



I PLAN DE IGUALDAD

EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE
EXTREMADURA Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS
VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

2026-2030



JUNTA DE
EXTREMADURA

**I Plan de Igualdad en la Administración de la
Junta de Extremadura y en los organismos
públicos vinculados o dependientes de ella**

JUNTA DE EXTREMADURA

*I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura
y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

Con la colaboración de:



Mayo 2026

ÍNDICE

1. PRÓLOGO DE LA PRESIDENTA	6
2. CONTEXTO Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL PLAN.....	8
3. OBJETIVOS GENERALES.....	12
4. MARCO NORMATIVO	14
4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL	14
4.2 ÁMBITO EUROPEO	15
4.3 ÁMBITO ESTATAL	16
4.4 ÁMBITO AUTONÓMICO	17
5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	19
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	21
6.1 ÁMBITO PERSONAL:	21
6.2 ÁMBITO TERRITORIAL:.....	21
6.3 ÁMBITO TEMPORAL:	21
7. METODOLOGÍA	22
7.1 PLANIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL ALCANCE	22
7.2 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD	23
7.3 ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	23
7.4 DEFINICIÓN DE MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN.....	23
8. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO 25	
8.1 CUESTIONES PREVIAS.....	25
8.2 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS DE ANÁLISIS.....	25
9. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	52
10. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	54
11. CRONOGRAMA.....	100
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	111
12.1 SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD	111
12.2 EVALUACIÓN DEL PLAN	112
12.3 CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	114
13. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN	115
14. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	116
15. MEDIOS Y RECURSOS PROPUESTOS	117
16. ANEXOS.....	119
16.1. ANEXO I: CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.....	119
16.2. ANEXO II: SIGLAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS	122
16.3. ANEXO III: SIGLAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE DATOS	123
16.4. ANEXO IV: FICHA PARA EL SEGUIMIENTO ANUAL	125

1. PRÓLOGO DE LA PRESIDENTA

La igualdad tiene que expandirse en la administración pública extremeña, llenar todos los espacios, ser parte del motor de nuestra región. Más allá de su reconocimiento en las leyes, también debe ser una realidad visible y cotidiana en nuestras instituciones, en los servicios públicos, en los centros de trabajo y en la vida diaria de las personas. Ser parte indisoluble de la forma en la que una administración se organiza, decide, acompaña y protege.

Con esa convicción presentamos el I Plan de Igualdad de la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Un Plan que nace con la enorme responsabilidad de convertir en medidas concretas el compromiso que este Gobierno asume como prioridad de acción pública.

Este es el primer Plan de estas características en la historia de la Junta. Su aprobación pone fin a una espera que se prolongaba desde 2011. Extremadura no podía seguir aplazando una herramienta imprescindible para avanzar hacia una administración más justa, más corresponsable, más moderna y más consciente de las desigualdades que todavía persisten.

He asumido, dentro de la Presidencia de la Junta, las competencias en materia de Igualdad para situarla en el centro de la acción de gobierno. Porque no puede ser algo accesorio, sino que debe impregnar todas las políticas públicas, atravesar la organización interna de la administración y proyectarse sobre la sociedad extremeña.

Con más de cincuenta mil empleadas y empleados públicos, la Junta de Extremadura y sus organismos vinculados y dependientes constituyen el entorno laboral más numeroso de nuestra comunidad autónoma. Por tanto, cada avance que se produzca dentro de ese conjunto tendrá un impacto directo en miles de personas y también en sus familias.

Este Plan incorpora medidas concretas para reforzar la protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, favorecer la promoción profesional en condiciones de igualdad, impulsar la corresponsabilidad y consolidar una cultura organizativa basada en el talento, la justicia, la diversidad y el respeto.

La conciliación ocupa también un lugar esencial. Conciliar no es una responsabilidad individual ni una carga que deba recaer mayoritariamente sobre las mujeres.

Conciliar exige una sociedad comprometida. Exige el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Exige entornos de trabajo que entiendan los cuidados, la crianza y la atención a las personas como una responsabilidad compartida.

Avanzar en igualdad es un bien colectivo. Y no es divisivo ni matizable, porque elimina obstáculos que nunca debieron existir. Beneficia a las familias, a los equipos de trabajo y la sociedad de forma plena. Una administración más igualitaria es también una administración más eficiente, más humana y más preparada para responder a las necesidades reales de la ciudadanía.

Como mujer y como primera presidenta de la Junta de Extremadura, soy plenamente consciente de lo que significa ocupar nuevos espacios de responsabilidad que durante demasiado tiempo estuvieron cerrados o fueron más difíciles para nosotras. Debemos seguir abriendo camino, cambiando prioridades, ejerciendo liderazgos con responsabilidad colectiva y pensando en quienes vendrán después.

Por eso quiero reconocer expresamente a todas las mujeres que, antes que nosotras, lucharon para que hoy podamos estar donde estamos. A quienes defendieron sus derechos cuando era mucho más difícil hacerlo. A quienes abrieron puertas. A quienes sostuvieron familias, trabajos y comunidades sin el reconocimiento que merecían. A quienes hicieron posible que hoy la igualdad sea una exigencia democrática irrenunciable.

Este Plan es también fruto del diálogo. Su elaboración ha sido el resultado de más de treinta meses de trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, con la participación de la Junta de Extremadura y de las organizaciones sindicales que representan al personal empleado público en la Mesa General de Negociación. Quiero agradecer esa labor compartida, la voluntad de acuerdo, la transparencia y la capacidad de entendimiento que han permitido plasmar una hoja de ruta sólida, ambiciosa y realista.

La igualdad se construye cada día. Se defiende con normas, con recursos, con decisiones y con una forma de entender el servicio público. Este I Plan de Igualdad representa un paso decisivo en ese trayecto. Un paso que Extremadura debía dar y que este Gobierno ha asumido sin prórrogas ni excusas.

Reafirmamos nuestro compromiso con una administración más justa, más inclusiva y más corresponsable. Y, sobre todo, con una Extremadura en la que las mujeres puedan desarrollar plenamente su proyecto de vida en libertad, en igualdad y con las mismas oportunidades.

María Guardiola Martín

Presidenta de la Junta de Extremadura

2. CONTEXTO Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL PLAN

La elaboración y aprobación del I Plan de Igualdad responde al firme **compromiso institucional** con la garantía de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la mejora continua del entorno y de las condiciones laborales y profesionales del personal que presta servicios en la administración.

Este Plan ha sido el resultado de un **proceso de diagnóstico**, mediante un análisis exhaustivo de la situación, a través del impulso y proceso participativo de la Comisión Técnica de Igualdad, emanada de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, conformada por la Junta de Extremadura y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la negociación -Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)-.

Este diagnóstico, cuyas conclusiones principales exponemos a continuación, nos ha permitido conocer la situación real y actual de la organización en materia de igualdad.

A lo largo de este camino, se ha llevado a cabo un **análisis de la situación de la administración**, y se han evaluado las políticas internas en materia de igualdad, los procedimientos de gestión de personal y las prácticas organizativas, identificando tanto los avances alcanzados como los ámbitos de mejora existentes, a través de la elaboración de un diagnóstico de situación, recogida de datos, etc.

Este trabajo previo ha sido esencial para **identificar fortalezas, buenas prácticas, debilidades y áreas de mejora**, diseñar un conjunto de **objetivos y medidas realistas, coherentes y adaptadas** a las necesidades detectadas y la realidad de la entidad.

El I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella se concibe como una **herramienta estratégica y dinámica**, que consolida los esfuerzos realizados hasta la fecha y marca nuevas líneas de actuación para el futuro. Su finalidad es integrar de forma transversal la perspectiva de género en la gestión de la organización, prevenir cualquier situación de discriminación, y promover una cultura corporativa basada en el respeto, la equidad y la igualdad real y efectiva.

En el presente acuerdo se recogen todas las **materias** recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, concretamente:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, y de manera complementaria a las materias legalmente exigidas, la Comisión Técnica de Igualdad acuerda la **incorporación de áreas de actuación adicionales**, tales como la **salud laboral con perspectiva de género**, la **comunicación y el lenguaje inclusivo**, la **violencia de género**, así como un área específica de **compromiso institucional y gobernanza**.

La inclusión de estas áreas responde a la voluntad de abordar la igualdad de manera integral y transversal, reforzando el enfoque preventivo, organizativo y cultural del I Plan de Igualdad, y permitiendo avanzar hacia una administración pública más equitativa, inclusiva y comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con la aprobación de este Plan, la Junta de Extremadura reafirma su voluntad y compromiso con la igualdad estratégica en su plantilla, liderando con el ejemplo, impulsando y consolidando las políticas públicas responsables y coherentes con los valores democráticos y sociales que deben regir la actuación de las instituciones, y con los esfuerzos realizados hasta el momento y contribuyendo así al avance y a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y alineada con los valores de servicio público.

Así, las medidas recogidas en el Plan se concretan y fundamentan en los siguientes principios:

IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad se concibe como un principio estructural en la gestión de los recursos humanos de la Junta de Extremadura, orientado no solo a eliminar discriminaciones formales, sino también a identificar y corregir desigualdades en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo y las retribuciones.

TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La integración de la perspectiva de género constituye un principio rector del I Plan de Igualdad, que implica su incorporación sistemática en todas las políticas, programas, procedimientos y actuaciones de la Junta de Extremadura, tal y como establece la normativa vigente. La igualdad debe impregnar el conjunto de la acción pública.

ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS

El Plan se sustenta en el reconocimiento de la igualdad de género como un derecho fundamental, promoviendo el respeto, la protección y la garantía de los derechos de las mujeres, especialmente en situaciones de mayor vulnerabilidad o discriminación múltiple.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se impulsa el fortalecimiento de la autonomía, la participación y la capacidad de decisión de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

TRANSFORMACIÓN, AVANCE Y CAMBIO CULTURAL

El Plan busca promover la modificación de valores, actitudes y comportamientos que perpetúan desigualdades de género en el ámbito del empleo, fomentando una cultura organizativa y social basada en la igualdad, la corresponsabilidad y la eliminación de estereotipos.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Se apuesta por un modelo social que promueva el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y laborales, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en condiciones de igualdad.

PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL

La igualdad de género es una responsabilidad compartida que requiere la implicación activa de todas las áreas, organismos y niveles de la Administración, así como la participación de agentes sociales.

INTERSECCIONALIDAD

El plan reconoce la diversidad de las mujeres y la existencia de múltiples formas de discriminación, incorporando un enfoque inclusivo que atienda a estas realidades.

EFICACIA, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Las políticas de igualdad deben ser evaluables, medibles y orientadas a resultados, garantizando su seguimiento y mejora continua para asegurar su impacto real.

3. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales planteados para la ejecución del I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella son los siguientes:

- **Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades en el acceso al empleo público, la promoción profesional, la formación, las retribuciones y las condiciones de trabajo, eliminando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- **Integrar de manera transversal la perspectiva de género en la gestión pública:** Incorporar el enfoque de género en todas las políticas, procedimientos y actuaciones del organismo, de forma que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un principio estructural en la toma de decisiones y en la planificación institucional.
- **Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y desigualdad estructural:** Identificar y corregir situaciones de desigualdad existentes en la organización, prestando especial atención a aquellas derivadas de la segregación horizontal y vertical, los estereotipos de género y los sesgos en los procesos selectivos y promoción interna.
- **Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad:** Impulsar medidas que faciliten el equilibrio entre las responsabilidades profesionales, personales y familiares, fomentando una distribución equitativa de los tiempos y los cuidados entre mujeres y hombres, y favoreciendo el uso corresponsable de los derechos de conciliación.
- **Garantizar un entorno laboral seguro, saludable, respetuoso e inclusivo,** incorporando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, así como prevenir y actuar frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a cualquier conducta contraria a la dignidad de las personas, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y el bienestar.
- **Asegurar la igualdad en el acceso a la formación y al desarrollo profesional:** Facilitar la participación equitativa de mujeres y hombres en acciones formativas, programas de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional, garantizando que estos contribuyan a reducir brechas y no a reproducir desigualdades existentes.

- **Promover una comunicación institucional inclusiva y no sexista:** Garantizar el uso de un lenguaje y una imagen institucionales inclusivos, libres de estereotipos de género, tanto en la comunicación interna como externa del organismo.
- **Mejorar la recogida, el análisis y el uso de datos desagregados por sexo:** Disponer de información actualizada y sistemática que permita evaluar la situación de igualdad en la organización, realizar un seguimiento efectivo de las medidas implantadas y facilitar la toma de decisiones basada en evidencias.
- **Sensibilizar y formar a la plantilla y a los órganos de dirección en igualdad de género:** Fomentar el conocimiento, la concienciación y la implicación activa de todo el personal, especialmente de los equipos directivos y responsables de gestión, en la aplicación del principio de igualdad.
- **Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del I Plan de Igualdad:** Garantizar que sea un instrumento vivo, mediante sistemas de evaluación periódica que permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos, corregir desviaciones y actualizar las medidas en función de los resultados obtenidos.
- **Garantizar la protección, el apoyo y el acompañamiento de las trabajadoras víctimas violencia de género,** mediante la adopción de medidas que faciliten el ejercicio de sus derechos laborales, promuevan su recuperación personal y profesional.

4. MARCO NORMATIVO

El desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se sustenta en un marco jurídico y estratégico amplio, que abarca desde los compromisos internacionales y europeos hasta las normas autonómicas específicas de la región de Extremadura. Así, a continuación, se detalla dicho marco, estructurado en diferentes niveles:

4.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

El marco internacional recoge compromisos clave que sitúan la igualdad como eje estructural del desarrollo sostenible, la justicia social y los derechos humanos tales como la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** —adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1984, que obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas para eliminar la discriminación estructural hacia las mujeres—.

Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995** define doce esferas críticas para la intervención pública, desde la educación hasta la participación política, y promueve la incorporación de la Igualdad de forma transversal en todas las políticas públicas. Ésta supuso la introducción del principio de *mainstreaming* o transversalidad, es decir, la obligación de incorporar sistemáticamente la perspectiva de género entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas y en todos los niveles de decisión.

En el ámbito específico del empleo y la protección social, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha establecido convenios y recomendaciones dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, incluyendo aspectos como la discriminación laboral, la corresponsabilidad, la brecha salarial o la conciliación de la vida personal y profesional.

Además, a nivel internacional también destaca la **Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, adoptada por Naciones Unidas en 2015, que define el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5: “*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*”. Esta agenda no solo aborda la igualdad como un objetivo específico, sino que incorpora este enfoque de manera transversal en el resto de los ODS relacionados con salud, educación, trabajo decente, pobreza o participación política, entre otros.

4.2 ÁMBITO EUROPEO

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un principio fundamental del **Derecho de la Unión Europea**, consagrado en su marco jurídico tanto de derecho originario como derivado.

En el marco del derecho originario, el Tratado de Ámsterdam, en vigor desde 1999, introdujo el principio de integración de la igualdad en todas las políticas de la Unión. Los avances introducidos por este tratado fueron posteriormente incorporados y consolidados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que constituye hoy una de las principales bases jurídicas de la UE. Posteriormente, la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** —proclamada en 2000 y con rango vinculante desde 2009— establece en su artículo 23 la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración.

En el marco del derecho derivado, destacan las siguientes directivas:

- La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores.

A nivel estratégico, destacan también el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2021–2030**, que establece objetivos comunes para los Estados miembros, y la **Estrategia de Igualdad de Género 2020–2025 de la Comisión Europea**, que define como prioridades la erradicación de la violencia que se ejerce contra las mujeres, la reducción de la brecha salarial y la mejora del acceso igualitario a los puestos de toma de decisiones. Esta estrategia incorpora un eje transversal centrado en la integración de la perspectiva de igualdad en todas las políticas comunitarias (gender mainstreaming), así como el enfoque interseccional, con el fin de visibilizar y abordar las desigualdades que afectan de forma específica a determinados grupos de mujeres en función de su origen, edad, orientación sexual, discapacidad u otras circunstancias.

Por su parte, en el marco del **Consejo de Europa**, organización independiente de la UE compuesta por 46 países, se ha desarrollado una amplia arquitectura normativa en materia de igualdad y derechos humanos. El **Convenio Europeo de Derechos Humanos y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos** han sido fundamentales para consolidar el principio de no discriminación. En este contexto, se enmarca el Convenio del Consejo de Europa

sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (conocido como **Convenio de Estambul**), adoptado en 2011 y ratificado por España en 2014. Este tratado internacional reconoce expresamente que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación estructural y una violación de los derechos humanos, así como una forma de discriminación contra las mujeres. Por último, se complementa con la **Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa**, que promueve el empoderamiento de las mujeres, la eliminación de estereotipos y la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

4.3 ÁMBITO ESTATAL

En el marco estatal, la **Constitución Española de 1978** reconoce en su artículo 1.1 que España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna, como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Asimismo, en su artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 encomienda a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La norma de referencia en España en esta materia es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que conceptualiza los planes de igualdad en su artículo 46 *“Los planes de igualdad de las empresas 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”*.

Así, podríamos afirmar que esta ley es la columna vertebral de todas las políticas de igualdad en España, y ha sido desarrollada por normativa reglamentaria posterior, concretamente: El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Estos reglamentos, enfocados al ámbito laboral y del empleo, establecen obligaciones para las empresas en materia de igualdad, entre las que destacan: la elaboración de planes de igualdad en empresas de 50 o más personas en plantilla, con un diagnóstico previo y negociados en el marco de la negociación colectiva, así como dos instrumentos clave de igualdad y transparencia retributiva: los registros y auditorías salariales.

En este ámbito también resultan especialmente destacables la **Ley Orgánica 2/2024, de 20 de marzo, de representación paritaria**, que refuerza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión pública y política y la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que configura una respuesta

legal integral y especializada frente a la Violencia de Género, norma se ha visto reforzada con la aprobación del **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**, inicialmente aprobado en 2017 y prorrogado en sucesivas ocasiones.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, introduce medidas específicas de prevención y atención frente a la violencia sexual y regula la obligación de contar con medidas y protocolos de prevención y actuación en las empresas.

Además, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), configura el marco básico estatal, estableciendo como principios rectores del empleo público la igualdad, el mérito y la capacidad, así como la prohibición de toda discriminación, incluida la basada en el sexo.

Este texto reconoce, además, derechos fundamentales del personal empleado público vinculados directamente con la igualdad, tales como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la igualdad de trato y oportunidades, y la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, imponiendo a las Administraciones Públicas la obligación de adoptar planes de igualdad al inicio de cada legislatura (Disposición adicional séptima del EBEP)

Y, por último, resulta de aplicación la **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, que regula el régimen jurídico, las condiciones de trabajo, los derechos y deberes del personal estatutario. Esta norma incorpora principios de igualdad de trato y no discriminación, así como derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, configurando un marco específico que debe ser igualmente considerado en el desarrollo e implementación del presente Plan.

4.4 ÁMBITO AUTONÓMICO

En el plano autonómico, la región de Extremadura ha desarrollado un marco normativo propio sólido y coherente, que refleja un compromiso firme y sostenido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso se articula, en primer lugar, a través del **Estatuto de Autonomía de Extremadura**, aprobado por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, que reconoce la igualdad como uno de los principios rectores de la actuación de los poderes públicos autonómicos, orientando el desarrollo de políticas públicas que promuevan la equidad y la cohesión social.

En este contexto, la norma de referencia es la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura**, que configura un marco integral de actuación en materia de igualdad. Esta ley establece la obligación de integrar de

manera transversal la perspectiva de género en todas las políticas públicas, así como en la organización y funcionamiento de las Administraciones Públicas extremeñas. En particular, esta norma incide directamente a través del **artículo 52** en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad de trato y Oportunidades en el empleo Público a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos. Este Plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

En desarrollo de este marco autonómico, resulta de aplicación la normativa específica en materia de empleo público, que establece los principios y criterios que deben regir la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de igualdad.

En el ámbito autonómico, la **Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura**, desarrolla estos principios, incorporando la igualdad de trato y oportunidades como eje vertebrador de la ordenación y gestión del empleo público en la Comunidad Autónoma. Esta norma regula aspectos esenciales como el acceso, la provisión de puestos, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y el sistema retributivo, todos ellos elementos clave para el análisis y la intervención en materia de igualdad.

Por su parte, el **V Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura** completa este marco normativo, estableciendo condiciones laborales, sistemas de clasificación profesional, formación, promoción y medidas de conciliación que inciden directamente en las materias objeto del Plan de Igualdad.

El conjunto de normas descritas configura un marco jurídico que no solo legitima, sino que impulsa activamente el desarrollo de políticas públicas orientadas a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y, con este marco normativo, la región de Extremadura pone de manifiesto una trayectoria consolidada y un compromiso institucional firme en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión pública, fruto del trabajo sostenido de las instituciones, de la implicación de los agentes sociales y del diálogo en el ámbito de la negociación colectiva.

