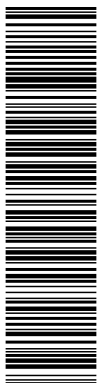


DOCUMENTO OFICIO: REMISION PLAN DE IGUALDAD A DIRECCION DE TRABAJO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: PA83G-RWJJD-S7O8A Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:39 Página 1 de 1	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:30	ESTADO FIRMADO



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

A los efectos previstos en los artículos 11 y 12 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, le remito Plan de Igualdad y Protocolo de acoso LGTBI que fue negociado con los sindicatos el pasado 4 de abril de 2024 y aprobado por el Pleno de esta Corporación el 30 de abril del corriente. Una vez revisado el mismo por esa autoridad, se procederá por este Ayuntamiento a su registro en el REGCOM y a su publicación correspondiente.

En Valle de Santa Ana a 7 de mayo de 2024

EL ALCALDE

Fdo. Florentino Caballo Labrador

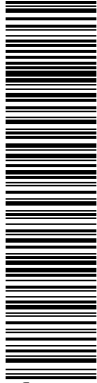
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

Dirección General de Trabajo

Avda Valhondo s/n Edificio III Milenio Modulo 6

06800 MERIDA

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40 Página 1 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5-E56FC9CCE1CECC143810A608F0E05142D57552) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

**Diligencia que pongo yo la Secretaria para hacer constar que el presente Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI fue negociado en mesa de negociación con fecha 4 de abril de 2024 y aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión de 30 de abril de 2024**

**EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESTE AYUNTAMIENTO.**

**1. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO.**

**1.1 MARCO LEGAL**

Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

**1.2 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

El objetivo del presente protocolo es el dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

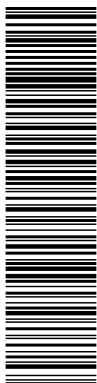
La empresa pretende mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

**1.3 DEFINICIONES Y EJEMPLOS**

Por ser un apartado extenso de la ley la que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la ley Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>	
OTROS DATOS Código para validación: <b>8FF0B-Y2IQF-3NQB5</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40</b> Página 2 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 E96FC9CCCE1CECC143810A608F0E05142D57E52) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>

de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- Ridicularizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer transexual/ hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.

#### 1.4 MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la Organización para que continúen siendo un elemento de transformación en la empresa.

- Difundir piezas de comunicación que den a conocer campañas institucionales los días: 17 de mayo Día Internacional contra la lgtbifobia y 28 de junio Día del Orgullo Lgtbi.
- Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas lgtbi y protocolo de actuación frente al acoso.
- Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, sobre diversidad sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.

### 2. ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO

#### 2.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en el Ayuntamiento de Valle de Santa Ana independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral.

#### 2.2 VIGENCIA.

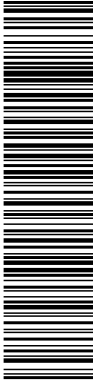
La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

#### 2.3 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40 Página 3 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 E86FC9CCE1CECC143810A608F0E05142D57552) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

**3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

presentación de queja o denuncia -->reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso (plazo máximo 5 días laborables desde la recepción de la queja)--> fase preliminar (potestativa) plazo máximo 7 días laborables -->expediente informativo-->la resolución del expediente de acoso--> seguimiento del expediente

**3.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las mismas personas que constituyan la Comisión del Plan de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

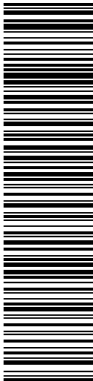
En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

**3.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**

En el Ayuntamiento de Valle de Santa Ana será Secretaría la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de el Ayuntamiento de Valle de Santa Ana deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>	ESTADO <b>FIRMADO</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>8FF0B-Y2IQF-3NQB5</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40</b> Página 4 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 E86FC9C9CCE1CECC143810A608F0E05142D57E52) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, el Ayuntamiento de Valle de Santa Ana garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, a través del canal de denuncias del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Alcaldía y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### 3.3 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Alcaldía.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

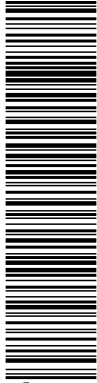
### 3.4 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40 Página 5 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5-E86FC9CCCE1CECC143810A608F0E05142D57552) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

