M

María Caridad Domínguez Peral
D.N.I. 07491990Q

Nuria Guillén Matamoros
D.N.I. 79258490F

Félix Tejada Cabezón
D.N.I. 08869314P

Julio César Fernández Gómez
D.N.I. 08875426J

Juan Francisco Borrallo Campos
D.N.I.: 11769954A

M.^a Concepción Montero Gómez
D.N.I. 08109240S

101

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



**ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DEL
IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE EXTREMADURA- APROBACIÓN DEL
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

En Mérida, a 13 de septiembre de 2023, reunidas a las 10,20 horas.

Por una parte, la representación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA:

- Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General / Presidenta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asamblea de Extremadura.
- Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.
- Julio César Fernández Gómez, Auxiliar Administrativo / Secretario de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asamblea de Extremadura.

Y por otra, la representación legal de las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA:

- Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio.
- María Caridad Domínguez Peral, Letrada.
- Juan Francisco Borrallo Campos, Letrado.

Debe precisarse que por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, no se ha incorporado a la sesión Juan Francisco Borrallo Campos por disfrute de permiso, si bien, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad queda válidamente constituida, a efectos de celebración de la sesión, deliberaciones y toma de acuerdos, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

ORDEN DEL DÍA - ACUERDOS

1. PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

- a. Tanto la representación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA como la

103

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

	
representación legal de las personas trabajadoras dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceden a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta. b. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de CUATRO AÑOS (2023-2027). c. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad, con plazo máximo de 15 días desde la aprobación del presente acuerdo. Y sin más puntos que tratar, se levanta la sesión a las 10,30 horas.	
En representación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA	En representación de las personas trabajadoras
Ana Gema Sánchez Peña D.N.I. 52960794M	María Caridad Domínguez Peral D.N.I. 07491990Q
Nuria Guillén Matamoros D.N.I. 79258490F	Félix Tejada Cabezón D.N.I. 08869314P
Julio César Fernández Gómez D.N.I. 08876426J	

104

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

105

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ASAMBLEA DE EXTREMADURA – CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En Mérida, a 13 de septiembre de 2023, reunidas a las 10,35 horas

Por una parte, la representación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA:

- Ana Gema Sánchez Peña, Letrada Mayor y Secretaria General / Presidencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asamblea de Extremadura.
- Nuria Guillén Matamoros, Jefa del Servicio de Administración General y Asuntos Jurídicos.
- Julio César Fernández Gómez, Auxiliar Administrativo / Secretario de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asamblea de Extremadura.

Y por otra, la representación legal de las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA:

- Félix Tejada Cabezón, Técnico Medio.
- María Caridad Domínguez Peral, Letrada.
- Juan Francisco Borrallo Campos, Letrado.

Debe precisarse que por la parte de la representación legal de las personas trabajadoras de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA, no se ha incorporado a la sesión Juan Francisco Borrallo Campos por disfrute de permiso, si bien, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad queda válidamente constituida, a efectos de celebración de la sesión, deliberaciones y toma de acuerdos, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

ORDEN DEL DÍA - CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1. Continuidad de personal de la Comisión Negociadora en Comisión de Vigilancia y Seguimiento de implantación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA.

1

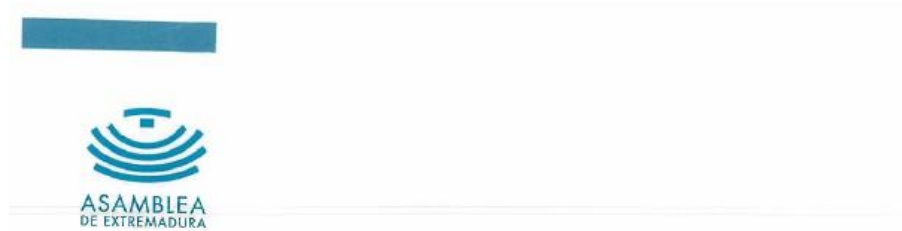
106

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



- a. Se decide que las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sean las mismas que continúen como Comisión Negociadora en Comisión de Vigilancia y Seguimiento de Implantación del Plan de Igualdad durante toda la vigencia de éste (2023-2027) por operatividad y conocimiento a fondo del mismo.
2. Las funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento de Implantación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre serán las siguientes:
 - a. Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos.
 - b. Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.
 - c. Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9. RD 901/2020):
 - i. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
 - ii. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - iii. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la entidad.
 - iv. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - v. Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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
3. Reuniones de Comisión de Vigilancia y Seguimiento de Implantación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria al menos una vez cada seis meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días hábiles.