5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella ha sido elaborado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de la Junta de Extremadura, constituida en el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, garantizando así su carácter negociado y participativo.

En su elaboración han participado, de manera conjunta, la representación de la Administración de la Junta de Extremadura y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación (CCOO, UGT y CSIF), en un proceso basado en el diálogo social, la corresponsabilidad y el consenso.

Este Plan es suscrito por las partes que integran la Mesa General de Negociación, en representación, por un lado, de la Administración autonómica y, por otro, de las personas trabajadoras, representadas por las organizaciones sindicales antes citadas, con representación en la Mesa General de Negociación (CCOO, UGT y CSIF), incorporando asimismo la participación de personal asesor externo y de apoyo técnico, incluyendo al Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX).

A continuación, se detallan las personas integrantes de la Comisión Técnica de Igualdad en el proceso de elaboración:

En representación de la Junta de Extremadura	
Presidenta: María del Ara Sánchez Vera	Secretaría General de Igualdad y Conciliación
Secretaria: Ana María Naranjo Gómez	Jefa de la Unidad de Planificación, Coordinación, Seguimiento y Evaluación, de la Secretaría General de Igualdad y Conciliación.
Vocales:	
Hugo Alfonso Curiel Rodríguez	Director General de la Función Pública
Beatriz Arjona Rovira	Directora General del Instituto de la Mujer de Extremadura
Rocío Segador Silva	Secretaria General del Instituto de la Mujer de Extremadura
María Carmen Cárdenas Fernández	Jefa de Sección de Régimen Jurídico y Procedimiento de Personal del Servicio Extremeño de Salud
Antonio Paredes de la Sal	Jefe de Servicio de Innovación, Formación del Profesorado y Emprendimiento de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional

Organizaciones sindicales que actúan en representación de las personas trabajadoras

Déborah Barroso AVECILLA Representante del sindicato CCOO

Rosa María Rodríguez Fariña Representante del sindicato CCOO

Ana María Hernansanz Rosón Representante del sindicato UGT

María de los Ángeles Rodríguez Márquez Representante del sindicato UGT

Eva María Martín Rodríguez Representante del sindicato CSIF

Amparo Galán Alís Representante del sindicato CSIF

Personal asesor externo

María José Gutiérrez González Asesora técnica del gabinete de igualdad de CCOO

Asistencia sin condición de miembro de la comisión

María Elena Manzano Silva Consejera de Hacienda y Administración Pública

Estefanía Rodríguez Silva Asesora de la Secretaría General de Igualdad y Conciliación

Raúl Molano Cortés Jefe de la Unidad de Régimen Jurídico de la Dirección General de Función Pública

María del Mar García Fernández Jefa de Sección de Promoción y Coordinación del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

6.1 ÁMBITO PERSONAL:

Este I Plan de Igualdad se aplica al personal empleado público de la Administración de la Junta de Extremadura y sus organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

6.2 ÁMBITO TERRITORIAL:

Este Plan será de aplicación a los centros de trabajo y todas las dependencias regionales asignadas o de gestión titular de la Junta de Extremadura, y sus organismos públicos vinculados o dependientes.

6.3 ÁMBITO TEMPORAL:

Para alcanzar los objetivos, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes suscriptoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su aprobación, siendo el periodo de aplicación de 2026 a 2030.

7. METODOLOGÍA

La elaboración del I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma se ha desarrollado a través de un **proceso ordenado, participativo y técnicamente fundamentado**, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de igualdad, y especialmente en el **Real Decreto 901/2020**.

Este proceso ha estado impulsado por la Junta de Extremadura, que ha asumido un papel activo y vertebrador en el desarrollo del proyecto, evidenciando un firme compromiso institucional con la integración efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Dicho compromiso se ha materializado en la puesta a disposición de **recursos técnicos y humanos**, en la coordinación de los distintos ámbitos funcionales de la organización y en el impulso de espacios de **trabajo colaborativo** que han permitido avanzar de manera rigurosa y consensuada en todas las fases del proceso.

La elaboración del Plan se ha llevado a cabo en el seno de la **Comisión Técnica de Igualdad**, constituida en el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la que han participado de forma activa la representación de la Junta de Extremadura y las organizaciones sindicales con representación en la citada Mesa General de Negociación (CCOO, UGT y CSIF Extremadura). Este órgano ha garantizado el carácter negociado del Plan, favoreciendo el diálogo social, la corresponsabilidad y la adopción de acuerdos basados en el consenso.

Desde el punto de vista metodológico, el proceso ha seguido una secuencia lógica de trabajo:

7.1 PLANIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL ALCANCE

El proceso se inició con la planificación del proyecto y la definición de su alcance, estableciendo los objetivos, el marco de actuación y los **criterios metodológicos** que han guiado su desarrollo.

En esta fase inicial se delimitaron el ámbito de intervención del Plan y las principales líneas de trabajo, en coherencia con la **normativa vigente y con la estructura organizativa de la Junta de Extremadura** y sus organismos dependientes o vinculados a ella. Asimismo, se definieron los recursos necesarios, el cronograma de actuaciones y los mecanismos de coordinación entre los distintos órganos implicados, con el fin de garantizar un desarrollo ordenado y eficaz del proceso.

Para el adecuado desarrollo de esta fase, la Junta de Extremadura ha contado con el **apoyo de una consultora externa especializada**, que ha prestado servicio y asesoramiento técnico a lo largo del proceso, contribuyendo a reforzar el rigor metodológico y la calidad técnica del Plan.

7.2 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

Se procedió a la constitución de la **Comisión Técnica de Igualdad** y la definición del **plan de trabajo**, incluyendo la determinación de los objetivos, los recursos disponibles y el calendario de actuaciones.

Aquí, se desarrollaron actuaciones preliminares orientadas a reforzar el marco organizativo en materia de igualdad, entre las que destaca la elaboración de instrumentos clave como el **protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, así como la realización de **acciones formativas específicas**.

7.3 ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A continuación, se abordó la fase de elaboración del diagnóstico de situación, considerada como elemento esencial y **punto de partida del I Plan de Igualdad**. Esta fase se basó en la **recogida, tratamiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo**, relativa a las distintas áreas exigidas por la normativa (procesos de selección y provisión, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, retribuciones, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otras).

El análisis realizado ha permitido identificar las principales desigualdades, **brechas y áreas de mejora** existentes en la organización, proporcionando una base sólida y objetiva para la definición de las actuaciones posteriores.

La metodología empleada ha integrado diversas fuentes de información, incluyendo registros administrativos, bases de datos internas, documentación normativa, cuestionarios dirigidos a responsables de gestión de personal, así como una encuesta, anónima y voluntaria, dirigida al conjunto de la plantilla, lo que ha permitido obtener una visión completa, rigurosa y contextualizada de la realidad organizativa desde la perspectiva de género.

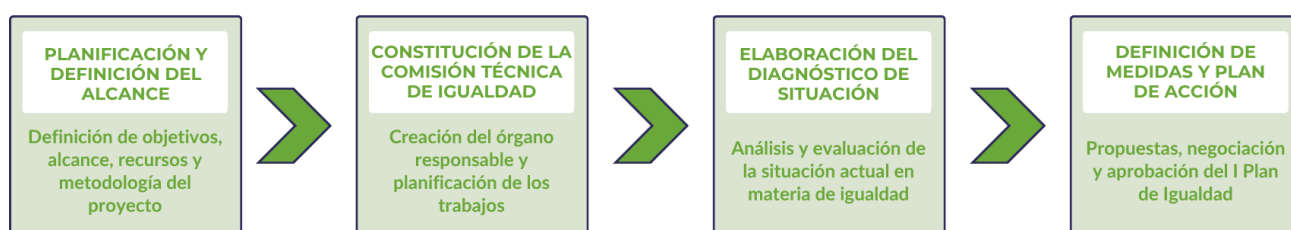
7.4 DEFINICIÓN DE MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN

Sobre la base de este diagnóstico, se procedió a su validación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, tras lo cual se inició la **fase de propuestas y negociación** de las medidas, en la que se han definido las actuaciones concretas que integran el Plan, asegurando su coherencia con las necesidades detectadas y su viabilidad técnica y organizativa.

Finalmente, el proceso culmina con la aprobación del I Plan de Igualdad, que recoge el conjunto de objetivos y **89 medidas** concretas, evaluables y calendarizadas, en el marco de **12 áreas de**

actuación, destinadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

El I Plan de Igualdad se configura, por tanto, como una herramienta estratégica orientada a la consecución de objetivos generales vinculados a la integración transversal de la perspectiva de género, la eliminación de desigualdades estructurales, la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad, así como la prevención de cualquier forma de discriminación, incorporando un **sistema de seguimiento, evaluación y revisión**, para determinar periódicamente su grado de ejecución y avanzar de manera progresiva hacia una organización más igualitaria, inclusiva y comprometida con los valores del servicio público.



8. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIO

8.1 CUESTIONES PREVIAS

Este resumen del diagnóstico parte de un informe trabajado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, que contiene un análisis más exhaustivo elaborado partir de la información recogida, desagregada por sexo, y combinando el análisis de fuentes cuantitativas y cualitativas. Los datos analizados corresponden al periodo temporal del **1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024**.

Por un lado, la **información cuantitativa** procede de la **explotación de los datos** disponibles en los programas de gestión de personas, lo que ha permitido analizar la distribución de la plantilla por sexo en función de variables como la edad, antigüedad, vinculación laboral, categoría profesional, nivel jerárquico, salarial y en general, todo lo relacionado con las condiciones del trabajo dentro de cada ámbito de actividad.

Por otro lado, la **información cualitativa** se ha obtenido mediante la realización de **reuniones y entrevistas** con responsables de recursos humanos de los distintos ámbitos, así como a través de las aportaciones, revisiones y alegaciones formuladas por la Comisión Técnica de Igualdad.

Adicionalmente, se ha recabado la percepción de la plantilla mediante la realización de un **cuestionario dirigido al personal**, obteniendo una muestra de 8.170 personas participantes (70,45% de las respuestas han sido de mujeres y 28,24% de hombres), cuyos resultados han contribuido a complementar y contextualizar el análisis.

A partir de esta base metodológica, se presentan a continuación los principales resultados del diagnóstico en materia de igualdad.

8.2 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS DE ANÁLISIS

Distribución de mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Extremadura

El diagnóstico de situación realizado constituye una radiografía integral de la realidad organizativa y de género en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que nos ha permitido identificar tanto los avances alcanzados como las principales brechas y áreas de mejora en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La Administración de la Junta de Extremadura se configura como una organización de gran dimensión y con una estructura funcional diversa, integrada por diferentes ámbitos de actividad que responden a la prestación de servicios públicos esenciales. En términos generales, estos se agrupan en tres grandes ámbitos de actuación: la **Administración General**, el **ámbito educativo** y el **ámbito sanitario**, cada uno de ellos con características organizativas, funcionales y de composición de plantillas diferenciadas.

En general, la plantilla total de la Junta de Extremadura presenta una composición marcadamente feminizada, con una presencia mayoritaria de mujeres frente a hombres en todos los ámbitos. Esta tendencia responde, en gran medida, al peso específico de sectores como la sanidad y la educación, tradicionalmente asociados a una mayor presencia femenina.

Gráfico 1: Plantilla por sexo

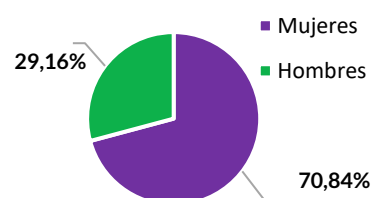


Tabla 1: Plantilla por sexo. Datos de distribución

	M	H	T	%T	%DM	%DH
Administración General	14.859	7.806	22.665	35,89	65,56	34,44
Educación	13.551	5.315	18.866	29,88	71,83	28,17
SES	16.325	5.292	21.617	34,23	75,52	24,48
Total	44.735	18.413	63.148	100	70,84	29,16

Estabilidad laboral y jornadas

Por otra parte, respecto del análisis de la **vinculación laboral**, los datos recogidos en el diagnóstico ponen de manifiesto que la plantilla de la Junta de Extremadura presenta generalmente un **alto grado de estabilidad**, derivado fundamentalmente del sector del empleo público. Aun así, coexisten distintas situaciones contractuales, incluyendo al personal interino y temporal, cuya presencia, aunque minoritaria en el conjunto, adquiere relevancia en determinados ámbitos y categorías profesionales.

Tabla 2: Plantilla según vinculación laboral. Conjunto de la Administración

Vinculación	M ¹	H ²	T ³	%DM ⁴	%DH ⁵	%BD ⁶	%CM ⁷	%CH ⁸	%BC ⁹
Alto Cargo	61	60	121	50,41	49,59	-0,83	0,14	0,33	0,19
Personal Directivo	10	12	22	45,45	54,55	9,09	0,02	0,07	0,04
Personal de libre designación	83	87	170	48,82	51,18	2,35	0,19	0,47	0,29
Personal Eventual	5	0	5	100,00	0,00	-100,00	0,01	0,00	-0,01
Estatutario/a Fijo/a	8337	3042	11379	73,27	26,73	-46,53	18,64	16,52	-2,12
Estatutario/a Interino/a	4958	1204	6162	80,46	19,54	-60,92	11,08	6,54	-4,54
Estatutario/a Sustituto/a	2024	535	2559	79,09	20,91	-58,19	4,52	2,91	-1,62
Estatutario Cupo/Zona	0	1	1	0,00	100,00	100,00	0,00	0,01	0,01
Personal laboral fijo	3393	2085	5478	61,94	38,06	-23,88	7,58	11,32	3,74
Personal laboral interino/temporal	10245	3441	13686	74,86	25,14	-49,72	22,90	18,69	-4,21
Funcionariado	14956	7641	22597	66,19	33,81	-32,37	33,43	41,50	8,07
Profesores/as Vinculados/as	0	19	19	0,00	100,00	100,00	0,00	0,10	0,10
Residentes (QUIR, BIR, EIR, FIR, MIR, PIR)	663	286	949	69,86	30,14	-39,73	1,48	1,55	0,07
Total	44735	18413	63148	70,84	29,16	-41,68	100,00	100,00	0,00

¹ M: Mujer

² H: Hombre

³ T: Total

⁴ %DM: Porcentaje de Distribución de Mujeres

⁵ %DH: Porcentaje de Distribución de Hombres

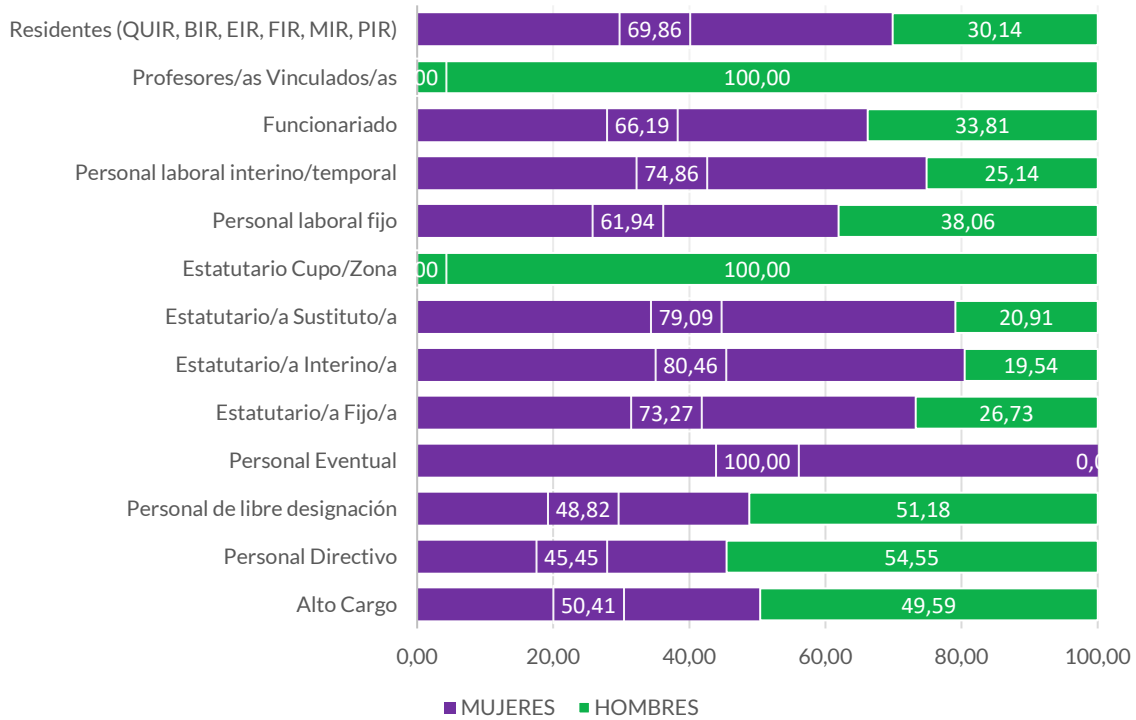
⁶ BD: Brecha de Distribución

⁷ %CM: Porcentaje de Concentración de Mujeres

⁸ %CH: Porcentaje de Concentración de Hombres

⁹ BC: Brecha de Concentración

Gráfico 2: Distribución de la plantilla según vinculación laboral. Conjunto de la Administración



El diagnóstico identifica diferencias en la distribución de mujeres y hombres según el tipo de relación laboral, siendo **mayoritariamente las mujeres las que cuentan con contratos temporales o eventuales**.

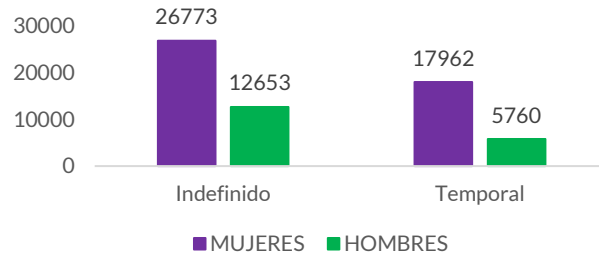
En conjunto, el análisis muestra que persisten diferencias por sexo en la calidad y seguridad de la contratación pues, a pesar de ser una plantilla feminizada, un 40,15% de las mujeres frente a un 31,28% de hombres tienen contratos temporales, eventuales, o similar.

Tabla 3: Plantilla por tipo de contratación.

Contratación	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Indefinido ¹⁰	26773	12653	39426	67,91	32,09	-35,81	59,85	68,72	8,87
Temporal	17962	5760	23722	75,72	24,28	-51,44	40,15	31,28	-8,87
Total	44735	18413	63148	70,84	29,16	-41,68	100,00	100,00	0,00

¹⁰ En el ámbito de la administración pública, las modalidades de vinculación laboral no se denominan formalmente *contratos indefinidos* y *temporales*. No obstante, a efectos analíticos, en este análisis el personal funcionario se ha asimilado a personal laboral "indefinido". Se emplea esta clasificación de manera funcional para poder realizar agrupaciones, obtener muestras comparativas y distinguir entre situaciones de estabilidad y temporalidad en el empleo, con independencia de la denominación jurídica específica de cada figura administrativa.

Gráfico 3: Distribución de la plantilla por tipo de contrato. Conjunto de la Administración



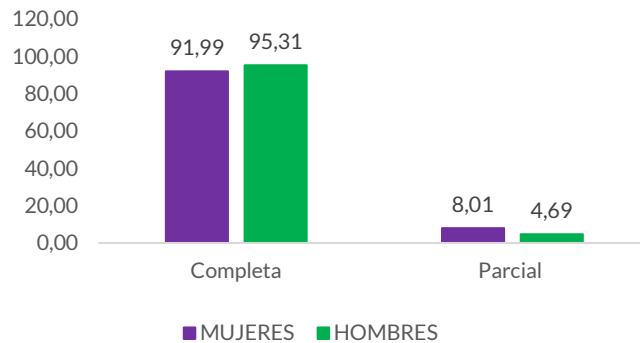
Por otro lado, el análisis agregado del conjunto de la Administración de la Junta de Extremadura muestra que la jornada a tiempo completo es claramente mayoritaria, consolidándose un **bajo índice de parcialidad como el modelo predominante de organización** en todos los ámbitos analizados. La jornada a tiempo parcial tiene un peso muy reducido sobre el total de la plantilla, lo que refleja un elevado grado de estabilidad en este aspecto.

No obstante, desde una perspectiva de género, los contratos a tiempo parcial se concentran mayoritariamente en mujeres (un 8% de mujeres frente a un 4,69% de hombres tienen jornada parcial).

Tabla 4: Plantilla según jornada. Conjunto de la administración

Jornada	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Completa	41151	17550	58701	70,10	29,90	-40,21	91,99	95,31	3,32
Parcial	3584	863	4447	80,59	19,41	-61,19	8,01	4,69	-3,32
Total	44735	18413	63148	70,84	29,16	-41,68	100,00	100,00	0,00

Gráfico 4: Plantilla por tipo de jornada. Datos de concentración.