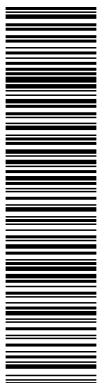
Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40 Página 6 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 E86FC9CCE1CECC143810A608F0E05142D57E52) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>

y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 3.5 La resolución del expediente de acoso

La Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

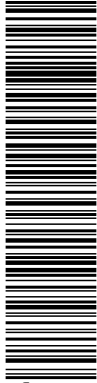
Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2. La suspensión de empleo y sueldo
- 3. La limitación temporal para ascender
- 4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Alcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la

DOCUMENTO DILIGENCIA: PROTOCOLO LGTBI DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:40 Página 7 de 7	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187753 8FF0B-Y2IQF-3NQB5 E86FC9CCCE1CECC143810A608F0E05142D57552) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

**3.5 Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dAlcaldía del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

**4. DURACIÓN. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista dando cumplimiento de la ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI. La fecha de publicación será el 1 de marzo de 2024, manteniéndose vigente durante 4 años.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 7PW17-N2ERB-HON3P Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41 Página 1 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

**Diligencia que pongo yo la Secretaria para hacer constar que el presente Plan de Igualdad fue negociado en mesa de negociación con fecha 4 de abril de 2024 y aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión de 30 de abril de 2024**

**1.- PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA**

**I. INTRODUCCIÓN**

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

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

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

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Una de las medidas que consagra el citado texto legal es la obligatoriedad de que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores elaboren planes de igualdad (sustituir, en su caso, por cualesquiera otro de los supuestos contemplados en el art. 45 LOI). Planes que, en palabras de nuestro legislador estatal, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>	ESTADO <b>FIRMADO</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 2 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 74920BEEC46CD1940C56FB2FF31CDD04D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantana.es/verificar documentos/>

mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, en materia de planes de igualdad estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, y ordenó al Gobierno el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

En virtud de ese mandato, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, obliga a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOIL-, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral

entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por su parte, la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Con las premisas anteriores, el Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento ha de constituirse en el referente de las medidas que se vienen adoptando en la última década para lograr que la igualdad y no discriminación, principios consagrados en la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico, sean reales y efectivas en el ámbito del acceso al empleo público, planes de formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, completando a la par que complementando lo dispuesto tanto por el Convenio Colectivo como por el Acuerdo de condiciones de Trabajo entre este Ayuntamiento y el personal a su servicio.

## II. LEGISLACIÓN APLICABLE

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

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

- La Constitución Española -CE-, que consagra el principio de igualdad y no discriminación ante la ley (art. 14), así como en el acceso a los cargos públicos (art. 23), conminando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 7PW17-N2ERB-HON3P Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41 Página 3 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO

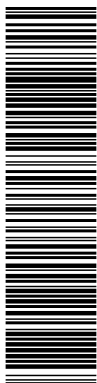


**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres - LOI-, cuyos artículos 45 y 46 regulan la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, así como el concepto y contenido de los mismos.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, y desarrolla los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el RD-ley 6/2019, que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en cuyo articulado se reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo, así como la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 14). Igualmente regula una serie de medidas tendentes a favorecer la igualdad que se concretan en obligaciones tales como la paridad en la composición de los órganos de selección (art. 60); la regulación del permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (art. 49.d), en su redacción dada por el RD-ley 6/2019); también en lo que respecta a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, con la figura de la movilidad por razón de violencia de género (art. 82), entre otras. Pero sobre todo el Estatuto es importante, en lo que aquí respecta, por establecer en su Disposición

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 4 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31 ESTADO <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB2FE31CDDM4D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificar documentos/>

Adicional Octava la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad .

**III. PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El Plan de Igualdad es suscrito tanto por la Corporación como por la representación legal del personal a través de la Comisión de Igualdad . Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan de Igualdad .

**IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana Valle de Santa Ana, con independencia de su relación laboral o funcional, ya sea fija o temporal.

La duración del Plan de Igualdad del personal de este Ayuntamiento o se fija en cuatro años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la Corporación. Expirado dicho plazo de cuatro años, el presente Plan se entenderá prorrogado por períodos anuales hasta la aprobación de un nuevo Plan .

El Presente Plan se configura como un Anexo al Convenio Colectivo y Acuerdo de Condiciones de Trabajo entre este Ayuntamiento y el Personal a su servicio.

**V. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN'**

De los datos referidos en el diagnóstico de situación deberán extraerse las correspondientes conclusiones, al objeto de proponer en el punto V medidas tendentes a paliar las desigualdades observadas.