2

107

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------



En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- Resumen de materias tratadas.
- Acuerdos totales o parciales adoptados.
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese necesario.

4. Continuidad de apartados 3.2, Adopción de acuerdos, 3.3 Confidencialidad, 3.4 Sustitución de personas que integran la Comisión, 3.5 Otras disposiciones

Al no haber cambios sustanciales se mantienen esos mismos puntos desde la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asamblea de Extremadura.

Y sin más puntos que tratar se levanta la sesión siendo las 11,00 horas.

En representación de la ASAMBLEA DE EXTREMADURA	En representación de las personas trabajadoras
Ana Gema Sánchez Peña D.N.I. 52960794M	María Caridad Domínguez Peral D.N.I. 07491990Q
Nuria Guillén Matamoros D.N.I. 79258490F	Félix Tejada Cabezón D.N.I. 08869314P
Julio César Fernández Gómez D.N.I. 08876426J	

3

108

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

FICHA DE EVALUACIÓN

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	-------------------------	-------------------------

A. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

➤ Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección y contratación		
Área de clasificación profesional		
Área de formación		
Área de promoción profesional		
Área de condiciones de trabajo		
Área de conciliación de vida personal, familiar y laboral		
Área de infrarrepresentación femenina		
Área de retribuciones		
Área de comunicación		
TOTAL		

➤ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

➤ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Efectos no previstos del Plan en la entidad.

➤ Otros

B. EVALUACIÓN DE PROCESO

➤ Grado de sistematización de los procedimientos.

PROCEDIMIENTOS	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Grado de información y difusión entre la plantilla.

ACCIONES DE DIFUSIÓN	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

➤ Grado de adecuación de los recursos humanos.

RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Grado de adecuación de los recursos materiales.

RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

➤ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

HERRAMIENTAS EMPLEADAS	GRADO DE ADECUACIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL

➤ Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
ACCIÓN _____
TOTAL

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

➤ Otros

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

Ficha de Medida / Actuación	
Área de actuación	
Medida / Actuación	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Persona/s Responsable/s	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona responsable			
Fecha implantación		Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (si procede)			
Indicadores de impacto			

118

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

C. EVALUACIÓN DE IMPACTO

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje mujeres

SÍ

☐

NO

☐

Indicar
%

- Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos

SÍ

☐

NO

☐

Indicar
%

- Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados

SÍ

☐

NO

☐

Indicar
%

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

119

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

SÍ ☐ NO ☐

--

- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ ☐ NO ☐

--

- Cambios en la cultura de la entidad

SÍ ☐ NO ☐

120

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

➤ Cambios en la imagen de la entidad
Sí ☐ NO ☐

➤ Mejora de las condiciones de trabajo
Sí ☐ NO ☐

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



	PLAN DE IGUALDAD	Versión: 2023
---	------------------	------------------

- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SÍ ☐ NO ☐

--

- Otros

--

122

Firma de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

--	--	--	--	--	--



<u>FIRMANTE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>FECHA</u>	<u>NOTAS</u>
FIRMANTE[1]	JULIO CESAR FERNANDEZ GOMEZ	19/09/2023 13:02 Sin acción específica	
FIRMANTE[2]	NURIA GUILLEN MATAMOROS	19/09/2023 13:13 Sin acción específica	
FIRMANTE[3]	JUAN FRANCISCO BORRALLLO CAMPOS	19/09/2023 13:15 Sin acción específica	
FIRMANTE[4]	FELIX TEJADA CABEZON	19/09/2023 13:16 Sin acción específica	
FIRMANTE[5]	CARIDAD DOMINGUEZ PERALS	19/09/2023 13:17 Sin acción específica	
FIRMANTE[6]	ANA GEMA SANCHEZ PEÑA	19/09/2023 13:56 Sin acción específica	