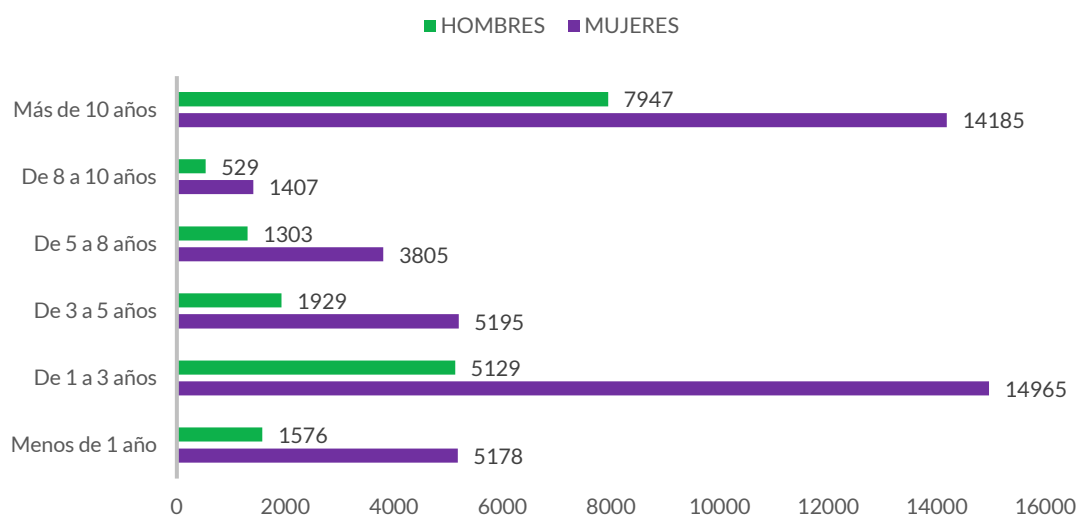
Antigüedad

El conjunto de la Administración presenta una estructura de antigüedad heterogénea, marcada por un conjunto de plantillas consolidadas y otras de incorporación más reciente. De forma global, **los hombres concentran en mayor proporción las antigüedades más elevadas**, mientras que las mujeres están más presentes en los tramos de menor y media antigüedad, lo que genera brechas moderadas a favor de los primeros en los años de servicio acumulados.

Tabla 5: Plantilla según antigüedad y sexo. Conjunto de la Administración

Antigüedad	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Menos de 1 año	5178	1576	6754	76,67	23,33	-53,33	11,57	8,56	-3,02
De 1 a 3 años	14965	5129	20094	74,47	25,53	-48,95	33,45	27,86	-5,60
De 3 a 5 años	5195	1929	7124	72,92	27,08	-45,85	11,61	10,48	-1,14
De 5 a 8 años	3805	1303	5108	74,49	25,51	-48,98	8,51	7,08	-1,43
De 8 a 10 años	1407	529	1936	72,68	27,32	-45,35	3,15	2,87	-0,27
Más de 10 años	14185	7947	22132	64,09	35,91	-28,19	31,71	43,16	11,45
Total	44735	18413	63148	70,84	29,16	-41,68	100,00	100,00	0,00

Gráfico 5: Plantilla según antigüedad y sexo. Datos de concentración



Segregación ocupacional

El funcionamiento de la Administración autonómica también se caracteriza por la coexistencia de una amplia diversidad de cuerpos, escalas y categorías profesionales. Y, más allá de la

distribución global, persisten fenómenos como la **segregación horizontal** –concentración de mujeres y hombres en determinados sectores o categorías– y la **segregación vertical**, que se manifiesta en una menor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad o nivel jerárquico.

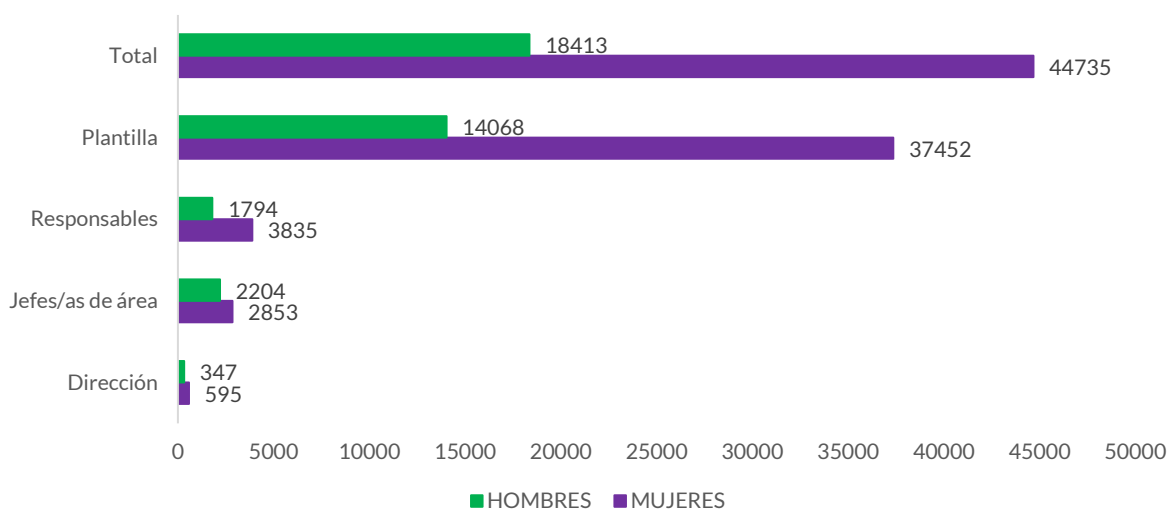
Distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos

El análisis muestra que la representación femenina disminuye progresivamente en los niveles de mayor responsabilidad, especialmente en los puestos intermedios, donde se concentran las funciones clave de gestión.

Tabla 6: Plantilla según nivel jerárquico. Conjunto de la Administración

Nivel	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Dirección	595	347	942	63,16	36,84	-26,33	1,33	1,88	0,55
Jefes/as de área	2853	2204	5057	56,42	43,58	-12,83	6,38	11,97	5,59
Responsables	3835	1794	5629	68,13	31,87	-36,26	8,57	9,74	1,17
Plantilla	37452	14068	51520	72,69	27,31	-45,39	83,72	76,40	-7,32
Total	44735	18413	63148	70,84	29,16	-41,68	100,00	100,00	0,00

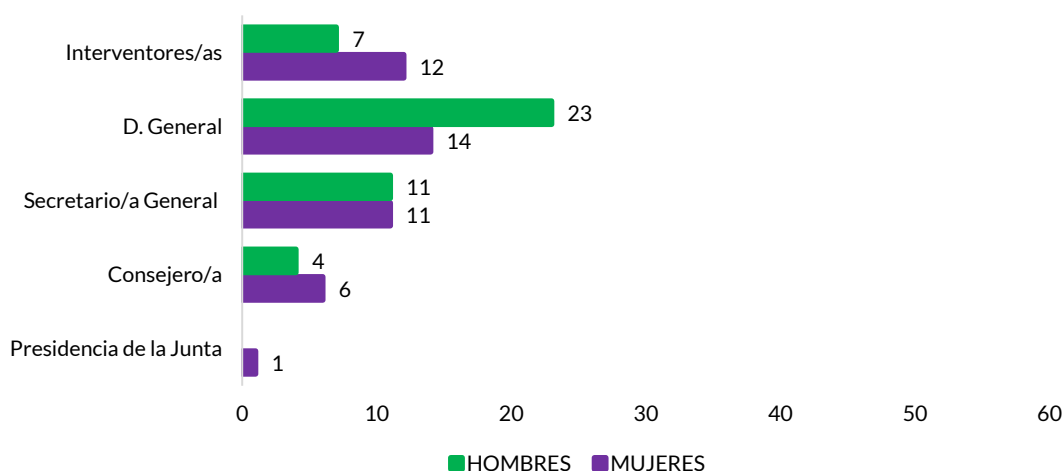
Gráfico 6: Plantilla según nivel jerárquico. Conjunto de la Administración



Por otra parte, los puestos de alta responsabilidad: Secretarías Generales, Direcciones Generales, Interventores/as, etc., no presentan en su mayoría un desequilibrio entre sexos.

Aunque tradicionalmente estos niveles han estado fuertemente masculinizados, en los datos analizados se aprecia una distribución paritaria en varios de estos cargos e incluso una mayor presencia femenina.

Gráfico 7: Cargos institucionales según distribución¹¹



Distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales

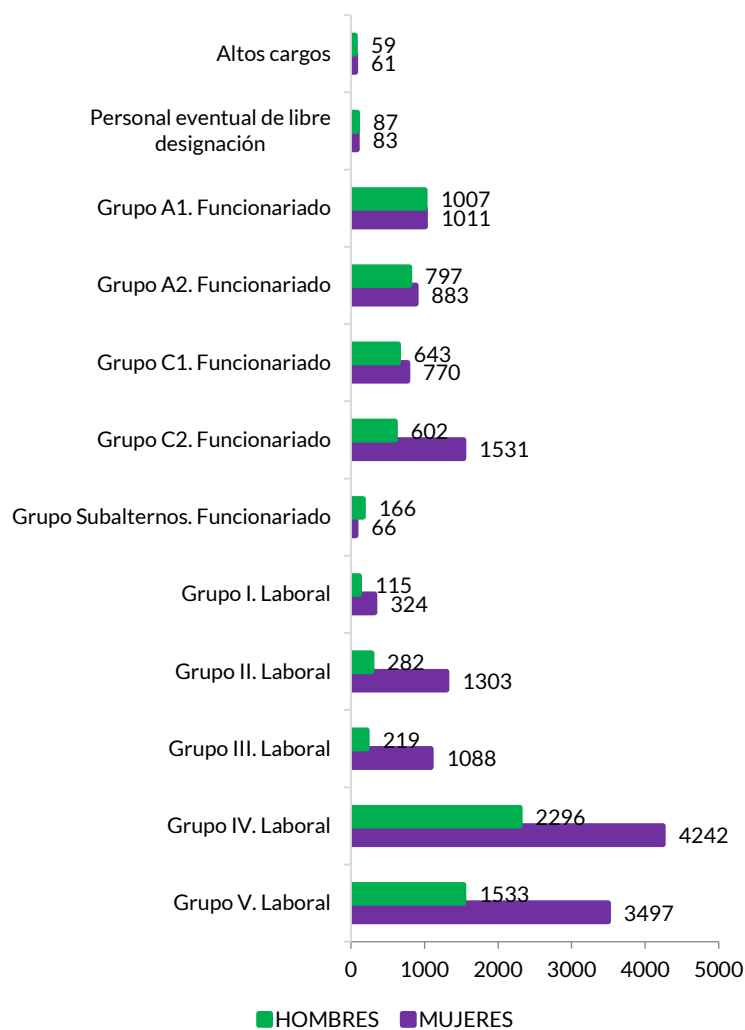
- ❖ En el ámbito de la **Administración general**: En los Altos Cargos y en el personal eventual de libre designación se observa una presencia prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres, lo que indica que en los niveles superiores de responsabilidad institucional no existe una brecha significativa en términos de representación. Sin embargo, a medida que descendemos en la estructura profesional, la distribución comienza a mostrar patrones diferenciados. En el funcionariado de los **grupos A1, A2 y C1 la presencia de mujeres y hombres es relativamente equilibrada**, aunque con ligeras variaciones por grupo. No obstante, en el **Grupo C2 (uno de los más numerosos)**, se aprecia una **sobrerrepresentación femenina muy notable**, lo que evidencia que las mujeres se concentran en categorías administrativas de menor nivel.

¹¹ En el cómputo de Consejeros/as se ha incluido a la Secretaria General de Igualdad y Conciliación ya que su rango es de Consejera.

La segregación se intensifica en el **personal laboral**, especialmente en los Grupos IV y V, donde **las mujeres superan ampliamente a los hombres** (4.242 frente a 2.296 en Grupo IV, y 3.497 frente a 1.533 en Grupo V). Esto refleja que los puestos laborales de menor clasificación profesional — generalmente asociados a tareas de apoyo, atención y servicios generales— continúan siendo ocupados por mujeres.

En contraste, los grupos laborales de mayor cualificación (**Cuerpo de funcionarios A1**) presentan una tendencia opuesta: **los hombres tienen un mayor nivel de concentración en estos**, lo que sugiere un acceso diferencial a puestos más especializados o técnicos.

Gráfico 8: Plantilla según grupos profesionales. Administración General



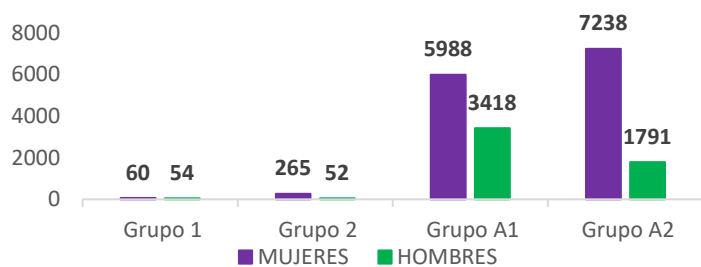
- ❖ En el **ámbito educativo**: los grupos profesionales A1 y A2 concentran la mayor parte de la plantilla, aunque con algunas diferencias a destacar en cuanto al sexo.

En el Grupo A1, se concentran un 44% de mujeres, frente al 64% de hombres. Sin embargo, en el **Grupo A2 (donde están los/as maestros/as)**, se concentra un **53% de mujeres**, frente al 34% de hombres. En los grupos 1 y 2 se encuentran entre el 1-2% del personal, sin que la brecha de género alcance el 1%.

El grupo A2 está claramente más feminizado porque, según los datos de la plantilla, está formado en un 80 % por el puesto MAESTRO/A, donde las mujeres tienen presencia mayoritaria. Por otra parte, el grupo **A1 está formado principalmente por el puesto PROFESOR/A (67,8 % del grupo)** en el que, aunque aparentemente la presencia femenina también es mayor, esta diferencia debe interpretarse en el contexto general del ámbito

educativo, altamente feminizado. Por tanto, **si atendemos al nivel de concentración** (número de hombres sobre el total de hombres), el grupo A1 **reúne proporcionalmente un mayor volumen de hombres**, aunque esta categoría no esté masculinizada.

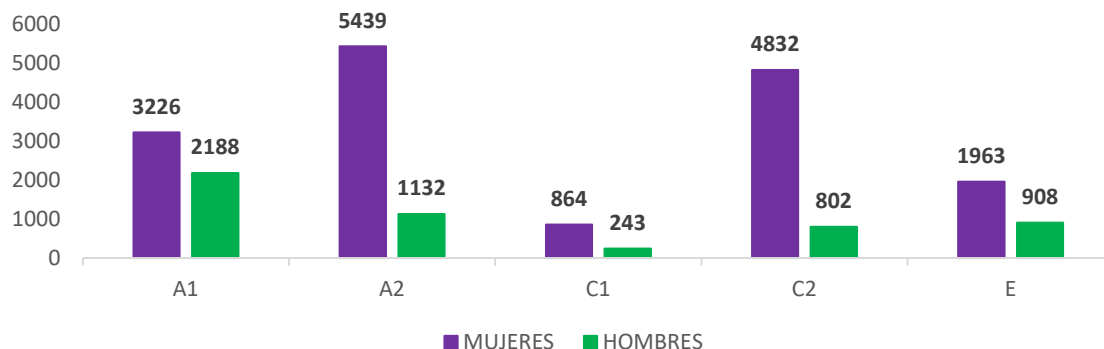
Gráfico 9: Plantilla según grupos profesionales. Ámbito educativo.



Además, en el grupo A1 se concentran diversos puestos de responsabilidad (jefaturas, impulsor de tecnologías, inspección) en los que la proporción de hombres es superior a la que tienen en el conjunto de la plantilla.

- ❖ En el **ámbito sanitario** vemos que los puestos de mayor nivel, como el A1, presentan una gran brecha de género. Se concentran aquí un 41% de los hombres, frente al 20% de mujeres (siendo la brecha del 22%). Sin embargo, cuando analizamos los niveles más bajos, como el C2, encontramos un 30% de mujeres, frente a un 15% de hombres.

Gráfico 10: Plantilla según grupos profesionales. Ámbito sanitario



Distribución de mujeres y hombres por tipo de servicio prestado

El análisis conjunto de la Administración General, el ámbito educativo y el ámbito sanitario evidencia la existencia de segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que atraviesa de forma estructural al conjunto de la Administración. Así, vemos que se reproducen patrones comunes asociados a los roles de género tradicionales, que según la literatura feminista son los

que suelen condicionar la distribución diferenciada de mujeres y hombres por categorías, funciones y niveles de responsabilidad.

En la **Administración General**, se observa una clara división sexual del trabajo: las mujeres se concentran mayoritariamente en puestos administrativos, auxiliares, de apoyo y atención, así como en funciones de gestión interna, mientras que los hombres predominan en perfiles técnicos, operativos, de mantenimiento, seguridad y dirección.



En el **ámbito educativo**, aunque las mujeres son mayoría en el conjunto de la plantilla y especialmente en la docencia ordinaria —con una fuerte concentración en el cuerpo de maestros/as—, su presencia disminuye en los niveles educativos superiores y, de forma más acusada, en los puestos de dirección, inspección y jefatura. Ello refleja una segregación vertical, es decir, una mayor dificultad de acceso femenino a los espacios de mayor poder y toma de decisiones.



En el **ámbito sanitario**, pese a su elevada feminización, se mantiene una segregación horizontal marcada: las mujeres se concentran en profesiones vinculadas al cuidado y la atención directa, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en puestos médicos, técnicos y de jefaturas y subdirección.



El análisis conjunto de estos elementos nos permite concluir que la Junta de Extremadura cuenta con una base organizativa ampliamente feminizada y que persisten desequilibrios estructurales que requieren de una intervención planificada y transversal.

En este contexto, las conclusiones del diagnóstico se estructuran a continuación siguiendo las distintas áreas de análisis contempladas en el mismo, con el objetivo de profundizar en cada una de las materias y facilitar la identificación de necesidades específicas de actuación.

Procesos de selección y contratación

El análisis de los procesos de selección evidencia, con carácter general, el cumplimiento de los **principios de igualdad, mérito y capacidad** en el acceso al empleo público a través de un marco normativo común que garantiza formalmente el acceso al empleo para mujeres y hombres tanto en Administración general, como en educación y ámbito sanitario.

No se identifican sesgos de género explícitos en las distintas fases de los procedimientos ni en la redacción de las **bases, pruebas o criterios de valoración**, utilizándose de forma sistemática un **lenguaje inclusivo y no sexista**.

La redacción de las convocatorias y la denominación de las categorías tiende mayoritariamente al uso de fórmulas neutras o dobles (.../a), si bien persisten alguna referencia apoyada en el masculino genérico que convendría seguir revisando desde el enfoque de lenguaje inclusivo.

No obstante, se constata la ausencia de medidas específicas de integración de la perspectiva de género, tales como criterios formalizados de presencia equilibrada en tribunales y comisiones de selección, la **recogida sistemática de datos desagregados por sexo sobre personas aspirantes y seleccionadas**, o la incorporación de **cláusulas de acción positiva** (criterios de desempate, valoración de formación en igualdad o medidas dirigidas a colectivos en situación de discriminación múltiple).

Los **tribunales y comisiones de selección** no cuentan con formación en materia de igualdad.

Las listas de personas admitidas y excluidas publicadas en el Portal de Selección de la Junta de Extremadura no incluyen la **variable sexo**, lo que impide conocer de manera directa la participación de mujeres y hombres en cada proceso selectivo.

Para poder realizar un análisis orientativo de la diferencia de participación por género, se recurrió para los tres ámbitos (Administración General, Educación y SES) a un muestreo aleatorio, y se observó:

- En **Administración general**, que en los procesos de selección vinculados a categorías tradicionalmente feminizadas (por ejemplo, perfiles técnicos como **empresariales, relaciones laborales o enfermeras**) la mayoría de las personas aspirantes son mujeres, mientras que en las categorías habitualmente masculinizadas (**Informática o Agentes del Medio Natural**) la proporción se invierte y predominan los hombres.
- En el **ámbito educativo**, la distribución por sexo de las candidaturas en las listas muestra patrones claramente diferenciados según la especialidad, reproduciendo tendencias estructurales ya conocidas en el ámbito educativo. De los procesos aleatorios analizados, había 1.240 candidaturas femeninas y 917 candidaturas masculinas.
- Además, en las especialidades vinculadas a áreas lingüísticas, educativas y de orientación presentan una alta feminización, destacando Lengua Castellana y Literatura, inglés y Orientación Educativa, la presencia de mujeres es mayoritaria.