A continuación se incluyen, a título de ejemplo, algunas de las conclusiones que se repiten con carácter general en la mayoría de Administraciones Públicas. En cualquier caso, se trata de ejemplos que deberán adaptarse a la correspondiente Administración Pública.

A la vista del diagnóstico de situación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- 1ª. En determinados colectivos las mujeres aparecen infrarrepresentadas, caso de la Policía o de Departamentos vinculados a trabajos tradicionalmente masculinos, dándose la situación contraria en aquellos otros relacionados con tareas de cuidado como ocurre en las áreas de Bienestar Social, todo ello debido a los estereotipos tradicionales, herencia de épocas no tan pretéritas, presentes aún en nuestra sociedad. En cambio nos parece importante reseñar como van apareciendo tendencias de otro signo, en otros servicios como la Administración donde se comprueba la existencia de una mayoría de mujeres.
- 2ª. En cuanto a la composición general de la plantilla la situación está bastante equilibrada, si bien en lo que respecta al personal laboral se aprecia un mayor número de mujeres.
- 3ª. En lo que se refiere a la distribución por Grupo de Titulación y sexo se aprecia un predominio del numero de mujeres en los grupos superiores, y cabe afirmar el predominio del número de los hombres sobre mujeres en el grupo inmediatamente inferior.
- 4ª. En cuanto a la distribución de los puestos que implican mando sobre otras personas, resulta bastante significativa la paridad en las Jefaturas de la Escala de Administración General. Por lo que respecta a la Escala de Administración Especial, puestos vinculados al ejercicio de algunas profesiones u oficios concretos, se observa un desequilibrio bastante significativo con predominio del número de hombres sobre el de mujeres, en sintonía con los estereotipos que aún perduran en nuestra sociedad.
- 5ª. En materia retributiva, existe paridad en la plantilla
- 6ª. Por lo que respecta a la composición de los tribunales de selección se aprecia una mayoría de mujeres.
- 7ª. En materia de contrataciones y nombramientos efectuados durante el último año se observa un mayor número de mujeres en prácticamente todos los ámbitos.
- 8ª. Igualmente, se detecta un mayor número de solicitudes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, efectuadas por mujeres que por hombres, probablemente debido a los estereotipos de género que todavía asocian las tareas de cuidado al rol "natural" de las mujeres.
- 9ª. Los datos de las incapacidades temporales muestran un cierto equilibrio, siendo

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 5 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31
	ESTADO <b>FIRMADO</b>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

algo mayoritarias las que afectan a las mujeres.

10ª. En materia de formación se aprecia con carácter general un mayor interés de la mujer sobre el hombre en adquirir o consolidar conocimientos, destrezas, etc. En lo que respecta a los cursos de formación que inciden en políticas de igualdad, se observa una clara primacía del número de mujeres sobre el número de hombres que se interesan por esta materia. Con todo se constata un interés creciente de una parte significativa de la plantilla en materia de formación en igualdad.

De conformidad con los resultados y conclusiones extraídas del diagnóstico de situación, se ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad en el seno de la Mesa de Negociación, de la que forman parte tanto representantes de los Grupos Políticos como de las Organizaciones Sindicales más representativas en el Ayuntamiento.

**VI. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

A continuación y a modo orientativo se incluyen una serie de objetivos.

Una vez fijada la situación de partida en el diagnóstico que figura arriba de estas líneas, se proponen como objetivo general del Plan de Igualdad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que prestan sus servicios para este Ayuntamiento, ya sea en calidad de personal funcionario o laboral, contribuyendo a detectar y evitar posibles situaciones presentes o futuras que no respeten dicho principio constitucional; y como objetivos específicos:

1. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.
2. Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.
3. Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género.
4. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del personal al servicio de este Ayuntamiento.
5. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista.
6. Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios para este Ayuntamiento.
7. Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

**VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS**

A modo orientativo se incluyen una serie de acciones y medidas al objeto de potenciar la formación en políticas de igualdad, el uso de un lenguaje no sexista, etc., al mismo tiempo que se establecen para cada medida sus correspondientes indicadores, a fin de facilitar su evaluación.

Las citadas acciones y medidas concretas propuestas para tratar de alcanzar los objetivos fijados son las siguientes:

- Objetivo 1.- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico
- Medida 1.1.- Se tenderá a la presencia equilibrada en la composición de los

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 6 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31  ESTADO <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB2FFE31CDD4D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantana.es/verificar documentos/>

tribunales y demás órganos de selección, de forma que en su conjunto las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, siempre y cuando ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

- Medida 1.2.- Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la Administración del Gobierno municipal, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva y en las comisiones técnicas.

