

**ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS**

Ayuntamiento de Valencia del Ventoso

Valencia del Ventoso (Badajoz)

Anuncio 2261/2024

“Aprobación inicial del Plan de Igualdad de empleados/as del Ayuntamiento de Valencia del Ventoso”

Don Emilio Pedrero Vaca, Secretario-Interventor del Ayuntamiento de Valencia del Ventoso, provincia de Badajoz.

Certifico.- Que el Pleno, en sesión extraordinaria, a la que asistieron los nueve concejales que, legalmente la componen, celebrado el día trece de mayo de dos mil veinticuatro adoptó por unanimidad, entre otros, el acuerdo que transcrito literalmente dice:

ASUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA: APROBACIÓN, SI PROCEDE DEL PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VALENCIA DEL VENTOSO.

«Visto el dictamen de la Comisión Informativa de fecha 8 de mayo del corriente, de Hacienda, Especial de Cuentas, Régimen Interior y Despoblación, en el cual se ha dado copia a cada uno de los miembros, cuyo tenor literal es el siguiente:

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 artículo 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 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 3.1 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 (artículo 14), así como en el acceso a los cargos públicos (artículo 23), conminando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (artículo 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 (artículo 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 (artículo 60); la regulación del permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (artículo 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 (artículo 82), entre otras. Pero sobretodo el Estatuto es importante, en lo que aquí respecta, por establecer en su disposición adicional octava la obligatoriedad de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

III. Partes que lo conciertan.

El 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 Valencia del Ventoso 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, 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:

1.ª. 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 en Servicios Múltiples, donde se comprueba la existencia de una mayoría de mujeres.

2.ª. 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.

3.ª. En lo que se refiere a la distribución por grupo de titulación y sexo se aprecia cierta paridad en el grupo A, si bien cabe afirmar el predominio del número de mujeres sobre los hombres en el grupo inmediatamente inferior. En lo que respecta a los grupos C1 y C2 se da una significativa

desviación en el número de hombres y de mujeres, respectivamente, sobre el otro colectivo. Por último, destacar la paridad en las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

4.^a. 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.

5.^a. En materia retributiva, resulta muy significativo que a pesar de la paridad observada en la plantilla y la existencia de un cierto equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos de titulación, excepto lo indicado con respecto a la escala de Administración Especial, al analizar las bandas salariales la situación varía sustancialmente.

6.^a. Por lo que respecta a la composición de los tribunales de selección se aprecia una notable participación de hombres en comparación a mujeres, situación que se ha venido equiparando en los últimos años si bien es un factor significativo en cuanto a la composición paritaria exigida por ley.

7.^a. En materia de contrataciones y nombramientos efectuados durante el último año se observa un mayor número de mujeres en prácticamente todos los ámbitos.

8.^a. 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.

9.^a. Los datos de las incapacidades temporales muestran un cierto equilibrio, siendo algo mayoritarias.

10.^a. 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. Resultados de la auditoria retributiva, vigencia y periodicidad (...) En este apartado se deben poner los salarios brutos desagregados por género y categoría profesional.

VII. Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.

5. 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.

VIII. 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 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 se compromete a elaborar y aprobar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual, que tomará como referencia el aprobado por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, adaptado a las necesidades de esta organización, debiéndose aprobar el mismo antes del día 31 de diciembre de 2024.

Dicho protocolo comprenderá, entre otros, los siguientes aspectos: No tolerancia al acoso sexual y al acoso por razón de género y compromiso de su prevención; tratamiento reservado de las posibles quejas o denuncias que pudieran ser constitutivas de dicho acoso; identificación de los servicios responsables de atender dichas quejas o denuncias, y los procedimientos a seguir; elaboración y difusión de buenas prácticas y campañas informativas, acciones formativas, instrucciones, etc. acerca del acoso sexual y acoso, por razón de género, así como violencia de género.

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 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 se podrá disfrutar por el personal de oficinas y servicios burocráticos entre las 08:00 horas y las 14:30 horas, siendo éstas las horas límite de entrada y salida, respectivamente, y siempre que las necesidades de los servicios no lo impidan. El resto de personal disfrutará de dicha flexibilidad en las condiciones y con los requisitos que para cada caso concreto se establezcan, atendiendo a las necesidades de los servicios; si bien la Administración facilitará el ejercicio de este derecho por el personal que solicite acogerse al mismo.

El horario de presencia obligatoria del personal de oficinas y servicios burocráticos en su puesto de trabajo se fija entre las 08:00 horas y las 14:30 horas, dejando a salvo los descansos reglamentarios y sin perjuicio de lo dispuesto para la flexibilidad y la reducción de jornada. La distribución de la jornada de trabajo del personal de oficinas y servicios burocráticos se realizará en cómputo semanal y dentro de los márgenes de flexibilidad fijado en el párrafo primero de la presente medida. El resto de personal al servicio del Ayuntamiento se regirá por las plantillas y horarios que tengan aprobados.

- 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 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.

X. Calendario de actuaciones.

XI. 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.
- 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.
- 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.

XII. 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:

- En representación del personal empleado público: Por un 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:
Don Ignacio López Pellisa.

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 de don Ignacio López Pellisa, 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 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.

XIII. Difusión del Plan de Igualdad.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se comprometen a darle la debida difusión entre todo el personal que conforma la plantilla de 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.

XIV. Procedimiento de resolución de discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

XV. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Por parte del Sr. Secretario manifiesto que el diagnóstico de situación previsto en el Plan inicial de Igualdad se llevará a cabo a través de la Comisión de Igualdad constituida con fecha 6 de mayo para la elaboración de las medidas a adoptar por el Ayuntamiento de Valencia del Ventoso de Valencia del Ventoso sometido a votación, por unanimidad de los miembros presentes, el Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Aprobar el inicio del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia del Ventoso.

Segundo.- Notificar a los miembros de la Comisión de Igualdad el presente acuerdo para proceder a la elaboración del diagnóstico de situación y seguimiento del Plan de Igualdad.»

Y para que conste, extendiendo la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Sr. Alcaldesa, doña María Concepción López López, haciendo la salvedad del artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por RD 2.568/86, de 28 de noviembre, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente, en Valencia del Ventoso a fecha de firma electrónica.

En Valencia del Ventoso, a fecha de la firma digital.- V.ºB.º: La Alcaldesa, María Concepción López López.- El Secretario-Interventor, Emilio Pedrero Vaca.