- Por el contrario, las **especialidades de carácter técnico y tecnológico**, como Tecnología, Informática, Sistemas y Aplicaciones Informáticas o **Instalaciones Electrotécnicas**, mostraron una clara sobrerrepresentación masculina, con una participación femenina muy reducida.
- En el **ámbito sanitario (SES)**, la distribución por sexo de las candidaturas en las listas muestra patrones claramente diferenciados según la especialidad, reproduciendo tendencias estructurales ya conocidas en los otros dos ámbitos. En el muestreo aleatorio se observó que, en el total de aspirantes hay más mujeres (81) que hombres (52), lo que indica una mayor participación femenina en los procesos. Las mujeres predominan claramente en categorías tradicionalmente asociadas a **cuidados, atención sanitaria y tareas auxiliares (enfermería, trabajador/a social, lavadero/a, planchador/a, técnico/a auxiliar de farmacia, etc.)** mientras que los hombres se concentran la mayoría en **categorías técnicas (electricista, ingeniero/a técnico/a industrial, etc.)**

En los procesos de contratación y nombramiento **no se observan prácticas discriminatorias** en relación con la asignación de funciones, condiciones de trabajo o exigencias de disponibilidad. Sin embargo, se identifica una **falta de sistematización en la recogida de la información** y sensibilización en materia de igualdad en las fases iniciales de incorporación, ya que **no existe un protocolo de acogida** que incluya la comunicación de la política de igualdad ni formación específica dirigida al personal de nuevo ingreso.

Todos estos resultados sugieren que los **estereotipos de género asociados a las profesiones siguen influyendo en las decisiones de acceso y que los procesos selectivos**, aun siendo formalmente neutros, no neutralizan por sí mismos la segregación horizontal preexistente, por lo que resulta necesario complementarlos con actuaciones de orientación, información y sensibilización que fomenten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos profesionales.

En esta materia, los resultados de la **encuesta realizada a la plantilla** arrojan que en general hay una **percepción positiva sobre la objetividad y equidad en los procesos de selección**: El 84,5% de las mujeres encuestadas y el 91,7% de los hombres encuestados consideran que la selección se realiza de forma objetiva y sin sesgos de género.

Promoción, carrera y desarrollo profesional

El análisis de la promoción, la carrera y el desarrollo profesional en la Junta de Extremadura evidencia la existencia de un marco normativo sólido, basado en los **principios de igualdad, mérito y capacidad**, que garantiza formalmente el acceso en condiciones de igualdad a los procesos de promoción y desarrollo profesional.

En la Administración general, la promoción del personal funcionario se articula fundamentalmente a través de:

❖ Promoción interna:

- Acceso desde un cuerpo o escala a otro del grupo superior o del mismo grupo.
- Mediante **procesos selectivos** (oposición o concurso-oposición) basados en los principios de **igualdad, mérito y capacidad**.

❖ Carrera profesional:

- Fundamentalmente **horizontal**, vinculada a antigüedad y formación, con efectos retributivos, no necesariamente de cambio de puesto.

❖ Provisión de puestos:

- Concurso de méritos (sistema ordinario) y 'libre designación' (para determinados puestos directivos).

En el caso del **personal laboral**, los instrumentos de promoción se articulan a través de procesos selectivos y convocatorias públicas, también siempre bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. La carrera profesional horizontal regulada en el convenio está vinculada a la **antigüedad, formación y desempeño**.

En el **ámbito educativo**, la provisión y el desarrollo profesional y de carrera se regula por medio del Real Decreto 800/2022, de 4 de octubre, por el que se regula la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, y se modifican diversos reales decretos relativos al profesorado de enseñanzas no universitarias.

En cuanto a la movilidad del profesorado, cabe clarificar que los concursos de traslados son procedimientos administrativos de carácter periódico y reglado que permiten al personal docente funcionario de carrera cambiar de destino definitivo dentro del sistema educativo público, sin perder su condición funcional. A través de estos concursos, el profesorado puede

solicitar plazas en otros centros, localidades o especialidades, ya sea por motivos personales, familiares, profesionales o de conciliación.

Los concursos de traslados se resuelven mediante un baremo común, en el que se valoran aspectos como la antigüedad, la experiencia docente, la formación permanente, los méritos académicos y, en su caso, circunstancias específicas previstas normativamente. La adjudicación de destinos se realiza atendiendo al orden de puntuación obtenido y a las preferencias manifestadas por las personas participantes.

Por último, en el SES, la promoción se rige en base a la siguiente normativa:

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud
- Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)
- Ley 10/2001, de Salud de Extremadura
- Pactos y Acuerdos de Mesa Sectorial del SES

Y, para llevar a cabo los procesos de promoción de forma objetiva, se llevan a cabo la realización de evaluaciones de desempeño. Esto sumado, a la normativa y las pruebas técnicas pertinentes, conduce al argumento en el que consideran que las evaluaciones del personal son objetivas y libres de sesgos de género.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, desde la perspectiva de género podemos señalar que **los sistemas son objetivos**. Sin embargo, hay que tener en cuenta, por un lado, que la provisión por libre designación tanto en esta administración como en cualquier otra incorpora **márgenes de discrecionalidad**. Por otro lado, también hay que considerar que postularse para el acceso a cualquier promoción exige al personal **disponibilidad para participar en acciones formativas, preparar los procesos, etc.** Todo ello puede tener un impacto diferenciado en mujeres y hombres pues, como hemos visto, las mujeres parten de niveles de antigüedad más bajos y, además, como veremos más adelante, son las ellas las que solicitan las excedencias y reducciones de jornada por conciliación. Así, los datos reflejan un contexto de mayor carga de cuidados para ellas y, por tanto, menos posibilidades de optar a promociones internas.

No se cuenta con **información cuantitativa** que se haya podido extraer de los archivos y sistemas para poder hacer un análisis estadístico desagregado por sexo respecto de las promociones internas en el ámbito de Administración General.

Aun así, en análisis de la clasificación profesional sí que pone de manifiesto que la igualdad formal en la promoción interna no se traduce plenamente en una igualdad efectiva ya que se observa un **descenso progresivo de la presencia femenina a medida que aumenta el nivel de responsabilidad**, lo que apunta a la existencia de dinámicas de segregación vertical en el conjunto de la organización.

Finalmente, desde una **perspectiva de gestión**, se identifica un margen de mejora en la integración estratégica de la perspectiva de género en la promoción y carrera profesional, especialmente en lo relativo al seguimiento de los procesos, la disponibilidad de indicadores y la evaluación sistemática de los resultados, predominando un enfoque principalmente normativo frente a uno más proactivo y orientado a resultados.

Según los resultados de la encuesta, atendiendo al personal que ha respondido a ésta, el 81,8% de las mujeres frente al 90,6% de los hombres consideran equitativas las oportunidades de promoción interna.

Formación

La difusión de la oferta formativa en el ámbito de la Administración General se realiza a través de canales institucionales normalizados y accesibles, concretamente:

- Correo electrónico consignado por cada empleado público en su perfil de usuario.
- La Web de la Escuela de Administración Pública: <https://eap.juntaex.es/>
- A través del portal del empleado: <https://portalempleado.juntaex.es/formaci%C3%B3n>

No obstante, los criterios de acceso a la formación en caso de limitación de plazas o presupuesto se basan fundamentalmente en el orden de inscripción, sin incorporar criterios correctores que permitan compensar posibles desigualdades de género. Aunque la formación se desarrolla mayoritariamente dentro de la jornada laboral, el hecho de que no sea así en todos los casos puede generar impactos diferenciados sobre el personal con mayores responsabilidades de conciliación.

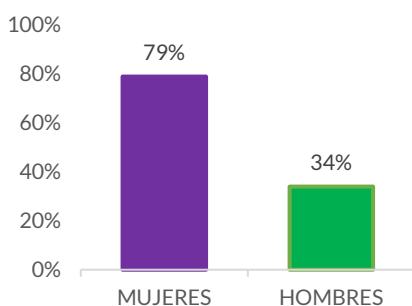
En el ámbito de Administración general, del total de personas que han participado en acciones formativas organizadas por la Escuela de Administración Pública, **el 81% de asistencia corresponde a mujeres y el 19% a hombres**. Del total de asistencia de mujeres, ha habido una participación del 79%. Sin embargo, sobre el total de asistencia de hombres, ha habido una participación del 34%. Esto viene a reflejar que hay un mayor nivel mayor de asistencia femenina en las acciones formativas que promueve la Junta de Extremadura.

Este dato es destacable, dada la centralidad que la formación puede tener en las trayectorias profesionales, pues sugiere que las mujeres mantienen una elevada implicación en su desarrollo profesional.

Tabla 7: Participación de la plantilla en acciones formativas. Administración General

	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Participantes	11748	2687	14435	81,39	18,61	-62,77	79,06	34,41	-44,65
Total plantilla	14859	7809	22668	65,55	22,58	-42,97	100,00	100,00	0,00

Gráfico 11: Participación de la plantilla en acciones formativas.



En el **ámbito educativo** de la Junta de Extremadura la oferta formativa se difunde a través de las webs, redes sociales y servicios de formación oficiales. Concretamente, se articula a través de los canales institucionales oficiales del Servicio de Innovación, Formación del Profesorado y Emprendimiento (SIFE) y de los Centros de Profesorado y Recursos (CPR) de Extremadura.

También la oferta se canaliza mediante las páginas web de los CPR (integradas en el dominio educarex.es), la página web del SIFE, sus perfiles oficiales en redes sociales (Instagram y Facebook), la publicación del “Plan de Formación Anual” en Educarex, así como a través de la aplicación móvil disponible en Google Play para la consulta y seguimiento de actividades formativas ofertadas por los CPR.

Este sistema multicanal garantiza la accesibilidad, transparencia y trazabilidad de la oferta formativa en igualdad dentro del sistema educativo autonómico.

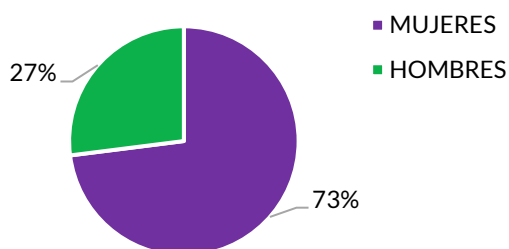
Cuando existen limitaciones de plazas o presupuesto, la participación en las acciones formativas se rige por el orden de prelación establecido en la Resolución de 11 de abril de 2025 de la Dirección General de Función Pública, garantizando criterios objetivos y homogéneos. Con carácter general, los cursos se desarrollan fuera del horario laboral.

Asimismo, se impulsan acciones de sensibilización en materia de igualdad, especialmente en fechas significativas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, que son promovidas de forma autónoma por los centros educativos.

Tabla 8: Formación de la plantilla según modalidad. Educación

Modalidad	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Presencial	63136	22666	85802	73,58	26,42	-47,17	78,51	77,63	-0,88
A distancia	15261	5683	20944	72,87	27,13	-45,73	18,98	19,46	0,49
Mixta	2024	849	2873	70,45	29,55	-40,90	2,52	2,91	0,39
Total	80421	29198	109619	73,36	26,64	-46,73	100,00	100,00	0,00

Gráfico 12: Distribución de la plantilla formada. Educación



Desde el ámbito del SES la difusión de los cursos y acciones formativas se realiza a través de canales publicados y difundidos en el DOE, la Escuela de Ciencias de la Salud y Unidades Docentes.

Además, se señala que todos los cursos se imparten generalmente dentro de la jornada laboral.

Del total de personas que han participado en acciones formativas organizadas por la **Escuela de Ciencias de la Salud y de la Atención Sociosanitaria**, el 83% de asistencia corresponde a mujeres y el 17% hombres. Esta distribución es coherente con la composición de la plantilla del ámbito sanitario, donde las mujeres tienen mayor nivel de ocupación.

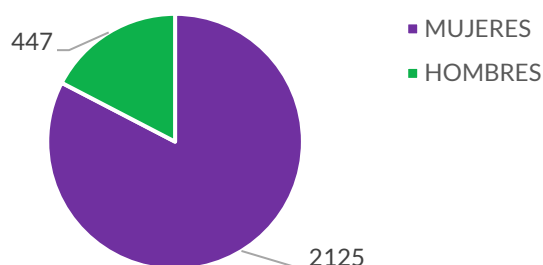
Del total de mujeres de SES, un 13% han realizado formación. Sin embargo, sobre el total de hombres, ha habido una participación del 8%.

Esto viene a reflejar que hay un mayor nivel mayor de asistencia femenina en las acciones formativas que promueve la Junta de Extremadura.

Tabla 9: Participación de la plantilla en acciones formativas. SES

	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Participantes	2125	447	2572	82,62	17,38	-65,24	13,02	8,45	-4,57
Total plantilla	16325	5292	21617	75,52	24,48	-51,04	100,00	100,00	0,00

Gráfico 13: Participación de la plantilla en acciones formativas. SES



En general, la política formativa de todos los ámbitos suele incorporar de manera específica contenidos vinculados a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo acciones de sensibilización, prevención del acoso y violencia de género.

Asimismo, el 91,8% de las mujeres y el 94,6% de los hombres que participaron en la encuesta perciben igualdad en el acceso a la formación.

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Todos los ámbitos de actuación (Administración General, Educativo y Sanitario) disponen de un **marco normativo amplio y consolidado en materia de conciliación, alineado con la legislación vigente en el empleo público**, que contempla medidas como reducciones de jornada, excedencias, permisos, licencias y adaptaciones horarias. Estas medidas son conocidas de forma general por la plantilla y se aplican conforme a criterios reglados, lo que contribuye a garantizar la **igualdad formal** en el acceso a los derechos de conciliación.

Por otra parte, cabe destacar que la aplicación de las medidas de conciliación en el SES está condicionada por varios factores estructurales:

- Organización del trabajo basada en turnos, incluidos **turnos rotatorios, nocturnos y fines de semana**.
- Existencia de **guardias médicas y atención continuada**, especialmente en categorías facultativas.

- Necesidad de **cobertura asistencial permanente**, lo que limita la flexibilidad horaria individual.
- Elevada presencia de categorías asistenciales con contacto directo con pacientes, donde la sustitución no siempre es inmediata.

Estos elementos hacen que, aun existiendo derechos reconocidos, su ejercicio efectivo dependa en gran medida de la planificación de servicios, la disponibilidad de sustituciones y las necesidades asistenciales.

El análisis también pone de manifiesto que la **utilización efectiva de las medidas de conciliación** sigue estando feminizada, siendo las mujeres quienes recurren en mayor medida a reducciones de jornada, excedencias y permisos vinculados al cuidado (licencias no retribuidas). Este patrón reproduce los roles tradicionales de género y puede tener un impacto negativo en sus trayectorias profesionales, promoción y estabilidad laboral, especialmente en ámbitos donde la presencia femenina ya es mayoritaria.

Asimismo, se identifica que, aunque las medidas existen, **no se desarrollan acciones específicas de corresponsabilidad dirigidas a fomentar su uso equilibrado por parte de los hombres**, ni campañas de sensibilización internas que promuevan un reparto equitativo de las responsabilidades familiares. Tampoco se realiza un **seguimiento sistemático con indicadores desagregados por sexo** que permita evaluar el impacto real de estas medidas desde una perspectiva de género. **No contamos con datos cuantitativos respecto de solicitudes de otros permisos** como la asistencia a consultas médicas para acompañar a menores u otros familiares, o de los permisos por cuidado del lactante, por ejemplo.

En conjunto, la conciliación en la Administración se sustenta en un enfoque principalmente normativo y reactivo, centrado en la disponibilidad de derechos individuales, pero presenta margen de mejora en su gestión estratégica, especialmente en lo relativo a la corresponsabilidad, la prevención de impactos negativos en la carrera profesional y la evaluación periódica de las medidas implantadas.

Además, han sido muchas las **demandas en materia de conciliación, según los datos que arroja la encuesta**: El 48,5% de las mujeres considera que se favorece la conciliación, frente al 58,4% de los hombres. Aunque el 76,4% de las mujeres y el 83,2% de los hombres creen que el uso de permisos se fomenta de forma equitativa, un 30,1% de mujeres declara dificultades para conciliar. Las medidas más demandadas son horarios flexibles (61% mujeres, 64% hombres), bolsa de horas (49% ambos sexos) y teletrabajo.

En Administración General:

- EL **83%** de las excedencias de la Administración General son solicitadas por mujeres.
- Un total de **203 mujeres** de la Administración general (1,37% sobre el total de las trabajadoras) frente a **11 hombres** (0,01% sobre el total) han **reducido su jornada** en el último año para cuidado de hijos menores o familiares mayores de 65 años o con enfermedad graves.

En Educación:

- Aunque no constan datos sobre excedencias, se ha podido ver que un total de **486 mujeres** (3,59% sobre el total de las trabajadoras) frente a **41 hombres** (0,08% sobre el total) han **reducido su jornada** para cuidado de hijos/as menores o familiares mayores de 65 años o con enfermedad graves.

Por último, en el SES, No se han podido analizar datos en relación con estos permisos dado que no se ha registrado.

Y, en general, **no consta la existencia de un plan específico de conciliación** ni de estudios sistemáticos para detectar las necesidades concretas de la plantilla en esta materia.

Condiciones de trabajo

El análisis comparado de las condiciones de trabajo muestra que, si bien estas se regulan con carácter general y objetivo en los tres ámbitos, **su impacto real no es neutro** desde la perspectiva de género.

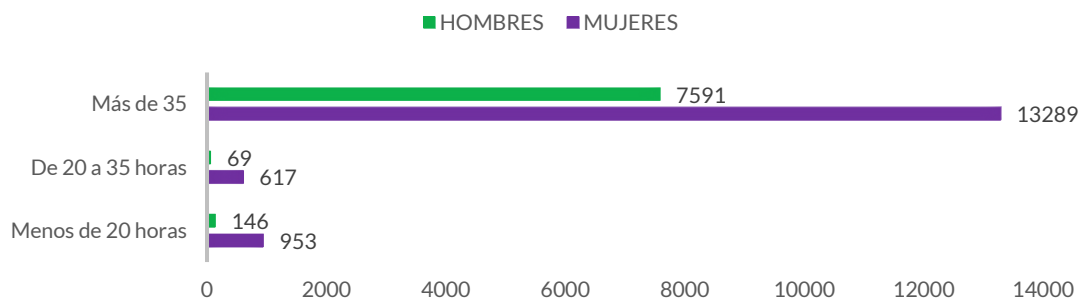
En el ámbito educativo y en la Administración General, las condiciones laborales presentan **una mayor previsibilidad y estabilidad**, mientras que en el SES la organización del trabajo se caracteriza por una **mayor exigencia estructural**, derivada de la atención continuada, el **trabajo a turnos y la presión asistencial**.

Así, en la **Administración general**, las horas semanales trabajadas de forma efectiva por mujeres y hombres están presentes mayoritariamente en el tramo de más de 35 horas. Pero en los tramos de las jornadas más reducidas (por debajo de las 35), vemos que un 6% de las mujeres trabajan menos de 20 horas semanales, frente al 2% de hombres.

Tabla 10: Plantilla según horas semanales trabajadas. Administración General

Horas semanales	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Menos de 20 horas	953	146	1099	86,72	13,28	-73,43	6,41	1,87	-4,54
De 20 a 35 horas	617	69	686	89,94	10,06	-79,88	4,15	0,88	-3,27
Más de 35	13289	7591	20880	63,64	36,36	-27,29	89,43	97,25	7,81
Total	14859	7806	22665	65,56	34,44	-31,12	100,00	100,00	0,00

Gráfico 11: Plantilla según horas semanales trabajadas. Administración General



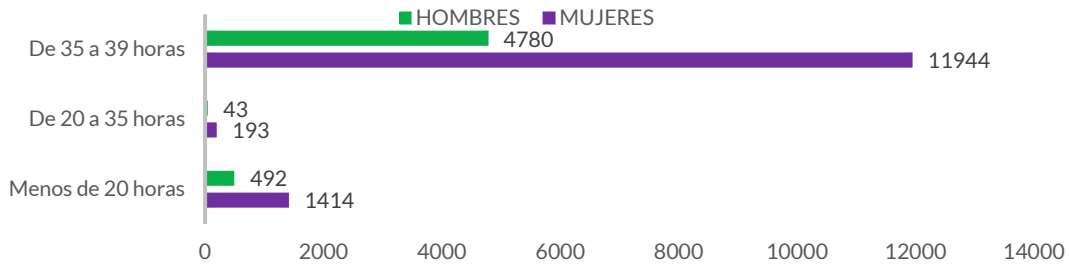
En el ámbito educativo, tanto mujeres como hombres están presentes mayoritariamente en el tramo de más horas (<39). Además, en el caso de las jornadas parciales, tanto en el tramo de 20-35 como en el de >20, todos tienen distribución muy similar ambos sexos.

El 10% de las mujeres y 9% de hombres del ámbito educativo trabajan menos de 20 horas semanales. La brecha se sitúa a favor de las mujeres, al contrario de lo que ocurre en otros ámbitos.