Objetivo 2.- Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

- Medida 2.1.- En todos los temarios de acceso al empleo público, ya sean para cubrir bajas temporales mediante las denominadas bolsas de empleo temporal, o para cubrir plazas en propiedad se fijará como mínimo un tema relativo a políticas de igualdad .

- Medida 2.2.- En materia de formación se ofertará anualmente al menos un curso que tenga relación con las políticas de igualdad de oportunidades y/o violencia de género, que incluya desde el nivel básico, hasta la aplicación del enfoque de género, evaluación del impacto de género, presupuestos sensibles al género, etc. Para promover la formación en dicha materia, tanto de mujeres como de hombres, las bases de selección o provisión de puestos de trabajo de los distintos procedimientos selectivos que incluyan una fase de valoración de méritos en concepto de formación, contemplarán un apartado diferenciado relativo a cursos de formación en materia de igualdad . Dichos cursos en materia de igualdad serán valorados en todos los casos y para todas las convocatorias con independencia del puesto de trabajo que sea objeto de selección o provisión.

- Medida 2.3.- Se ofertará igualmente formación referente al conocimiento y abordaje de la violencia de género, a dos niveles: nivel básico y de perfeccionamiento, con criterios amplios a profesionales que trabajen en atención y tratamiento directo con personas en situaciones de vulnerabilidad y/o violencia de género.

- Medida 2.4.- Formar en igualdad al profesorado que imparte los cursos de formación interna, o priorizar que tengan formación, a fin que la perspectiva de género esté presente en la formación continua, así como un lenguaje y comunicación igualitaria e inclusiva.

Objetivo 3.- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual

- Medida 3.1.- En materia de acoso sexual, este Ayuntamiento ya ha elaborado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual.

La Comisión de igualdad deberá supervisar las actuaciones seguidas en la materia, con la periodicidad que se determine y guardando estrictamente la debida confidencialidad.

Objetivo 4.- Proteger y reparar los efectos de la violencia de género

- Medida 4.1.- Se atenderá con especial sensibilidad aquellos casos de mujeres en situación de violencia de género que afecten al personal al servicio del Ayuntamiento. Se prestará especial atención a la confidencialidad y tratamiento reservado de dichas situaciones.

- Medida 4.2.- Consolidación de las medidas existentes como: excedencias, reducciones de jornada, permisos y cualesquiera otras que se puedan acordar en aras a las gestiones y trámites, la recuperación integral de las afectadas y a la protección de su integridad física, así como la de su familia.

- Medida 4.3.- Todas las medidas relacionadas con la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia.

- Medida 4.4.- El Ayuntamiento velará por que los servicios encargados de atender los casos de violencia de género que se puedan detectar, reciban una formación específica en la materia.

Objetivo 5.- Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 7 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31 ESTADO <b>FIRMADO</b>

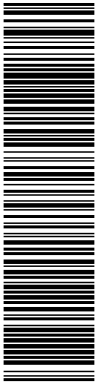


**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

sexista, ni androcéntrico

- Medida 5.1.- El Ayuntamiento pondrá en marcha los medios necesarios para que todo documento, modelo de solicitudes, normas, escritos administrativos, comunicaciones institucionales, etc., respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, igualitario y que incluya a todas las personas hombres y mujeres, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o por razón de sexo.
  - Medida 5.2.- Igualmente, el Ayuntamiento velará porque en las imágenes que se difundan a través de sus comunicaciones, su sitio web, etc. se ponga especial atención en no reproducir estereotipos de género, posibilitando así generar nuevas imágenes y modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .
  - Medida 5.3.- El Ayuntamiento impulsará acciones formativas para que el personal a su servicio tenga herramientas que le faciliten la utilización de un lenguaje y una comunicación igualitaria y no excluyente.
  - Medida 5.4.- El Ayuntamiento pondrá los medios necesarios para la recogida de la información desagregada por sexos, en todos y cada uno de sus departamentos la y publicación de estas estadísticas periódicamente que posibiliten y divulguen la realidad de la presencia de mujeres y de hombres en la actividad municipal.
- Objetivo 6.- Facilitar en la medida de las posibilidades la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Medida 6.1.- En lo que respecta a la flexibilidad horaria contemplada en la legislación sobre empleo público, la misma viene contemplada en el Acuerdo o Pacto Mixto de funcionarios públicos y personal laboral del "Ayuntamiento de Valle de Santa Ana" (DOE 12/06/2023)
  - Medida 6.2.- El Ayuntamiento junto con la representación legal de las personas trabajadoras informará de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse el personal.
  - Medida 6.3.- El Ayuntamiento se compromete a diseñar una campaña específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.
  - Medida 6.4.- La tramitación de las solicitudes relacionadas con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en la normativa vigente se despacharán con carácter preferente, evitando dilaciones indebidas, al objeto de que todas las personas que reúnan las condiciones establecidas para su disfrute puedan acceder al mismo en un plazo razonable de tiempo que se fija en 10 días a contar desde la presentación de la solicitud por la persona/s interesada/s.
- Objetivo 7.- Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo
- Medida 7.1.- El Ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos y representantes sindicales velarán por que las retribuciones de todo el personal al servicio del mismo no impliquen ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ni