Tabla 11: Plantilla según horas semanales. Educación

Horas semanales	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Menos de 20 horas	1414	492	1906	74,19	25,81	-48,37	10,43	9,26	-1,18
De 20 a 35 horas	193	43	236	81,78	18,22	-63,56	1,42	0,81	-0,62
De 35 a 39 horas	11944	4780	16724	71,42	28,58	-42,84	88,14	89,93	1,79
Total	13551	5315	18866	71,83	28,17	-43,66	100,00	100,00	0,00

Gráfico 12: Plantilla según horas semanales. Educación



En el SES la mayoría de las mujeres y los hombres trabajan entre **35 y 37,5 horas** vinculando con esa **jornada completa que tiene mayor aplicación en este ámbito**.

Además, en el caso de las jornadas parciales tanto en el tramo de 20-35 como en el de menos de 20, todas tienen distribución muy similar ambos sexos (83-84% de mujeres y un 15-17% de hombres).

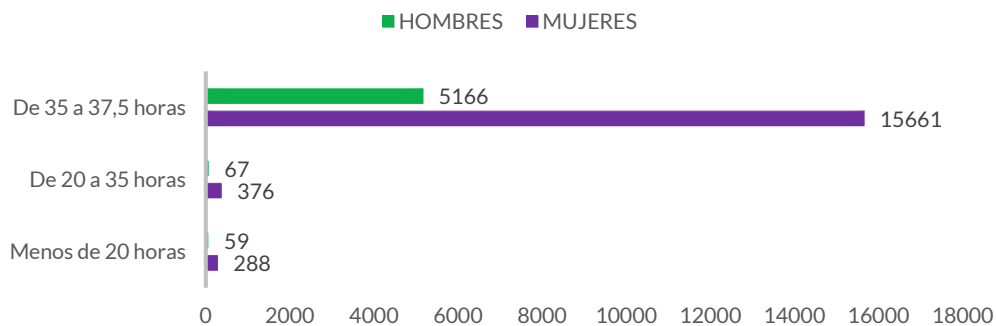
El 2% de las mujeres y 1% de hombres del ámbito educativo trabajan menos de 20 horas semanales y el 2,3% de las mujeres y un 1,2% de hombres trabajan entre 20 a 35 horas.

Estos datos, coinciden con el contexto general en España en el sector sanitario, donde las mujeres trabajan más a tiempo parcial que los hombres, lo que podría repercutir en condiciones salariales, sociales y de seguridad social, contribución, etc.

Tabla 12: Plantilla según horas semanales. SES

Horas semanales	M	H	T	%DM	%DH	%BD	%CM	%CH	%BC
Menos de 20 horas	288	59	347	83,00	17,00	-65,99	1,76	1,11	-0,65
De 20 a 35 horas	376	67	443	84,88	15,12	-69,75	2,30	1,27	-1,04
De 35 a 37,5 horas	15661	5166	20827	75,20	24,80	-50,39	95,93	97,62	1,69
Total	16325	5292	21617	75,52	24,48	-51,04	100,00	100,00	0,00

Gráfico 13: Plantilla según horas semanales. SES



Por último, las condiciones laborales son valoradas de forma generalmente positiva en la encuesta realizada a la plantilla, aunque con diferencias por sexo. El 80,8% de las mujeres y el 91,3% de los hombres consideran que existe igualdad de trato y oportunidades.

Salud laboral con perspectiva de género

En materia de salud laboral y acoso sexual y por razón de sexo, la información recogida pone de manifiesto que la organización dispone de un marco preventivo estructurado, alineado con la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, y de aplicación al conjunto del personal del ámbito educativo.

Se realizan **evaluaciones de riesgos laborales**, incluidas las de **carácter psicosocial** y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorpora determinados elementos de perspectiva de género, especialmente en lo relativo a la protección de situaciones específicas, como el **embarazo y la lactancia**, para las que existen procedimientos diferenciados. Asimismo, aunque las evaluaciones de riesgos tienen en cuenta factores que pueden afectar de manera distinta a mujeres y hombres, esta diferenciación no se recoge de forma sistemática en todos los instrumentos de planificación preventiva.

No se han podido extraer **datos cuantitativos** en todos los ámbitos respecto de la proporción de mujeres a las que se han aplicado medidas preventivas para la adaptación del puesto con motivo de embarazo y/o lactancia, dado que no se registra esta información.

Tampoco distribución de mujeres y hombres con Incapacidad Temporal (IT), Contingencias Comunes u otros datos de siniestralidad.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La Junta de Extremadura cuenta con un *protocolo específico frente al acoso sexual y por razón de sexo*, que garantiza un marco formal de actuación ante estas situaciones. Asimismo, se han desarrollado acciones de formación y sensibilización.

El protocolo ha sido elaborado y negociado en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad y fue aprobado por la misma el 28 de febrero de 2025. Como responsables de las diferentes asesorías confidenciales y comisiones instructores del protocolo y responsables de gestionar e investigar las posibles quejas y denuncias, se designan a diversas personas, las cuales son formadas para tal fin.

La **formación a las asesorías confidenciales y a las comisiones instructoras** se impartió en un curso de 4 horas en modalidad virtual el 17 de febrero de 2025 y, tras la aprobación del

protocolo, se lleva a cabo su difusión y distribución entre la plantilla y se imparte una formación al conjunto de la plantilla.

Esta formación tuvo lugar el 5 de marzo de 2025, de 9 a 14 horas, con los siguientes objetivos:

- Presentar el Protocolo de Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Junta de Extremadura y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- Conocer y detectar los diferentes tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Publicitar los mecanismos de protección establecidos en el protocolo y las fases del procedimiento.
- Fomentar que la Junta de Extremadura y organismos dependientes de ellas como entorno de trabajo alcancen la tolerancia cero frente a este tipo de conductas.
- Y con los siguientes **contenidos**:
 - Presentación del Protocolo de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Definición de los diferentes tipos de acoso que recoge el protocolo.
 - Profundización en los diferentes comportamientos susceptibles de ser considerados acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Establecimiento de los canales de denuncia.
 - Definición de las fases del procedimiento.
 - Determinación de compromisos para que la Junta de Extremadura como espacio de trabajo sea un lugar con tolerancia cero al acoso sexual o por razón de sexo.

A esta jornada asisten 150 personas empleadas de la Junta de Extremadura, pero no se cuentan con los datos desagregados por sexo.

Se ha intentado obtener información sobre el número de denuncias o casos registrados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero no se tiene constancia de casos en el ámbito general.

Comunicación y lenguaje

Los canales de comunicación principales son: Correo electrónico, reuniones, cartelería según la información a suministrar, sesiones de noticias en la web, etc.

Por otro lado, existe un canal general que es el Portal Electrónico de la Junta de Extremadura, que constituye el punto único de acceso a la información de carácter general.

Hay disponibles canales a disposición de las personas trabajadoras, para que estas remitan sugerencias, como por ejemplo el buzón de quejas y sugerencias al que pueden acceder tanto empleados públicos como la ciudadanía en general. Las quejas y sugerencias se dirigen al órgano directivo competente en participación ciudadana. Los medios de presentación son:

- Internet: a través del Punto Único de Acceso a la Información de la Junta de Extremadura, mediante el trámite habilitado.
- Presencialmente, en las Oficinas de Asistencia a la Ciudadanía o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.
- Correo electrónico habilitado a tal fin: quejas@juntaex.es
- Mediante asistencia telefónica por parte de la Oficina de Asistencia Virtual en el teléfono 900 222 012.

No se ha realizado un análisis detallado y exhaustivo de todos los canales de comunicación y publicidad, internos y externos, desde una perspectiva de género, para determinar si hay un **contenido sexista o discriminatorio y/o uso de lenguaje sexista**, pues requeriría de un estudio en profundidad. Si que se ha podido determinar que el principal canal externo utilizado, que es la página web, **no tiene un contenido sexista o estereotipado** en términos generales.

Por último, el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes es reconocido por el **78,5% de las mujeres encuestadas y el 83,4% de los hombres encuestados**.

Violencia de género

En ninguno de los tres ámbitos se cuenta con un **protocolo de actuación frente a la violencia de género** de aplicación a las trabajadoras que prestan servicios en la Junta de Extremadura. Sin embargo, la existencia de este instrumento garantizaría un marco formal para la intervención institucional y la adopción de medidas laborales adecuadas.

Los protocolos vigentes en este ámbito se dirigen, en todo caso, a la actuación con pacientes (en el caso del SES) y alumnado (educación).

Asimismo, se han desarrollado **actuaciones de sensibilización** dirigidas al conjunto de la plantilla, tales como la difusión del posicionamiento institucional de rechazo a la violencia de género, campañas informativas y acciones de concienciación, lo que evidencia un compromiso organizativo explícito frente a esta forma de violencia.

Tampoco se contempla **formación específica y periódica en materia de violencia de género** dirigida al personal con responsabilidades directivas, mandos intermedios o personal gestor, lo que puede limitar la detección precoz y la adecuada activación de las medidas previstas.

En consecuencia, aunque la administración presenta un adecuado cumplimiento normativo, se identifica la necesidad de reforzar la integración transversal de la violencia de género en la política de igualdad, avanzando hacia un enfoque más preventivo, evaluable y homogéneo que garantice la protección efectiva y el ejercicio pleno de los derechos laborales de las víctimas.

9. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El sistema retributivo de la Administración se rige por los **principios de legalidad, objetividad, transparencia y vinculación al puesto de trabajo**, de conformidad con la normativa vigente en materia de función pública. Las retribuciones están determinadas por el grupo de clasificación profesional, el nivel del puesto, los complementos asociados a las características del mismo y, en su caso, a la productividad o desempeño, sin que el sexo de la persona empleada constituya un factor de diferenciación.

Los **complementos salariales** se asignan en atención a las características del puesto de trabajo y a las funciones desempeñadas en el mismo.

Tras el análisis salarial vemos que, al agrupar la retribución total anual en rangos salariales, hay diferencias respecto de la proporción de mujeres y hombres: Ellas se concentran generalmente en tramos salariales más bajos. En los márgenes salariales más elevados, sin embargo, la concentración se invierte y los hombres pasan a estar más representados.

La retribución anual media total es la siguiente:

- En el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura es de aproximadamente **30.783,52€ en hombres y 28.074,49€ en mujeres**, lo que supone una brecha salarial global de en torno al **8,80%**.
- En el ámbito educativo de la Junta de Extremadura es de aproximadamente **2.086€/mes en hombres y 1.995€/mes en mujeres**, lo que supone una brecha salarial global de en torno al **4,36%**.
- En el ámbito sanitario, del Servicio Extremeño de Salud es de aproximadamente **50.987,27 € en hombres y 38.284,52 € en mujeres**, lo que supone una brecha salarial global de en torno al **24,91%**.

También se hizo un análisis salarial más exhaustivo, analizando la media salarial de mujeres y hombres por cada grupo profesional, incluyendo complementos salariales y, de acuerdo con la información recabada, **no se identificaron discriminaciones salariales directas por razón de sexo**, ni diferencias injustificadas en la asignación de retribuciones básicas o complementarias entre mujeres y hombres que ocupan puestos equivalentes. No obstante, el análisis debe contextualizarse en una estructura organizativa en la que persisten desequilibrios por sexo en la clasificación profesional y en el acceso a determinados niveles y puestos de mayor

responsabilidad, lo que puede generar desigualdades retributivas indirectas derivadas de la concentración de mujeres en grupos profesionales y categorías con menor nivel retributivo y de hombres en puestos con mayores complementos asociados. En este sentido, aunque el sistema retributivo es formalmente neutro, resulta necesario incorporar una perspectiva de género en el análisis y seguimiento de los complementos, la promoción profesional y el acceso a puestos de mayor nivel, con el fin de prevenir y corregir posibles desigualdades salariales de carácter estructural.

Así, podemos afirmar que la brecha salarial detectada en el ámbito general de la Junta de Extremadura no parece responder a discriminaciones directas, pero sí a las **discriminaciones indirectas** persistentes en el mercado laboral que evidencia peores condiciones laborales de las mujeres en el mercado de trabajo, y podrían deberse a una combinación de factores como pueden ser:

- ❖ Mayor presencia de mujeres con **reducciones de jornada**, vinculadas a cuidados.
- ❖ Concentración de mujeres en **grupos profesionales** vinculados a tramos salariales más bajos.
- ❖ Sobrerrepresentación relativa de los hombres en puestos de **dirección, jefaturas**, y, por tanto, en puestos mejor retribuidos.
- ❖ Menor presencia de mujeres en puestos que llevan aparejados determinados complementos, así como la menor **antigüedad** que estas presentan en todos los ámbitos.

En base a estos resultados, y como veremos en el área de actuación de “Retribuciones”, las medidas propuestas para combatir la brecha son:

- Realizar un **análisis anual de brecha salarial** por grupos profesionales, niveles y complementos, identificando discriminaciones directas e indirectas.
- Realizar un análisis y seguimiento de aquellos conceptos salariales que generan brecha salarial con el objetivo de garantizar su aplicación objetiva.
- Adaptar todos los **sistemas y programas informáticos de nóminas**, de todas las áreas funcionales de la Junta de Extremadura (Servicio Extremeño de Salud, Educación y Administración General) de forma que permita establecer informes y registros salariales desagregados por sexo e incluyendo de forma separada los distintos conceptos, para dar cumplimiento al RD 902/2020.
- Realizar una **auditoría retributiva** que incluya: **valoración de puestos de trabajo**, registro retributivo desagregado por sexo y por categorías y puestos equivalentes, con un análisis de brechas salariales por cada uno de los conceptos retributivos de manera separada), y plan de acciones correctoras.

10. ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y SISTEMA DE PROVISION DE PLAZAS

ÁREA 2: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ÁREA 5: FORMACIÓN PROFESIONAL Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA 6: CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

ÁREA 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA 8: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ÁREA 9: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 12: COMPROMISO INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA



ÁREA 1

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y SISTEMA DE PROVISION DE PLAZAS

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y SISTEMA DE PROVISIÓN DE PLAZAS

MEDIDA 1: SISTEMATIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN LOS PROCESOS SELECTIVOS	
Objetivo	Disponer de información desagregada por sexo que permita analizar el acceso al empleo público y detectar posibles desigualdades.
Descripción	Articular un sistema que permita desagregar por sexo y computar la información en relación a las personas participantes admitidas, excluidas y seleccionadas en los ficheros asociados a los procesos selectivos de concurso-oposición, que se hacen públicos a través del portal de empleo de la Junta de Extremadura. Se elaborará un informe anual en el que se incluya un análisis de brechas y propuestas de mejora a adoptar.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
% de procesos selectivos con datos desagregados por sexo / Sistema de datos modificado.	1º año

MEDIDA 2: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS TRIBUNALES Y ÓRGANOS DE SELECCIÓN O PROVISIÓN	
Objetivo	Garantizar e incrementar progresivamente el porcentaje de composición equilibrada en los órganos de selección para evitar sesgos y reforzar la igualdad de oportunidades.
Descripción	Establecer criterios de designación que procuren una presencia equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y órganos de selección o provisión, garantizando simultáneamente la idoneidad profesional y la especialización requerida.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
% de tribunales con composición equilibrada / N.º de designaciones revisadas. N.º de personas que solicitan formar parte del tribunal	1º año

MEDIDA 3: VERIFICACIÓN DEL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	
Objetivo	Asegurar que las bases, comunicaciones y documentación de los procesos selectivos empleen un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
Descripción	Revisar y verificar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista del lenguaje y/o en las imágenes empleadas por la Junta de Extremadura, en cualquier documentación oficial empleada en todos los procesos selectivos y provisión de plazas.
Responsables	D.G Función Pública + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
% de convocatorias revisadas / N.º de incidencias detectadas y corregidas.	2º año

MEDIDA 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TRIBUNALES Y ÓRGANOS GESTORES	
Objetivo	Capacitar a quienes participan en procesos selectivos para prevenir sesgos y aplicar la perspectiva de género en su actuación.
Descripción	Promover cursos de formación específica en igualdad, sesgos y discriminación indirecta para personal con participación en tribunales, comisiones y unidades gestoras de selección, a través de píldoras formativas una vez conformados los tribunales.
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
% de miembros formados / N.º de acciones formativas realizadas.	1º año

MEDIDA 5: SEGUIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS	
Objetivo	Mejorar la transparencia y el control de los resultados de los procesos selectivos para identificar posibles impactos diferenciados por sexo.
Descripción	Realizar un seguimiento continuo y periódico de la relación definitiva de personas candidatas y admitidas para estudiar la evolución de los datos y segregación ocupacional y detectar puntos de fuga.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Informe anual de resultados / % resoluciones analizadas por sexo.	A partir del 2º año, anualmente

MEDIDA 6: GARANTIZAR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN NEUTROS Y TRANSPARENTES	
Objetivo	Implementar sistemas objetivos y transparentes para la selección y contratación de personal que garanticen la ausencia de discriminación.
Descripción	Garantizar en todos los procesos selectivos que los requisitos exigidos sean determinantes en función a la prestación a realizar; que las pruebas sean objetivas y no estereotipadas desde el punto de vista del sexo de las personas candidatas (exámenes, pruebas de aptitudes, méritos académicos), y que los criterios de clasificación sean neutrales y transparentes.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
N.º de procesos selectivos realizados al año / Revisión criterios (si/no)	3º año

MEDIDA 7: REGISTRO DE EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL	
Objetivo	Favorecer la estabilidad laboral en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
Descripción	Registro y detección de supuestos por los que mujeres y hombres acceden a empleos a tiempo parcial.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
% de mujeres y hombres con contratos parciales / Registro realizado (si/no)	A partir del 2º año

MEDIDA 8: ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL Y DE FORMA DISCONTINUA O TEMPORAL

Objetivo	Garantizar la transparencia y evitar posibles discriminaciones directas o indirectas en la contratación temporal, parcial o de libre designación.	
Descripción	Análisis de las causas de la contratación a tiempo parcial, discontinua o temporal (incluidos contratos de libre designación), para evitar una discriminación directa o indirecta por razón de género y adopción de medidas correctoras.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
	Análisis realizado (si/no) / Conclusiones obtenidas	4º año

MEDIDA 9: ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS EN ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE EMBARAZO

Objetivo	Garantizar la igualdad efectiva de acceso al empleo público evitando que situaciones de embarazo o maternidad supongan una desventaja en los procesos selectivos.	
Descripción	Seguir garantizando las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de selección y promoción en alguna de sus fases o pruebas por circunstancias temporales de gestación o parto.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
	N.º adaptaciones y tipología	1º año

MEDIDA 10: GARANTIZAR EL ACCESO AL EMPLEO A MUJERES GESTANTES Y PERSONAS EN SITUACIONES DE MATERNIDAD O PATERNIDAD

Objetivo	Asegurar que las situaciones de embarazo, maternidad o paternidad no limiten el acceso al empleo público ni la incorporación al puesto de trabajo.	
Descripción	Continuar garantizando el acceso al empleo (firma de contrato y/o toma de posesión) a las mujeres gestantes y a las personas que se encuentren en situaciones de maternidad y paternidad. Esta medida se aplicará también en los llamamientos que se realicen desde las bolsas de trabajo.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
	N.º mujeres que acceden en situación de gestación / N.º mujeres y hombres en situación de permiso paternidad o maternidad	1º año

MEDIDA 11: INCORPORAR CONTENIDOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS TEMARIOS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Objetivo	Integrar conocimientos de igualdad en el acceso al empleo público y reforzar la cultura institucional de igualdad.	
Descripción	Incorporar temarios de igualdad en los procesos selectivos para la constitución de bolsas específicas que se convoquen por la administración.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
	% convocatorias con contenidos de igualdad / N.º temas incorporados.	3º año

MEDIDA 12: GARANTÍAS PARA QUE LAS MUJERES GESTANTES Y LACTANTES PUEDAN REALIZAR LAS PRUEBAS SELECTIVAS	
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso evitando perjuicios por embarazo, parto, lactancia o situaciones asociadas.
Descripción	Establecer en las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas sin menoscabo de los derechos sobre el resto de las personas aspirantes. Revisar e incorporar este procedimiento en las instrucciones pertinentes y que están a disposición de los tribunales.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Se contempla en las bases / N.º solicitudes atendidas.	1º año

MEDIDA 13: CAMPAÑAS PARA FOMENTAR LA INCORPORACIÓN DE HOMBRES A ÁREAS FEMINIZADAS	
Objetivo	Reducir la segregación horizontal promoviendo la incorporación del sexo subrepresentado en ámbitos o unidades donde no haya representación.
Descripción	Dada la infrarrepresentación masculina generalizada en el conjunto de la administración de la Junta de Extremadura, se establecerán campañas específicas de captación de hombres en las unidades o áreas donde estén infrarrepresentados.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º campañas o acciones de difusión realizadas / Evolución del % de hombres en unidades o categorías donde estén infrarrepresentados	2º año



ÁREA 2

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA 2: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1: ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS PRUEBAS Y PROCESOS SELECTIVOS	
Objetivo	Revisar pruebas y procedimientos para evitar discriminaciones directas o indirectas y asegurar igualdad en el acceso.
Descripción	Realizar un análisis aplicando la perspectiva de género en la preparación de las pruebas físicas y de la baremación empleada en los procesos selectivos para asegurar la inexistencia de sesgos inconscientes o indirectos en su aplicación.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º procesos revisados / N.º modificaciones introducidas	3º año

MEDIDA 2: ACCIONES POSITIVAS PARA COMBATIR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA EN ÁREAS MASCULINIZADAS	
Objetivo	Incrementar la presencia de mujeres en ámbitos masculinizados mediante actuaciones de captación, visibilidad y apoyo.
Descripción	<p>En aquellas áreas o departamentos con infrarrepresentación femenina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer campañas específicas de captación de mujeres, sobre todo en puestos y unidades donde se encuentren infrarrepresentadas, pero también a niveles directivos y de responsabilidad. • Hacer hincapié comunicativa y difusión en redes sociales y de información, así como el establecimiento de visibilidad en centros educativos, universidad, etc., con enfoque de género. • Incluir referencias femeninas en la publicidad institucional como método de captación de talento femenino.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones desarrolladas / Variación % mujeres en área	3º año



ÁREA 3
**CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL**

ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 1: ACTUALIZACIÓN DE LA DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
Objetivo	Homogeneizar las denominaciones y descripciones evitando sesgos y garantizando neutralidad y claridad.
Descripción	Revisión y corrección de las denominaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) y plantillas orgánicas para asegurar un lenguaje no sexista e inclusivo.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
% puestos revisados / N.º denominaciones actualizadas.	4º año

MEDIDA 2: ANÁLISIS DE SESGOS DE GÉNERO	
Objetivo	Detectar y corregir sesgos de género en descripciones, requisitos o valoraciones de puestos para asegurar objetividad.
Descripción	Revisar las descripciones de puestos de trabajo para identificar y, en su caso, corregir posibles sesgos de género en su redacción, requisitos, funciones o criterios de valoración, garantizando la objetividad, neutralidad y adecuación al principio de igualdad en su contenido.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
Informe de revisión / N.º sesgos detectados y corregidos	4º año



ÁREA 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ÁREA 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

MEDIDA 1: ANÁLISIS PERIÓDICO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y en el sistema retributivo, mediante el análisis periódico de los complementos, incentivos y otros conceptos salariales con el fin de detectar y corregir posibles desigualdades por razón de sexo.
Descripción	Realizar un análisis con perspectiva de género de los complementos salariales para determinar el impacto que produce en las retribuciones la solicitud de determinados permisos retribuidos, especialmente en casos de embarazo, maternidad y lactancia.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Análisis realizado / complementos desagregados / brechas	Bienal

MEDIDA 2: ADAPTACIÓN SISTEMA Y PROGRAMA DE NÓMINAS	
Objetivo	Mejorar la capacidad del sistema de nóminas para obtener información útil y comparable en clave de igualdad.
Descripción	Adaptar todos los sistemas y programas informáticos de nóminas de todas las áreas funcionales de la Junta de Extremadura (Servicio Extremeño de Salud, Educación y Administración General) de forma que permita establecer informes y registros salariales desagregados por sexo e incluyendo de forma separada los distintos conceptos, para dar cumplimiento al RD 902/2020.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + D.G Tecnologías de la Información
Indicadores	Plazo
Sistema adaptado / Disponibilidad de informes por sexo.	3º año

MEDIDA 3: AUDITORÍA RETRIBUTIVA CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE	
Objetivo	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la implantación de una auditoría retributiva conforme a la normativa vigente.
Descripción	Realizar una auditoría retributiva que incluya: valoración de puestos de trabajo, registro retributivo desagregado por sexo y por categorías y puestos equivalentes, que incluya un análisis de brechas salariales por cada uno de los conceptos retributivos de manera separada), y plan de acciones correctoras, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Auditoría realizada / complementos desagregados / plan de acciones correctoras	4º año

MEDIDA 4: TELETRABAJO PARA MUJERES EN PERIODO DE GESTACIÓN Y LACTANCIA O VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Garantizar la protección de la salud, la seguridad y los derechos laborales de las trabajadoras durante el periodo de gestación y lactancia, así como de las trabajadoras en situación de violencia de género.	
Descripción	Garantizar el mantenimiento de las condiciones de teletrabajo en el caso de mujeres en periodo de gestación y lactancia. Asimismo, se extenderá a situaciones de violencia de género.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
N.º personas acogidas por sexo		2º año

MEDIDA 5: TELETRABAJO PARA PERSONAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DE CUIDADO

Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado de hijos/as menores de 16 años, personas dependientes o con discapacidad, promoviendo el mantenimiento del teletrabajo como medida que contribuya a la corresponsabilidad y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Descripción	Favorecer el mantenimiento del teletrabajo para las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de hijos/as menores de 16 años y personas dependientes y/o con discapacidad (implica cuidados).	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
N.º personas acogidas por sexo		2º año

MEDIDA 6: EVALUACIONES DE DESEMPEÑO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo	Garantizar que los sistemas de evaluación del desempeño incorporen la perspectiva de género, evitando posibles sesgos o discriminaciones indirectas y asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la carrera y promoción profesional.	
Descripción	Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de desempeño de las personas empleadas públicas a efectos de carrera y promoción profesional.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente	
Indicadores		Plazo
Criterios de evaluación revisados o adaptados		3º año



ÁREA 5

FORMACIÓN PROFESIONAL Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA 5: FORMACIÓN PROFESIONAL Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 1: SOLICITAR A LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA CURSOS DE IGUALDAD

Objetivo	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la oferta formativa de las Escuelas de formación de la Junta de Extremadura.	
Descripción	Solicitar a las Escuelas de formación de la Junta de Extremadura (EAP, ECSAS, CPR) la inclusión de cursos formativos en materia de igualdad (igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad, comunicación y publicidad no sexista, sesgos inconscientes, informes de impacto de género, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, violencia machista, masculinidades igualitarias, etc.)	
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
N.º solicitudes realizadas / N.º cursos programados		1º año

MEDIDA 2: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN

Objetivo	Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la formación para mejorar competencias y prevenir desigualdades.	
Descripción	Garantizar la perspectiva de género y la perspectiva interseccional y evitar la discriminación múltiple en la denominación de cursos, impartición, módulos incluidos, y contenidos de las acciones formativas promovidas por la Junta de Extremadura.	
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + S.G Igualdad y Conciliación + Escuelas de formación de cada ámbito	
Indicadores		Plazo
N.º programas formativos revisados que incorporan perspectiva de género e interseccional		2º año

MEDIDA 3: CLÁUSULAS EN LOS CONTRATOS CON EMPRESAS DE FORMACIÓN EXTERNA

Objetivo	Garantizar que las acciones formativas impartidas por empresas externas incorporen la perspectiva de género en sus contenidos, materiales y metodología.	
Descripción	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	
Responsables	D.G Función Pública + Instituto de la Mujer de Extremadura + Escuelas de formación de cada ámbito + Servicio de Contratación Centralizada	
Indicadores		Plazo
Cláusula elaborada / N.º de contratos que incluyen esta cláusula		1º año

MEDIDA 4: REGISTROS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA, CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	
Objetivo	Contar con evidencia y seguimiento de la formación realizada para analizar la participación e impactos por sexo.
Descripción	Actualizar y mantener un registro dividido por áreas de la administración extremeña (Educación, Administración General y Servicio Extremeño de Salud) que recoja denominación del curso impartido, listado de asistencia desagregado por sexo, departamento o departamentos aplicados, tipología de curso (online, presencial, mixto), duración del curso, impartición (dentro de jornada, fuera de jornada o mixto).
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
Registro actualizado / Informe anual por sexo	Anualmente

MEDIDA 5: INCLUSIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PLANES DE FORMACIÓN	
Objetivo	Institucionalizar la formación en igualdad dentro de la planificación formativa anual/sectorial para incrementar progresivamente el porcentaje de personal formado en esta materia.
Descripción	Incorporar de forma estable en los planes de formación del personal de la Junta de Extremadura acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo contenidos como lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y conocimiento de las políticas públicas de igualdad en Extremadura. Estas actividades se desarrollarán con metodología flexible (presencial y online), preferentemente dentro de la jornada laboral.
Responsables	S.G de Igualdad y Conciliación + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
% plan formativo con acciones de igualdad / N.º horas impartidas / N.º de personas formadas desagregadas por sexo / N.º de personas formadas por área	1º año

MEDIDA 6: OTORGAR ACCESO A LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL EN SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR CONCILIACIÓN	
Objetivo	Garantizar la igualdad de acceso a la formación evitando penalizaciones por ejercer derechos de conciliación.
Descripción	Continuar promoviendo el acceso a las acciones formativas para el personal en situación de excedencia por cuidados de familiares o personas en situación de permiso por motivos de conciliación.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
N.º personas beneficiarias / % solicitudes atendidas	1º año

MEDIDA 7: SENSIBILIZACIÓN EN MASCULINIDADES PROIGUALITARIAS	
Objetivo	Promover la ruptura de roles de género, el fomento de la corresponsabilidad y la prevención de la violencia de género
Descripción	Impulsar acciones de sensibilización en masculinidades proigualitarias para todo el personal especialmente en sectores masculinizados de la Administración
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación + Direcciones generales competentes en cada ámbito
Indicadores	Plazo
N.º acciones promovidas / Alcance (n.º de personas que han abierto el correo, visualizaciones, descargas, etc.)	1º año

MEDIDA 8: FORMACIÓN EN MASCULINIDADES PROIGUALITARIAS	
Objetivo	Promover la implicación activa de los hombres en la igualdad de género mediante la formación en masculinidades igualitarias, fomentando actitudes corresponsables, respetuosas y libres de estereotipos de género.
Descripción	Diseño e impartición de acciones formativas dirigidas al personal de la Junta de Extremadura, especialmente orientadas a hombres, sobre masculinidades igualitarias. Estas acciones podrán incluir talleres, cursos online o presenciales, jornadas y espacios de reflexión.
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación + Direcciones generales competentes en cada ámbito + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
N.º cursos / N.º personas formadas	1º año

MEDIDA 9: CURSOS DE HABILIDADES DIRECTIVAS	
Objetivo	Promover el acceso y la participación de las mujeres en acciones formativas orientadas al desarrollo de habilidades directivas, con el fin de favorecer su presencia en puestos de mayor responsabilidad y contribuir a reducir posibles desequilibrios de género en los niveles de dirección y toma de decisiones.
Descripción	Fomentar la participación de las mujeres en cursos formativos de habilidades directivas, con el fin de potenciar su incorporación a puestos de una mayor responsabilidad.
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + Secretarías Generales + S.G Igualdad y Conciliación + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
N.º acciones promovidas / N.º de personas que participan desagregado por sexo	2º año

MEDIDA 10: CURSOS DE IMPACTO DE GÉNERO	
Objetivo	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en proyectos normativos, disposiciones administrativas y planes de especial relevancia económica y social.
Descripción	Organizar cursos de formación en materia de igualdad para las personas encargadas de la elaboración de informes de evaluación de impacto de género de proyectos normativos, disposiciones administrativas de carácter general y planes de especial relevancia económica y social.
Responsables	Instituto de la Mujer de Extremadura + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
N.º de acciones formativas / N.º de personas formadas	Anualmente

MEDIDA 11: RECICLAJE PROFESIONAL PARA EL PERSONAL QUE SE REINCORPORA TRAS LOS PERMISOS POR CONCILIACIÓN	
Objetivo	Favorecer la reincorporación efectiva del personal tras periodos de ausencia por motivos de conciliación, evitando desventajas en su desarrollo profesional.
Descripción	Diseñar acciones formativas de reciclaje profesional para quien se reincorpore tras un periodo de suspensión de contrato, excedencia o baja de larga duración, para actualizar sus conocimientos, especialmente tras permisos parentales, cuidados de lactante, etc. Tendrán prioridad de participación en las acciones formativas y reserva de plaza en los cursos organizados.
Responsables	Direcciones generales competentes en cada ámbito
Indicadores	Plazo
N.º personas beneficiarias / % solicitudes atendidas	2º año



ÁREA 6

CARRERA, PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

ÁREA 6: CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA

MEDIDA 1: INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIONES INTERNAS	
Objetivo	Disponer de datos por sexo sobre promoción interna para detectar desigualdades y orientar acciones correctoras.
Descripción	En las convocatorias de cada proceso de promoción interna se incorporará la variable sexo en los formularios de inscripción y en las listas de personas admitidas, excluidas y seleccionadas para poder analizar las brechas de género en este ámbito.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Datos desagregados disponibles / Informe anual de promoción por sexo	2º año

MEDIDA 2: PROMOCIÓN DE LA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE LOS TRIBUNALES DE PROMOCIÓN INTERNA	
Objetivo	Garantizar la representación equilibrada en los órganos de promoción interna para prevenir sesgos en la evaluación.
Descripción	Establecer criterios de designación que procuren una presencia equilibrada de mujeres y hombres en tribunales y órganos de promoción interna.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
% tribunales equilibrados / N.º designaciones ajustadas	1º año

MEDIDA 3: ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo	Garantizar que las bases de los concursos de promoción interna sean objetivas y no discriminatorias, identificando y corrigiendo posibles sesgos de género
Descripción	Analizar las bases de los concursos de promoción interna (lenguaje, requisitos, criterio de promoción, cualificación, méritos, etc.) con perspectiva de género garantizando la promoción objetiva y transparente que asegure que las competencias y requisitos solicitados sean adecuados y sin sobrecualificaciones.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
Informe de revisión / N.º criterios modificados.	2º año

MEDIDA 4: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO MÉRITO EN LA PROMOCIÓN INTERNA	
Objetivo	Valorar la formación/experiencia en igualdad como elemento que impulsa una gestión pública con enfoque de género.
Descripción	Reconocer como mérito para todos los procesos de promoción, incluyendo concursos y traslados que realice la Junta de Extremadura la acreditación de cursos de formación en materias relacionadas con la igualdad de género.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
Inclusión en bases / N.º personas que lo acreditan (mujeres y hombres) / Revisión decreto (si/no) / Modificación decreto (si/no)	3º año

MEDIDA 5: ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA EN ATENCIÓN A SITUACIONES DE EMBARAZO	
Objetivo	Garantizar la igualdad efectiva de acceso a promoción interna evitando que situaciones de embarazo o maternidad supongan una desventaja en la carrera profesional.
Descripción	Seguir garantizando las adaptaciones necesarias para que ninguna mujer quede excluida de los procesos de promoción en alguna de sus fases o pruebas, por circunstancias temporales de gestación o parto.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G. Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º adaptaciones y tipología / N.º de evaluaciones de desempeño revisadas con perspectiva de género	1º año

MEDIDA 6: ANÁLISIS ANUAL DE LA SEGREGACIÓN VERTICAL	
Objetivo	Detectar desequilibrios de género en los niveles de responsabilidad y promoción para orientar medidas.
Descripción	Reporte anual sobre la distribución por sexo de promociones a niveles jerárquicos superiores, libre designación y jefaturas intermedias, identificando desequilibrios y para que la comisión de seguimiento pueda proponer medidas, de manera diferenciada en cada ámbito de la Junta de Extremadura. Incluir en el informe los datos por cuerpo/escala para detectar segregación ocupacional horizontal.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Informe anual elaborado / Evolución (%) mujeres en puestos de responsabilidad.	Anualmente

MEDIDA 7: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA TRIBUNALES DE PROMOCIÓN

Objetivo	Garantizar unos procesos de promoción interna y desarrollo de carrera profesional cuya resolución no caiga en sesgos ni estereotipos de género.	
Descripción	Promover cursos de formación específica en igualdad, sesgos y discriminación indirecta para personal con participación en tribunales de promoción, a través de píldoras formativas una vez conformados los tribunales.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	% de miembros formados / N.º de acciones formativas realizadas.	3º año

MEDIDA 8: GARANTÍA DE LA ELIMINACIÓN DE CUALQUIER OBSTÁCULO EN EL EJERCICIO DE LA PROMOCIÓN, MOTIVADO POR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Garantizar que los procesos de promoción interna no guarden ningún tipo de discriminación en relación a la jornada de trabajo de quien la desarrolle, por el mero ejercicio y uso de la conciliación personal, familiar y laboral.	
Descripción	Continuar garantizando que las jornadas parciales o reducciones por cuestiones de conciliación de la vida personal, familiar o laboral, no supondrán un obstáculo para el acceso a puestos de responsabilidad.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	% de mujeres y hombres que acceden a puestos de responsabilidad con jornadas reducidas por conciliación	2º año



ÁREA 7

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 1: PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PARA EL PERSONAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA	
Objetivo	Promover un modelo organizativo que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Descripción	Elaboración de un Plan de conciliación y corresponsabilidad que incluya un diagnóstico de la situación, identificación de necesidades, definición de medidas organizativas y de flexibilidad, así como mecanismos de seguimiento y evaluación, con especial atención al impacto diferenciado en mujeres y hombres.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Plan de conciliación elaborado y aprobado (sí/no) / N.º medidas incluidas en el Plan / Informe de diagnóstico realizado (sí/no) / Sistema de seguimiento definido (sí/no)	4º año

MEDIDA 2: SEGUIMIENTO ANUAL DEL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN	
Objetivo	Evaluar el impacto real de las medidas de conciliación y detectar usos diferenciados por sexo para corregir desigualdades.
Descripción	Elaborar un informe anual desagregado por sexo sobre reducciones de jornada, excedencias y suspensiones.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Informe anual / Distribución por sexo de medidas solicitadas	Anualmente

MEDIDA 3: PLAN DE IMPULSO DE LA CORRESPONSABILIDAD	
Objetivo	Promover un reparto equilibrado de responsabilidades de cuidados y el uso corresponsable de las medidas de conciliación, teniendo en cuenta el impacto negativo que la falta de corresponsabilidad genera en las condiciones laborales, la carrera profesional y las oportunidades de las mujeres.
Descripción	Diseñar y lanzar campañas de sensibilización y concienciación en materia de corresponsabilidad (a través de guías, talleres, etc.), fomentando un uso igualitario de los permisos y licencias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones implementadas / Alcance (n.º de personas que han abierto el correo, visualizaciones, descargas, asistentes, etc.)	1º año

MEDIDA 4: ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD	
Objetivo	Sensibilizar y formar a la plantilla en corresponsabilidad para reducir desigualdades en el reparto de cuidados propiciando que haya mayor participación masculina.
Descripción	Ofrecer acciones formativas dirigidas a toda la plantilla de la Junta de Extremadura dividida por áreas funcionales en materia de corresponsabilidad.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones formativas / % participación masculina y femenina	1º año

MEDIDA 5: ESTANDARIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
Objetivo	Unificar y sistematizar solicitudes y datos de conciliación para mejorar la gestión, trazabilidad y análisis por sexo.
Descripción	Creación de un sistema estandarizado de solicitud de permisos y medidas de conciliación que identifique las distintas solicitudes y permisos, y que reporte datos desagregados por sexo.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Sistema implantado / N.º solicitudes registradas por sexo	2º año

MEDIDA 6: GUIA DE CONCILIACIÓN	
Objetivo	Facilitar a la plantilla información clara y accesible sobre derechos, recursos y procedimientos de conciliación.
Descripción	Elaborar, difundir de manera periódica (con el fin de que esté accesible al personal de nueva incorporación) y mantener actualizada una Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que sistematice la normativa aplicable, los derechos reconocidos, los recursos disponibles y los servicios de apoyo existentes, con el objetivo de garantizar el acceso a la información y promover el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación por parte del personal de la Administración.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Guía digital publicada / N.º accesos	3º año

MEDIDA 7: IMPLEMENTACIÓN DE UNA BOLSA DE HORAS	
Objetivo	Favorecer la flexibilidad horaria y la conciliación mediante un instrumento homogéneo y accesible
Descripción	Implementar una bolsa de horas recuperables como instrumento para favorecer la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, que será considerada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo permitiendo al personal empleado público ausentarse por motivos familiares (cuidado de hijos/as, personas dependientes) u otras circunstancias vinculadas a la igualdad y corresponsabilidad, garantizando en todo caso la correcta prestación del servicio público.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Bolsa regulada / N.º personas usuarias por sexo	2º año