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 8 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31 ESTADO <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB22FF31CDD4D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantana.es/verificar documentos/>

directa ni indirectamente. A tal efecto, cuando se proceda a una nueva catalogación de todos los puestos de trabajo o revisión global de la relación de puestos de trabajo, se prestará especial atención para que no se produzca ningún tipo de desigualdad salarial que no esté justificada con criterios objetivos. Con ese propósito se realizará un estudio de situación respecto a las retribuciones salariales en función del sexo, departamentos, grupos, etc., dándose cuenta en la Comisión de Igualdad de los resultados obtenidos para diagnosticar donde se producen las desigualdades y por qué, incorporándolas al Plan .

En la misma línea, se prestará especial atención a que no se produzca ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo en todos aquellos supuestos de creación y reclasificación singular de puestos de trabajo.(...)

#### VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Lasa actuaciones previstas en el presente Plan se desarrollarán durante todo el periodo de vigencia del mismo.

#### IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Objetivo 1.- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico:

- Medida 1.1.- Paridad en los órganos:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje de hombres y mujeres presentes en todos los órganos colegiados de carácter técnico convocados.
- Medida 1.2.- Paridad en las mesas de negociación:
- Responsables: Ayuntamiento y Organizaciones Sindicales.
- Indicadores: Porcentaje de hombres y mujeres nombrados por cada parte durante la vigencia del Plan .

Objetivo 2.- Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional:

- Medida 2.1.- Temarios:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje de convocatorias de acceso y temarios de igualdad incorporados.
- Medida 2.2.- Formación en igualdad :
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente relacionados con las políticas de igualdad ; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas del Ayuntamiento formadas en igualdad .

- Medida 2.3.- Formación en violencia de género:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente referidos a violencia de género; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas del Ayuntamiento formadas en violencia de género.

- Medida 2.4.- Formación en igualdad del profesorado:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje y número de cursos cuyo profesorado está formado en igualdad .

Objetivo 3.- Establecer una protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual:

- Medida 3.1.- Protocolo en caso de acoso sexual:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Cumplimiento de las fechas acordadas para la elaboración del protocolo y posterior cumplimiento del protocolo y de los procedimientos acordados en el caso de denuncia y/o queja.

Objetivo 4.- Proteger y reparar los efectos de la violencia de género:

- Medida 4.1.- Atención en casos de violencia de género:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 9 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31  ESTADO <b>FIRMADO</b>



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

- Indicadores: número de casos atendidos.
- Medida 4.2.- Permisos, excedencias, etc. ante casos de violencia de género:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: número de solicitudes por tipo.
- Medida 4.3.- Procedimientos ágiles y medidas de protección eficaz ante casos de violencia de género:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: plazo de tramitación del procedimiento.
- Medida 4.4.- Formación en materia de violencia de género:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de empleadas y empleados por departamentos que han participado en los cursos.
- Objetivo 5.- Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico:
- Medida 5.1.- Documentos, escritos y comunicaciones lenguaje no sexista ni androcéntrico:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de documentos y comunicaciones detectadas que necesitan mejorar, clasificados por departamentos.
- Medida 5.2.- Difusión de imágenes sin estereotipos:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.
- Medida 5.3.- Acciones formativas lenguaje no sexista ni androcéntrico: -
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.
- Medida 5.4.- Publicación de estadísticas:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Porcentaje y número de mujeres y hombres en la actividad municipal.
- Objetivo 6.- Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
- Medida 6.1.- Flexibilidad horaria:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de mujeres y hombres que solicitan flexibilidad.
- Medida 6.2.- Información de medidas de conciliación:
- Responsables: Ayuntamiento y Organizaciones Sindicales.
- Indicadores: Número acciones informativas.
- Medida 6.3.- Campaña de fomento de la corresponsabilidad de tareas:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .
- Indicadores: Número de campañas y de hombres que soliciten permisos parentales.
- Medida 6.4.- Permisos por enfermedad grave de familiares:
- Responsables: Ayuntamiento y Comisión de Igualdad .

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
OTROS DATOS Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página 10 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31 ESTADO <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB2FF31CDD4D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantana.es/verificar documentos/>

- Indicadores: Número de solicitudes desagregadas por sexo.
  - Medida 6.5.- Tramitación preferente solicitudes de conciliación:
  - Responsables: Ayuntamiento y Organizaciones Sindicales.
  - Indicadores: Número de días tramitación.
- Objetivo 7.- Velar por que no se produzca discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo:
- Medida 7.1.- No discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo: - Responsables: Ayuntamiento, Comisión de Igualdad y Organizaciones Sindicales.
  - Indicadores: Número de casos detectados y tipología.

**X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Al objeto de llevar a cabo el seguimiento del grado de cumplimiento del presente Plan de Igualdad , se crea una Comisión de Igualdad con idéntica estructura y representación que la fijada para su estudio y elaboración. A tal efecto, la misma estará constituida:

- En representación de la Administración: EL ALCALDE Y LA PRIMERA TENIENTE DE ALCALDE.
- En representación del personal empleado público: por un/a representante de cada uno de los Sindicatos que formen parte de la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento.
- En calidad de personas asesoras permanentes de la Comisión actuarán con voz, pero sin voto: LA TÉCNICA DEL GABINETE DE IGUALDAD DE COMISIONES OBRERAS.

La Comisión establecerá en su primera reunión los criterios de valoración del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad con referencia a los indicadores fijados en el apartado séptimo del presente documento.

La Comisión tiene, igualmente, encomendada la función de analizar e impulsar las actualizaciones que se puedan obtener del diagnóstico de situación conforme se desarrollen los medios informáticos que hagan factible la puesta al día de los mismos. Será competencia de la Comisión de Igualdad la elaboración del Protocolo al que se hace referencia en el Objetivo 3 de las medidas y acciones a implementar, dentro del período de referencia.

Dicha Comisión se encargará así mismo de controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda detectar en el desarrollo de sus cometidos al órgano competente para la corrección de las mismas.

En lo que respecta a su funcionamiento, la Comisión se reunirá con carácter semestral, bajo la presidencia del Alcalde, para dar cuenta de las actuaciones llevadas a cabo durante dicho período y para impulsar las medidas contenidas en el presente Plan y todas aquellas que puedan promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito que le compete.

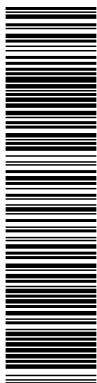
Asimismo, la Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo determine la Presidencia o lo solicite alguna de las partes para tratar asuntos que no se puedan postergar en atención a su urgencia.

En lo que respecta a la válida composición de la Comisión para tratar los asuntos contenidos en el orden del día, se requerirá en primera convocatoria la presencia efectiva de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos la mitad de cada una de las representaciones política y sindical. En segunda convocatoria, media hora después, sólo será necesaria la presencia de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos un representante sindical.

Por lo que respecta a las votaciones, los asuntos se entenderán aprobados por mayoría simple de cada una de las representaciones, si bien se establece el voto ponderado con referencia al Pleno, para los representantes de los Grupos Políticos, y a la Mesa General de Negociación, para la representación sindical.

La Comisión elegirá la persona que haya de realizar las funciones de Secretaría de la misma en su primera reunión. Ésta cumplirá las funciones que con carácter general se

DOCUMENTO DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: 7PW17-N2ERB-HON3P Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41 Página 11 de 12	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

fijan para este órgano en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas -LPACAP-. La Comisión se regirá en el resto de aspectos por lo dispuesto con carácter general por los artículos 15 a 20 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público -LRJSP-. Cualquier persona que trabaje en el Ayuntamiento podrá poner en conocimiento de la Comisión cualquier situación discriminatoria que se haya producido o que se pueda producir.