MEDIDA 8: EVITAR LA PROLONGACIÓN DEL HORARIO DE LAS REUNIONES	
Objetivo	Prevenir alargamientos de jornada y mejorar la conciliación mediante una planificación de reuniones dentro del horario ordinario.
Descripción	Promover una planificación de reuniones que se ajuste a la jornada laboral ordinaria, evitando convocatorias o duraciones que supongan prolongar el horario de trabajo y dificulten la conciliación y priorizar el uso de la videoconferencia para reducir los viajes de trabajo, evitando desplazamientos con pernocta.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Comunicación realizada / Respuesta encuestas	2º año

MEDIDA 9: BUENAS PRÁCTICAS EN CAMBIOS DE TURNO	
Objetivo	Promover la aplicación homogénea de criterios en la concesión de cambios de turno por motivos de conciliación favoreciendo una mayor equidad en su acceso.
Descripción	Se promoverá como buena práctica, a través de comunicaciones a responsables de personal de los distintos centros y servicios, la concesión de cambios de turno por motivos de conciliación, garantizando en todo caso la correcta prestación del servicio público.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Comunicación realizada / Respuesta encuestas	2º año

MEDIDA 10: COMUNICADOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL	
Objetivo	Garantizar el derecho a la desconexión digital y el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones
Descripción	Elaborar y difundir comunicados sobre los derechos de Desconexión Digital, con pautas y recomendaciones de forma que se limiten las comunicaciones y requerimientos laborales fuera de la jornada, promoviendo el respeto al tiempo de descanso y favoreciendo la conciliación.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Comunicación realizada / Respuesta encuestas	1º año

MEDIDA 11: FACILITAR MEDIOS Y RECURSOS FORMATIVOS AL PERSONAL CON REDUCCIÓN O ADAPTACIÓN DE JORNADA	
Objetivo	Favorecer el desarrollo profesional del personal con permisos de conciliación, garantizando su acceso efectivo y en condiciones de igualdad a las acciones formativas.
Descripción	Continuar garantizando que las acciones formativas impartidas en horario laboral sean accesibles para el personal con adaptaciones o reducción de jornada por conciliación facilitando los medios y recursos disponibles (facilitando los contenidos, presentación, la grabación -en aquellas de modalidad online-), etc.
Responsables	D.G Función Pública + Instituto de la Mujer de Extremadura + S.G Igualdad y Conciliación + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
Cursos disponibles / N.º de personas con jornada reducida o adaptaciones que acceden a formación	1º año

MEDIDA 12: ACUMULAR EN DÍAS COMPLETOS LAS REDUCCIONES DE JORNADA	
Objetivo	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, promoviendo condiciones que faciliten un uso más eficiente de los tiempos de trabajo.
Descripción	En los permisos de reducción de jornada por cuidado de menores y dependientes se facilitará su acumulación en jornadas completas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Respuesta encuestas	1º año

MEDIDA 13: PERMISOS PARA ASISTENCIA A TUTORÍAS Y CONSULTAS MÉDICAS	
Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal con responsabilidades de cuidado.
Descripción	Continuar garantizando el permiso retribuido para el tiempo necesario e imprescindible, para asistir a tutorías de centros educativos y/o de atención y cuidados de hijas e hijos y para acompañar a consultas médicas a menores de 16 años y a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora que no dispongan de autonomía.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
N.º permisos / respuesta encuestas	1º año



ÁREA 8

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

ÁREA 8: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

MEDIDA 1: DIFUSIÓN EFECTIVA DEL I PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo	Garantizar que la plantilla conozca el Plan de Igualdad y sus medidas para favorecer su aplicación y corresponsabilidad institucional.
Descripción	Elaboración de una versión del I Plan accesible para todas las personas y de fácil lectura y llevar a cabo una difusión tanto interna como externa del plan de igualdad a través de la página web, notas de prensa, portales internos, etc. relacionada tanto con la aprobación del plan de igualdad, como de los avances conseguidos en el seguimiento del plan, medidas realizadas, etc.
Responsables	Elaboración de una versión del I Plan accesible para todas las personas y de fácil lectura y llevar a cabo una difusión tanto interna como externa del plan de igualdad a través de la página web, notas de prensa, portales internos, etc. relacionada tanto con la aprobación del plan de igualdad, como de los avances conseguidos en el seguimiento del plan, medidas realizadas, etc.
Indicadores	Plazo
N.º acciones comunicativas / N.º visitas/descargas del Plan	2º año

MEDIDA 2: DIFUSIÓN DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	
Objetivo	Facilitar pautas claras para asegurar comunicaciones institucionales no sexistas y con enfoque inclusivo.
Descripción	Difundir la "Guía para evitar el lenguaje sexista en la Administración Pública de Extremadura" para su uso en toda la institución de la Junta de Extremadura (incluyendo Administración General, Servicio Extremeño de Salud y Educación).
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
Guía aprobada y publicada / N.º accesos o descargas	2º año

MEDIDA 3: REVISAR, ACTUALIZAR Y MODIFICAR EN SU CASO, EL ESPACIO EN LA WEB DE LA JUNTA DE EXTREMADURA	
Objetivo	Asegurar que la información institucional en la web cumpla criterios de igualdad, lenguaje inclusivo y ausencia de sesgos.
Descripción	Revisar el espacio específico en la sección web de la Junta de Extremadura "acción social e igualdad", para colgar herramientas, recursos, guías y manuales de información, buenas prácticas o canales, vinculados con la igualdad y lenguaje inclusivo y no sexista.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + D.G Comunicación + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
Revisión realizada / N.º mejoras implementadas.	1º año

MEDIDA 4: REVISIONES ANUALES DE CONTENIDO PARA ASEGURAR LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	
Objetivo	Mantener actualizado el contenido institucional para garantizar un uso sostenido de lenguaje e imagen no discriminatorios.
Descripción	Revisiones anuales del contenido (imagen y lenguaje) que aparece en la página web y velar porque no resulten discriminatorio o sexistas.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente
Indicadores	Plazo
N.º revisiones realizadas / N.º incidencias corregidas	Anualmente

MEDIDA 5: FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA EL PERSONAL CON FUNCIONES DE PUBLICACIÓN Y COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	
Objetivo	Capacitar a quienes publican contenidos para garantizar comunicaciones e imágenes inclusivas y sin sesgos de género.
Descripción	Todo el personal con funciones de elaboración, difusión, validación o publicación de contenidos institucionales –especialmente el Servicio de Prensa y Publicidad – deberán realizar formación específica en materia de comunicación, lenguaje y publicidad no sexista.
Responsables	D.G Comunicación + S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
% personal formado / N.º cursos impartidos	2º año

MEDIDA 6: CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN DÍAS CONMEMORATIVOS	
Objetivo	Impulsar la sensibilización y cultura de igualdad mediante acciones visibles en fechas clave y de referencia.
Descripción	Continuar el lanzamiento de campañas de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo dirigidas al personal, principalmente en fechas relevantes para la Igualdad de Género, que en todo caso incluirá el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y el 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones implementadas / Alcance (n.º de personas que han abierto el correo, visualizaciones, descargas, etc.) / Contenido de las campañas	Anualmente



ÁREA 9

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA 9: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 1: ANÁLISIS DIFERENCIADO POR SEXO EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS	
Objetivo	Detectar riesgos específicos de mujeres y hombres para su adecuada gestión preventiva.
Descripción	Integrar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales en el ámbito preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura mediante la incorporación de un análisis diferenciado por sexo.
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
% evaluaciones con análisis por sexo / N.º medidas adaptadas	1º año

MEDIDA 2: CONSIDERACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO COMO RIESGO PSICOSOCIAL	
Objetivo	Reconocer y abordar el acoso sexual y acoso por razón de sexo como riesgo psicosocial para reforzar prevención, detección y actuación en PRL.
Descripción	Considerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo psicosocial en la política de prevención de riesgos laborales.
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Inclusión del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la política PRL	1º año

MEDIDA 3: CLÁUSULAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DE SUMINISTROS (EPIS)	
Objetivo	Garantizar que los equipos, herramientas y vestuario de trabajo se adapten a las necesidades de todo el personal, evitando sesgos de género y asegurando condiciones seguras y adecuadas para su desempeño.
Descripción	Incluir una cláusula en los pliegos de contratación de suministros de EPIS, vestuario, herramientas, etc. en la que se solicite la aplicación de la perspectiva de género en el suministro a fin de evitar cualquier discriminación o sesgo de género en el desempeño del puesto de trabajo, prestando especial atención a mujeres en estado de gestación.
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + S.G Igualdad y Conciliación + Servicio de Contratación Centralizada + Órganos competentes en ámbito sanitario
Indicadores	Plazo
Clausula elaborada / N.º de contratos que incluyen esta clausula	1º año

MEDIDA 4: CAMPAÑAS DE SALUD LABORAL DIFERENCIADAS PARA MUJERES Y HOMBRES

Objetivo	Sensibilizar y capacitar al personal en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	
Descripción	Impulsar jornadas y cursos de formación, a la par que, de sensibilización en materia de salud y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en colaboración con las Escuelas de Formación, teniendo en cuenta los riesgos específicos y las posibles diferencias en la exposición y efectos sobre la salud de mujeres y hombres, incluyendo riesgos ergonómicos, organizativos, de salud mental, exposición a productos químicos por género, psicosociales, salud reproductiva, etc.	
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	N.º acciones formativas y de sensibilización implementadas / Alcance	3º año

MEDIDA 5: INFORMES DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADOS POR SEXO

Objetivo	Incorporar la perspectiva de género en el análisis de la siniestralidad laboral para una mejor toma de decisiones en materia preventiva.	
Descripción	Realizar informes de siniestralidad desglosados por sexo en toda la administración.	
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + Unidad de Estadística	
Indicadores		Plazo
	Informe anual elaborado / Evolución siniestralidad por sexo	Anualmente

MEDIDA 6: FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRL PARA CCSS

Objetivo	Mejorar las competencias del personal en la identificación y abordaje de riesgos laborales con enfoque de género.	
Descripción	Incorporación de contenidos que contemplen la perspectiva de género en la prevención de los riesgos laborales en la formación de miembros de Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegadas/os de Prevención.	
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + Escuelas de formación de cada ámbito + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	N.º de acciones formativas / N.º de personas formadas	2º año

MEDIDA 7: SALAS Y ESPACIOS DE LACTANCIA

Objetivo	Garantizar condiciones adecuadas para el cuidado en el entorno laboral, mediante la adaptación progresiva de los espacios de trabajo.	
Descripción	Implementar progresivamente la habilitación de espacios y mobiliario adecuado para la lactancia en los centros de trabajo.	
Responsables	Servicios de Prevención de Riesgos Laborales + S.G Igualdad y Conciliación + Servicio de Contratación Centralizada + Servicio de Patrimonio	
Indicadores		Plazo
	N.º espacios habilitados anualmente	Anualmente



ÁREA 10
**PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO**

ÁREA 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 1: REFORZAR LA DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Aumentar el conocimiento y accesibilidad del protocolo para favorecer la prevención, detección y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción	Estudiar los canales de comunicación utilizados para la difusión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizando que la información llega a todo el personal de la Junta de Extremadura y haciendo un seguimiento de su adecuación.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones de difusión / % plantilla informada % de plantilla a la que se le ha distribuido / Alcance (n.º de personas que han abierto el correo, visualizaciones, descargas, etc.)	1º año

MEDIDA 2: REVISIÓN PERIÓDICA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Asegurar la eficacia del protocolo proponiendo mejoras y aprendizajes periódicos.
Descripción	Revisar periódicamente el protocolo de actuación frente a episodios de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y proponer, en su caso, mejoras en su contenido.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Comisión Instructora Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo
Indicadores	Plazo
N.º revisiones realizadas / Actualización aprobada	Anualmente

MEDIDA 3: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo	Garantizar que toda la plantilla conozca el protocolo, vías de actuación y recursos disponibles ante situaciones de acoso.
Descripción	Promover la difusión continua del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Junta de Extremadura, estableciendo una periodicidad al menos anual.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º acciones informativas / % plantilla informada	1º año

MEDIDA 4: CARTELERÍA, DÍPTICOS INFORMATIVOS O INSTRUMENTOS SIMILARES DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante pautas claras de conducta y promoción de un entorno laboral respetuoso e igualitario.	
Descripción	Elaborar y difundir a toda la plantilla material de información como cartelera, dípticos o trípticos o instrumentos similares, para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración de la Junta de Extremadura, mediante vías de comunicación como correo electrónico, generación de código QR, tablón de anuncios, etc.	
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	Medios utilizados / Alcance (n.º de personas que han abierto el correo, visualizaciones, descargas, etc.)	1º año

MEDIDA 5: IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Mejorar el seguimiento y evaluación de la incidencia del acoso sexual y por razón de sexo.	
Descripción	Implantar un sistema de información periódica a la Comisión de Seguimiento sobre las denuncias y resoluciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con datos agregados remitidos por las comisiones instructoras y con garantía de confidencialidad.	
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Comisión Instructora Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Indicadores		Plazo
	Informe anual / N.º casos registrados (dato agregado)	Anualmente

MEDIDA 6: FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A JEFATURAS DE SERVICIO Y RRHH

Objetivo	Incentivar la capacitación y la sensibilización del personal de jefaturas y recursos humanos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Descripción	Facilitar cursos de formación a jefaturas de servicio, RRHH en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo y aplicación del protocolo vigente.	
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura	
Indicadores		Plazo
	N.º acciones formativas / % jefaturas informadas	Anualmente

MEDIDA 7: FORMACIÓN PERIÓDICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A LAS COMISIONES INSTRUCTORAS Y ASESORÍAS CONFIDENCIALES DEL PROTOCOLO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA	
Objetivo	Fomentar la capacitación, los recursos y los instrumentos de información a las personas integrantes de las comisiones instructoras y asesorías confidenciales del Protocolo contra acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Junta de Extremadura.
Descripción	Promover formación periódica dirigida a comisiones instructoras y asesorías confidenciales en materia específica de acoso sexual y acoso por razón de sexo y aplicación del protocolo vigente.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
N.º acciones formativas / % comisiones informadas	Anualmente



ÁREA 11

VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 1: PROTOCOLO INTERNO DE COORDINACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo	Garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción	Establecer, aprobar y difundir un protocolo interno de coordinación, intervención y protección aplicable en toda la Junta de Extremadura (Administración General, Educación, Servicio Extremeño de Salud y organismos autónomos), para la actuación ante casos de violencia de género que afecten a trabajadoras, tanto funcionarias como personal laboral.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + Secretarías Generales
Indicadores	Plazo
Diseño protocolo / Aprobación protocolo / Difusión protocolo / N.º activaciones registradas	2º año

MEDIDA 2: FORMACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A LA PLANTILLA	
Objetivo	Sensibilizar y formar al personal en materia de violencia de género.
Descripción	Ofrecer formación periódica dirigida a toda la plantilla sobre detección y actuación ante situaciones de violencia de género.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
% personal formado / N.º sesiones impartidas.	3º año

MEDIDA 3: FORMACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA PUESTOS DIRECTIVOS Y DE RESPONSABILIDAD	
Objetivo	Capacitar a responsables y mandos para aplicar medidas de igualdad, prevención y actuación con enfoque adecuado.
Descripción	Ofrecer cursos de formación a jefaturas de servicio, RRHH en materia de violencia de género y activación de los protocolos existentes y aplicación de medidas laborales de protección.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + Escuelas de formación de cada ámbito
Indicadores	Plazo
% personas formadas / N.º sesiones impartidas.	3º año

MEDIDA 4: ELABORACIÓN DE GUÍAS INFORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Mejorar el conocimiento del personal para detectar, actuar y derivar adecuadamente ante situaciones de violencia de género.	
Descripción	Elaborar y difundir guías informativas y de sensibilización en materia de violencia de género, adaptadas a los distintos ámbitos funcionales (SES, Educación y Administración General), con el objetivo de facilitar al personal la identificación de posibles situaciones de violencia, la correcta actuación ante indicios y el conocimiento de los recursos y canales internos y externos disponibles.	
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura	
Indicadores		Plazo
	Guías publicadas / N.º acciones de difusión	1º año

MEDIDA 5: MÓDULOS FORMATIVOS TRANSVERSALES EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Reforzar la prevención, detección y actuación en violencia de género en todos los ámbitos.	
Descripción	Introducir módulos transversales sobre violencia contra las mujeres en la formación de igualdad de género.	
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + Instituto de la Mujer de Extremadura + Escuelas de formación de cada ámbito	
Indicadores		Plazo
	% planes formativos que incluyen módulo / N.º personas formadas	1º año

MEDIDA 6: TELETRABAJO COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Facilitar medidas laborales de protección para garantizar seguridad y continuidad profesional de las víctimas.	
Descripción	Continuar garantizado la concesión de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo como medida de protección dirigida a las trabajadoras víctimas de violencia de género siempre que el puesto sea compatible con esta fórmula de trabajo.	
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación	
Indicadores		Plazo
	N.º solicitudes concedidas	1º año

MEDIDA 7: PERMISOS RETRIBUIDOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo	Garantizar la protección y el apoyo integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando el ejercicio de sus derechos y necesidades, sin perjuicio en sus condiciones laborales.
Descripción	Seguir concediendo los permisos retribuidos, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género. Entre otras cuestiones, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, asistencia a consulta psicológica, etc. tanto de la víctima como de sus hijas e hijos.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
N.º solicitudes concedidas	1º año



ÁREA 12
**COMPROMISO
INSTITUCIONAL Y
GOBERNANZA**

ÁREA 12: COMPROMISO INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA

MEDIDA 1: INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN TODAS LAS HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS Y DE GESTIÓN	
Objetivo	Garantizar que los sistemas de información permitan análisis de género en todos los ámbitos de gestión pública.
Descripción	Inclusión sistemática de la variable de sexo en las herramientas estadísticas y herramientas de gestión de personal, sistema de nóminas, promociones internas, y de la gestión en materia de formación y en materia de empleo público en general, existentes en herramientas actuales y potenciales de nueva creación en las tres áreas de la administración.
Responsables	D.G Función Pública + D.G RRHH SES + D.G Personal Docente + D.G Tecnologías de la Información
Indicadores	Plazo
% herramientas adaptadas / N.º informes con datos desagregados	2º año

MEDIDA 2: CUADRO DE MANDO CON INDICADORES ANUALES DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN	
Objetivo	Facilitar el seguimiento anual del I Plan de Igualdad mediante indicadores, responsabilidades y reporte por unidades.
Descripción	El órgano o unidad responsable del seguimiento y control del I Plan de Igualdad elaborará e implantará un cuadro de mando anual de seguimiento, estructurado por organismos, áreas, unidades, servicios o centros directivos, con el fin de asignar de forma clara las medidas del Plan que correspondan a cada ámbito. El cuadro recogerá medidas específicas asignadas, descripción, plazos de ejecución, indicadores de seguimiento y grado de cumplimiento para que pueda ser cumplimentado y posteriormente reportado a la unidad de seguimiento. Ésta centralizará la información y elaborará el informe de seguimiento correspondiente.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + D.G Función Pública
Indicadores	Plazo
Cuadro aprobado / % unidades que reportan en plazo	Anualmente

MEDIDA 3: IMPACTO DE GÉNERO EN LA DOCUMENTACIÓN GENERADA	
Objetivo	Incorporar el análisis de impacto de género en la documentación y actuaciones para mejorar decisiones con enfoque de igualdad.
Descripción	Orientar y trasladar a cada área y departamento instrucciones para la validación y aplicación del impacto de género en la redacción de decretos, proyectos de ley, convocatorias de procesos selectivos, planes, programas públicos, o cualesquiera otros documentos aplicados.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + D.G Función Pública + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
% documentos con análisis de género / N.º revisiones realizadas	1º año

MEDIDA 4: PROCURAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ORGANISMOS HABILITADOS	
Objetivo	Procurar la representación equilibrada en órganos y estructuras habilitadas, reduciendo sesgos y mejorando la gobernanza.
Descripción	Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados, mesas de negociación y participación, comités de personas expertas y comisiones técnicas.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación + D.G Función Pública + Instituto de la Mujer de Extremadura
Indicadores	Plazo
% órganos con representación equilibrada / N.º designaciones ajustadas	1º año

MEDIDA 5: FACILITAR EL USO DEL CANAL DE QUEJAS Y SUGERENCIAS	
Objetivo	Facilitar orientación y resolución de dudas en materia de igualdad.
Descripción	Articular una vía de comunicación para que el personal del ámbito general, educativo y sanitario que prestan servicio para la Junta de Extremadura pueda remitir consultas y sugerencias en temas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Se acompañará de un procedimiento o protocolo de uso y se comunicará su existencia a todo el personal.
Responsables	S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Vía de comunicación habilitada / N.º consultas recibidas	3º año

MEDIDA 6: IMPACTO PRESUPUESTARIO DESTINADO A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD	
Objetivo	Determinar los recursos necesarios para la implementación efectiva del Plan de Igualdad.
Descripción	Determinar el impacto presupuestario anual, desglosado por medidas, destinado a la implementación del plan de igualdad.
Responsables	Consejería de Hacienda y Administración Pública + S.G Igualdad y Conciliación
Indicadores	Plazo
Impacto presupuestario anual / % ejecución presupuestaria	3º año

MEDIDA 7: FAMILIAS MONOMARENTALES Y MONOPARENTALES	
Objetivo	Promover la equidad y la adecuada atención a las necesidades específicas de las familias monomarentales y monoparentales.
Descripción	En la implementación y desarrollo de las distintas políticas públicas se tomará en consideración la realidad de las familias monomarentales y monoparentales.
Responsables	D.G Función Pública + Secretarías Generales
Indicadores	Plazo
N.º acciones	Anualmente

11. CRONOGRAMA

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y SISTEMA DE PROVISION DE PLAZAS																
MEDIDA 1.1: Sistematización de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos.																
MEDIDA 1.2: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección o provisión.																
MEDIDA 1.3: Verificación del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de selección.																
MEDIDA 1.4: Formación en igualdad para tribunales y órganos gestores.																
MEDIDA 1.5: Seguimiento de las resoluciones en los procesos selectivos.																
MEDIDA 1.6: Garantizar en los procesos selectivos criterios de clasificación neutros y transparentes.																
MEDIDA 1.7: Registro de empleos a tiempo parcial.																
MEDIDA 1.8: Análisis de las causas de la contratación a tiempo parcial y de forma discontinua o temporal.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 1.9: Adaptación de los procesos selectivos en atención a las situaciones de embarazo.																
MEDIDA 1.10: Garantizar el acceso al empleo a mujeres gestantes y personas en situaciones de maternidad o paternidad.																
MEDIDA 1.11: Incorporar contenidos en materia de igualdad en los temarios de los procesos selectivos.																
MEDIDA 1.12: Garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas.																
MEDIDA 1.13: Campañas para fomentar la incorporación de hombres a áreas feminizadas.																
ÁREA 2: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																
MEDIDA 2.1: Análisis con perspectiva de género de las pruebas y procesos selectivos.																
MEDIDA 2.2: Acciones positivas para combatir la infrarrepresentación femenina en áreas masculinizadas.																