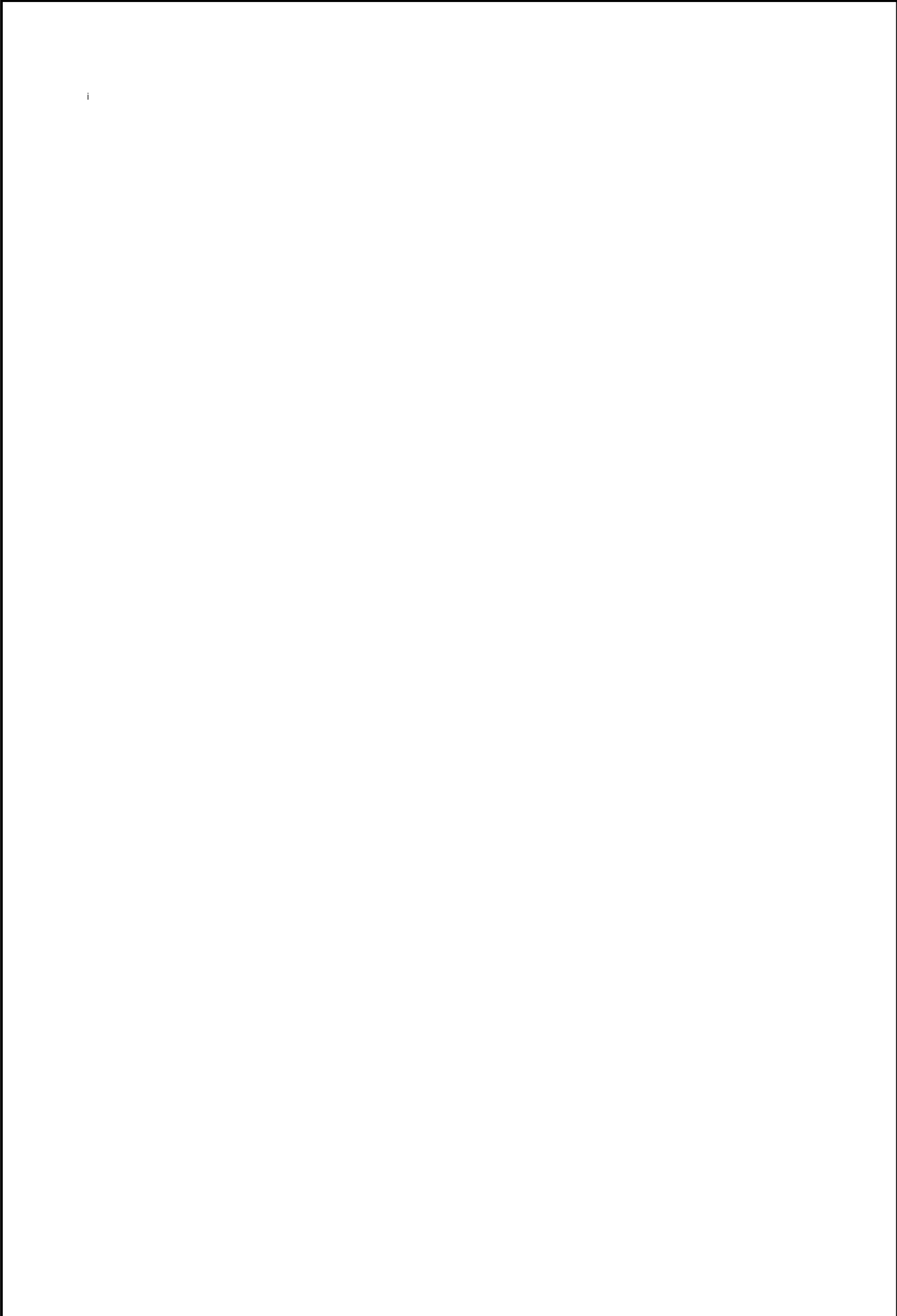
Ambos documentos constan en el expediente diligenciados por Secretaría. XI. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD  
Las partes firmantes del presenta Plan de Igualdad se comprometen a darle la debida difusión entre todo el personal que conforma la plantilla de este Ayuntamiento, al objeto de su conocimiento y sensibilización. Copia del mismo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su sitio web.  
XII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD  
El procedimiento de modificación del presente Plan seguirá los mismos trámites que los de aprobación del Plan.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB2FF31CDDM4D56226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificardocumentos/>

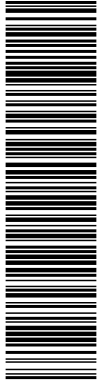
<b>DOCUMENTO</b> DILIGENCIA: PLAN DE IGUALDAD DILIGENCIADO	<b>IDENTIFICADORES</b> Número de Anotación de Salida: <b>219</b> , Fecha de Salida: <b>07/05/2024 9:33:00</b>
<b>OTROS DATOS</b> Código para validación: <b>7PW17-N2ERB-HON3P</b> Fecha de emisión: <b>7 de Mayo de 2024 a las 9:33:41</b> Página <b>12 de 12</b>	<b>FIRMAS</b> El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31  <b>ESTADO</b> <b>FIRMADO</b>



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187752 7PW17-N2ERB-HON3P 7420BEEC46CD1940C56FB2FF31CDDM056226BF6) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valdesantaana.es/verificar documentos/>



DOCUMENTO CERTIFICADO: 5 CERTIFICADO ACUERDO DE PLENO APROBACION PLAN	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9 :33:00	
OTROS DATOS Código para validación: AU9EY-PR4L9-XSWWE Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:42 Página 1 de 2	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



**AYUNTAMIENTO  
DE  
VALLE DE SANTA ANA  
(Badajoz)**

D<sup>a</sup> María Jesús Povedano Gil, Secretaria del Ayuntamiento de Valle de Santa Ana (Badajoz)

**CERTIFICO**

Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2024, ha adoptado acuerdo sobre el asunto de referencia, de lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 203 y 204 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se emite el presente certificado:

**2- APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA Y DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LGTBI.**

Examinada la propuesta de aprobación del Plan de Igualdad y del protocolo de actuación LGTBI de las empleadas y empleados públicos de este Ayuntamiento.

Considerando la normativa de aplicación y que el Plan se ha redactado de acuerdo con los requisitos exigidos en el artículo 15.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI- y las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública contempladas en su artículo 16, así como en 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.

De conformidad con lo previsto en el art. 15 (sobre igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas) de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.

Considerando que en la elaboración y aprobación del Plan y el protocolo han participado los representantes legales de los trabajadores de este Ayuntamiento, en cumplimiento de lo previsto en el artículos 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres -LOI-, en concordancia con los artículos 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y 17.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; habiéndose alcanzado acuerdo con las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación, y 5 del Real Decreto 901/202, 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.

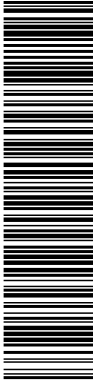
Sometido a debate y votación, la Corporación en Pleno, con la presencia de siete de los nueve miembros que la componen, por unanimidad,

**ACUERDA**

PRIMERO.- Aprobar el PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA Y EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LGTBI que, debidamente diligenciado, obra en el expediente administrativo.

A todos los efectos, el Plan de Igualdad formará parte, como Anexo, del Convenio

DOCUMENTO CERTIFICADO: 5 CERTIFICADO ACUERDO DE PLENO APROBACION PLAN	IDENTIFICADORES Número de Anotación de Salida: 219, Fecha de Salida: 07/05/2024 9:33:00	
OTROS DATOS Código para validación: AU9EY-PR4L9-XSWWE Fecha de emisión: 7 de Mayo de 2024 a las 9:33:42 Página 2 de 2	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- SECRETARIA del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:22 2.- ALCALDE del AYUNTAMIENTO DE VALLE DE SANTA ANA. Firmado 07/05/2024 09:31	ESTADO FIRMADO



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 187751 AU9EY-PR4L9-XSWWE EDFD9C1A09B710D539A1D58A791271B9C8118FA4) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.valledesantaana.es/verificar/documentos/>

Colectivo y del Pacto de Condiciones de Trabajo de este Ayuntamiento.  
SEGUNDO.- Proceder a la inscripción del Plan de Igualdad en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, así como en el registro de la Consejería con competencia en materia de asuntos sociales e igualdad de la Comunidad Autónoma de Extremadura.  
TERCERO.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Y para que así conste y produzca los efectos oportunos, a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente certificación, de orden y con el visto bueno del/de la Sr./Sra. Alcalde/sa, en Valle de Santa Ana a fecha de firma electrónica\_.

V°B°  
El Alcalde