	2026		2027				2028				2029				2030					
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.				
ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																				
MEDIDA 3.1: Actualización de la denominación y descripción de puestos de trabajo.																				
MEDIDA 3.2: Análisis de sesgos de género.																				
ÁREA 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES																				
MEDIDA 4.1: Análisis periódico de los complementos salariales con perspectiva de género.																				
MEDIDA 4.2: Adaptación sistema y programa de nóminas.																				
MEDIDA 4.3: Auditoría retributiva conforme a la normativa vigente.																				
MEDIDA 4.4: Teletrabajo para mujeres en periodo de gestación y lactancia o violencia de género.																				
MEDIDA 4.5: Teletrabajo para personas con responsabilidades familiares y de cuidado.																				
MEDIDA 4.6: Evaluaciones de desempeño con enfoque de género.																				

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
ÁREA 5: FORMACIÓN PROFESIONAL Y APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO																
MEDIDA 5.1: Solicitar a las Escuelas de formación de la Junta de Extremadura cursos de igualdad.																
MEDIDA 5.2: Incorporar la perspectiva de género en la formación.																
MEDIDA 5.3: Cláusulas en los contratos con empresas de formación externa.																
MEDIDA 5.4: Registros de la formación impartida, con datos desagregados por sexo.																
MEDIDA 5.5: Inclusión de acciones de formación en materia de igualdad en los planes de formación.																
MEDIDA 5.6: Otorgar acceso a las acciones formativas para el personal en situación de suspensión de contrato por conciliación.																
MEDIDA 5.7: Sensibilización en masculinidades proigualitarias.																
MEDIDA 5.8: Formación en masculinidades proigualitarias.																
MEDIDA 5.9: Cursos de habilidades directivas.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 5.10: Cursos de impacto de género.																
MEDIDA 5.11: Reciclaje profesional para el personal que se reincorpora tras los permisos por conciliación.																
ÁREA 6: CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA																
MEDIDA 6.1: Incorporación de la variable sexo en los procesos de promociones internas.																
MEDIDA 6.2: Promoción de la composición equilibrada de los tribunales de promoción interna.																
MEDIDA 6.3: Análisis de los criterios de promoción interna con perspectiva de género.																
MEDIDA 6.4: Reconocimiento de la igualdad como mérito en la promoción interna.																
MEDIDA 6.5: Adaptación de los procesos de promoción interna en atención a situaciones de embarazo.																
MEDIDA 6.6: Análisis anual de la segregación vertical.																
MEDIDA 6.7: Formación en materia de igualdad para tribunales de promoción.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 6.8: Garantía de la eliminación de cualquier obstáculo en el ejercicio de la promoción, motivado por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																
ÁREA 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
MEDIDA 7.1: Plan de conciliación y corresponsabilidad para el personal de la Junta de Extremadura.																
MEDIDA 7.2: Seguimiento anual del impacto de la conciliación.																
MEDIDA 7.3: Plan de impulso de la corresponsabilidad.																
MEDIDA 7.4: Acciones formativas en materia de corresponsabilidad.																
MEDIDA 7.5: Estandarización de los sistemas de solicitud de medidas de conciliación.																
MEDIDA 7.6: Guía de conciliación.																
MEDIDA 7.7: Implementación de una bolsa de horas.																
MEDIDA 7.8: Evitar la prolongación del horario de las reuniones.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 7.9: Buenas prácticas en cambios de turno.																
MEDIDA 7.10: Comunicados de desconexión digital.																
MEDIDA 7.11: Facilitar medios y recursos formativos al personal con reducción o adaptación de jornada.																
MEDIDA 7.12: Acumular en días completos las reducciones de jornada.																
MEDIDA 7.13: Permisos para asistencia a tutorías y consultas médicas.																
ÁREA 8: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																
MEDIDA 8.1: Difusión efectiva del I Plan de igualdad.																
MEDIDA 8.2: Difusión de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista.																
MEDIDA 8.3: Revisar, actualizar y modificar en su caso, el espacio en la web de la Junta de Extremadura.																
MEDIDA 8.4: Revisiones anuales de contenido para asegurar lenguaje inclusivo y no sexista.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 8.5: Formación en igualdad para el personal con funciones de publicación y comunicación institucional.																
MEDIDA 8.6: Campañas de sensibilización en materia de igualdad en días conmemorativos.																
ÁREA 9: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																
MEDIDA 9.1: Análisis diferenciado por sexo en las evaluaciones de riesgos.																
MEDIDA 9.2: Consideración del acoso sexual y acoso por razón de sexo como riesgo psicosocial.																
MEDIDA 9.3: Cláusulas con perspectiva de género en la contratación pública de suministros (EPIS).																
MEDIDA 9.4: Campañas de salud laboral diferenciadas para mujeres y hombres.																
MEDIDA 9.5: Informes de siniestralidad desagregados por sexo.																
MEDIDA 9.6: Formación en Perspectiva de género en la PRL para CCSS.																
MEDIDA 9.7: Salas y espacios de lactancia.																

2026		2027				2028				2029				2030	
3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.

ÁREA 10: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 10.1: Reforzar la difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
MEDIDA 10.2: Revisión periódica del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
MEDIDA 10.3: Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
MEDIDA 10.4: Cartelería, dípticos informativos o instrumentos similares de información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.																
MEDIDA 10.5: Implantación de un sistema de información sobre casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
MEDIDA 10.6: Formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a jefaturas de servicio y RRHH.																
MEDIDA 10.7: Formación periódica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a las comisiones instructoras y asesorías confidenciales del Protocolo de la Junta de Extremadura.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO																
MEDIDA 11.1: Protocolo interno de coordinación e intervención ante casos de violencia de género.																
MEDIDA 11.2: Formación en materia de violencia de género a la plantilla.																
MEDIDA 11.3: Formación en materia de violencia de género para puestos directivos y de responsabilidad.																
MEDIDA 11.4: Elaboración de guías informativas y de sensibilización en materia de violencia de género.																
MEDIDA 11.5: Módulos Formativos Transversales en materia de Violencia de Género.																
MEDIDA 11.6: Teletrabajo como medida de protección para mujeres víctimas de violencia de género.																
MEDIDA 11.7: Permisos retribuidos por violencia de género.																
ÁREA 12: COMPROMISO INSTITUCIONAL Y GOBERNANZA																
MEDIDA 12.1: Inclusión de la variable sexo en todas las herramientas estadísticas y de gestión.																

	2026		2027				2028				2029				2030	
	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.	3ºTr.	4ºTr.	1ºTr.	2ºTr.
MEDIDA 12.2: Cuadro de mando con indicadores anuales del cumplimiento del plan.																
MEDIDA 12.3: Impacto de género en la documentación generada.																
MEDIDA 12.4: Procurar la representación equilibrada en los organismos habilitados.																
MEDIDA 12.5: Facilitar el uso del canal de quejas y sugerencias.																
MEDIDA 12.6: Impacto presupuestario destinado a las políticas de igualdad.																
MEDIDA 12.7: Familias monomarentales y monoparentales.																

12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

12.1 SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad desarrollado en una corporación, para verificar lo que se ha realizado en este campo y asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad), y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la **Comisión de Igualdad**, vinculada a la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Extremadura regulada en el artículo 36.3 del EBEP, y en la que estén representados todos los ámbitos con representación en la Mesa y organizaciones sindicales presentes en la misma. Las partes se reunirán periódicamente, **cada 6 meses** y se levantará acta de reunión en la que se detallen los resultados.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del I Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del mismo.
- Comprobar los resultados inmediatos para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Realizar adaptaciones y reajustes para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación del Plan.

Metodología de seguimiento

Con carácter anual, se elaborará un informe de seguimiento que recopilará los avances registrados en cada una de las medidas, incorporando los indicadores de ejecución y de resultado disponibles, así como:

- El grado de desarrollo de las medidas previstas.
- Los progresos en los indicadores fijados.
- La identificación de obstáculos, desviaciones o incidencias.
- Propuestas de mejora o ajustes.
- Otra información cualitativa relevante.

Estos informes tendrán un carácter técnico y operativo y servirán como base documental para las evaluaciones posteriores. El proceso será el siguiente:

- ❖ **1º Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- ❖ **2º Informe de seguimiento.** Este informe podrá resumir y sintetizar toda la información acerca de la ejecución de las acciones.
- ❖ **3º Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión, se difunde al resto de personal por los canales habituales de comunicación.

12.2 EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** permitirá conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del I Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención. La evaluación, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

Se realizará una **evaluación intermedia** (a los dos años desde la aprobación) y una **evaluación final** (coincidiendo con la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad).

Las evaluaciones deberán quedar recogidas documentalmente, mediante informe expreso y deben ser llevadas a cabo por la Comisión de igualdad.

Objetivos

Con estas evaluaciones se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento de las medidas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio de que pudieran establecerse otras versiones.

- ❖ **1º Recogida y análisis de información.** Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expuesto los indicadores de seguimiento fijados para cada acción, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad.
- ❖ **2º Informe de Evaluación.** Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

❖ **3º Plan de mejora.** Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad.

❖ **4º Difusión y comunicación.** Una vez validado el informe de evaluación por la Comisión de Igualdad será difundido al resto de personal.

12.3 CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2026					
		3º Trimestre	4º Trimestre		
Seguimiento					
2027					
		1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Seguimiento					
2028					
		1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Seguimiento					
Evaluación intermedia					
2029					
		1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
Seguimiento					
2030					
		1º Trimestre	2º Trimestre		
Seguimiento					
Evaluación final					

13. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

El I Plan de Igualdad tendrá carácter dinámico y podrá ser objeto de revisión y, en su caso, modificación durante su vigencia.

La revisión se llevará a cabo, al menos, en los siguientes supuestos:

- Como resultado de los procesos de seguimiento y evaluación del Plan.
- Cuando se detecten desviaciones significativas en el grado de cumplimiento de los objetivos o medidas.
- Cuando se produzcan cambios organizativos, normativos o estructurales que afecten a su contenido.
- Cuando se identifiquen nuevas necesidades en materia de igualdad derivadas del análisis de datos o de la realidad organizativa.
- Cuando se pongan de manifiesto situaciones de discriminación o desigualdad que requieran la adopción de medidas correctoras.

La revisión podrá implicar la actualización del diagnóstico de situación, así como la modificación, incorporación o supresión de medidas, en función de las necesidades detectadas.

Las propuestas de modificación serán analizadas y debatidas en el seno de la Comisión de Igualdad, que será el órgano competente para su valoración y propuesta a la Mesa General de Negociación para su aprobación.

De cada proceso de revisión o modificación se levantará acta, en la que se recogerán los acuerdos adoptados, así como, en su caso, las posiciones de las distintas partes. Las modificaciones acordadas se incorporarán como anexos al Plan de Igualdad.

En caso de discrepancia entre las partes, estas serán tratadas en el seno de la Comisión de Igualdad, promoviendo el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas.

En ausencia de acuerdo, se dejará constancia expresa de las distintas posiciones, sin perjuicio de las decisiones organizativas que, en el ejercicio de sus competencias, pueda adoptar la Administración para garantizar la adecuada ejecución del Plan.

14. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

El I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, será objeto de una estrategia de comunicación y difusión orientada a **garantizar su conocimiento, comprensión e implicación** por parte de todo el personal de la Junta de Extremadura.

La difusión constituye un elemento clave para su correcta implementación, ya que permite trasladar los objetivos, medidas y compromisos adquiridos, favoreciendo la **participación activa** y reforzando la cultura organizativa basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, la estrategia de comunicación se diseñará siguiendo **criterios de accesibilidad, transparencia y alcance**, aprovechando los canales internos ya consolidados en la organización. Asimismo, se tomará como referencia la experiencia previa en la difusión del cuestionario de diagnóstico, que permitió alcanzar una amplia participación del personal mediante el uso combinado de diferentes vías de comunicación.

La difusión del Plan se realizará tanto en el momento de su aprobación como a lo largo de toda su vigencia, incorporando **acciones periódicas de recordatorio, sensibilización y seguimiento** de las medidas. A continuación, se detallan los principales canales y herramientas de difusión:

Canal / Herramienta	Descripción	Destinatarios/as	Momento de difusión
Correo electrónico institucional	Envío de comunicación oficial informando de la aprobación del I Plan de Igualdad	Todo el personal, y especialmente a alta dirección y jefaturas	Tras aprobación
Portales web	Acceso directo al Plan	Todo el personal y ciudadanía	Permanente
Alta dirección y jefaturas	Difusión al personal a través de reuniones internas y canales jerárquicos	Personal de cada unidad/servicio	Tras aprobación y durante el seguimiento
Acciones formativas y de sensibilización	Inclusión del contenido del Plan en acciones formativas	Personal participante en formación	Durante toda la vigencia
Notas de prensa	Difusión de mensajes clave del Plan	Todo el personal y ciudadanía	Tras aprobación y durante el seguimiento
Comisión de Igualdad	Seguimiento y refuerzo de la difusión	Todo el personal	Durante toda la vigencia

15. MEDIOS Y RECURSOS PROPUESTOS

La implementación del I Plan de Igualdad en la Administración de la Junta de Extremadura y en los organismos públicos o dependientes de ella requiere, además del compromiso político e institucional, de medios y recursos que garanticen la eficacia y la sostenibilidad de las medidas previstas.

Medios personales

Este Plan es la materialización del compromiso del Gobierno de la Junta de Extremadura, impulsada por la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, la Secretaría General de Igualdad y Conciliación y el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX). Su desarrollo implicará la participación activa de todos los órganos asignados a las distintas medidas y ejes.

La Comisión de igualdad, será quien realice el seguimiento de este I Plan de Igualdad y la Secretaría General de Igualdad y Conciliación asumirá la coordinación general, garantizando la coherencia en la implementación y la integración de la información remitida por los organismos implicados. Para ello, se establecerán mecanismos estables de colaboración interdepartamental, que aseguren la adecuada ejecución de las medidas y el cumplimiento de los indicadores definidos.

Medios técnicos y materiales

Para apoyar la gestión y el seguimiento del I Plan de igualdad se dispondrá de herramientas e instrumentos técnicos que faciliten la recogida, sistematización y análisis de la información. Entre ellos destacan:

- Sistemas de información y bases de datos que permitirán registrar de manera homogénea los indicadores de ejecución y resultado.
- Ficha de seguimiento (Anexo IV), que el órgano deberá cumplimentar para reportar periódicamente el grado de desarrollo de las medidas que les hayan sido asignadas.
- Canales de coordinación interdepartamental, que aseguren la comunicación fluida entre los equipos responsables del Plan.
- Recursos formativos y de asesoramiento técnico, para facilitar la incorporación de la perspectiva de igualdad en las diferentes áreas de actuación.

- La financiación de las actuaciones planteadas mediante la asignación de recursos económicos por parte del gobierno regional, en sus tres áreas funcionales de actuación (SES, Educación y Administración General).

Estos recursos humanos y medios técnicos y materiales tienen como objetivo reforzar la capacidad institucional de gestión, asegurar la trazabilidad de la información y garantizar la transparencia de los resultados. Todo ello, sin perjuicio de que se pudiera solicitar asistencia técnica en la elaboración de este proceso.

16. ANEXOS

16.1. ANEXO I: CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA INTERPRETACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Es importante describir el significado de los términos empleados para la mejor comprensión del diagnóstico por todas las personas que deban darle lectura. Los más importantes y utilizados son los siguientes:

Acción positiva

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo

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

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género

Construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas.

Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño, como el económico, social, laboral, cultural, sanitario, etc. Se fundan en la jerarquización de las diferencias entre mujeres y hombres y se expresan de distinta manera según el área de que se trate.

Discriminación directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Estadísticas desagregadas por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".

Estereotipos de género

Son el conjunto de ideas preconcebidas, creencias sociales y generalizaciones utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.

Participación equilibrada de mujeres y hombres

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Perspectiva de género

Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos en función de su sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la gestación y parto, la maternidad y los cuidados.

Roles de género

Alude al conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de lo masculino y de lo femenino.

Sesgo de género

Se define como una inclinación sesgada hacia una persona o colectivo basada en su género. Este sesgo se puede mostrar como una predisposición, parcialidad, prejuicio o predilección a la hora de seleccionar, representar o tomar decisiones sobre una persona o colectivo.

Segregación ocupacional

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

16.2. ANEXO II: SIGLAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS

SIGLA	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN TÉCNICA	
M	Mujeres	N.º absoluto mujeres	N.º mujeres
H	Hombres	N.º absoluto hombres	N.º hombres
T	Total	N.º absoluto total de mujeres y hombres	N.º mujeres + N.º hombres
% DM	% Mujeres. Datos de distribución	De cada 100 personas <i>con contrato a tiempo parcial</i> , el 20% son mujeres	N.º de <i>contratos a tiempo parcial de mujeres</i> x 100: n.º total de <i>contratos a tiempo parcial</i>
% DH	% Hombres. Datos de distribución	De cada 100 personas <i>con contrato a tiempo parcial</i> , el 20% son hombres	N.º de <i>contratos a tiempo parcial de hombres</i> x 100: n.º total de <i>contratos a tiempo parcial</i>
%CM	% Mujeres. Datos de concentración	Del total de mujeres en la empresa el 20% tienen <i>contrato a tiempo parcial</i>	N.º de mujeres con <i>contratos a tiempo parcial</i> x 100: n.º total de <i>mujeres contratadas</i>
%CH	% Hombres. Datos de concentración	Del total de hombres en la empresa el 20% tienen <i>contrato a tiempo parcial</i>	N.º de hombres con <i>contratos a tiempo parcial</i> x 100: n.º total de <i>hombres contratados</i>
%BD	% Brecha de distribución	La diferencia entre el % DM y el % DH en los contratos a tiempo parcial es del -20% ¹²	%DM - %DH
%BC	% Brecha de concentración	La diferencia entre el % CM y el % CH en los contratos a tiempo parcial es del -20% ¹³	%CM - %CH
IF	Índice de feminización	Por cada hombre contratado a tiempo parcial hay 2 mujeres ¹⁴	N.º mujeres: N.º hombres (*100)
BS	Brecha salarial	Diferencias medias de salario entre mujeres y hombres.	(Salario medio hombres – salario medio mujeres): salario medio hombres x 100 ¹⁵

¹² Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Los valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.

¹³ Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Los valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.

¹⁴ El 1 indicaría equidad. Valores por debajo de 1: infra representación de las mujeres. Valores por encima de 1: feminización.

¹⁵ >0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

= 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

< 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

16.3. ANEXO III: SIGLAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE DATOS

SIGLA	DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN TÉCNICA
BIR	Biólogo Interno Residente	Sistema de formación sanitaria especializada para titulados en Biología dentro del ámbito del Sistema Nacional de Salud.
CCOO	Comisiones Obreras	Organización sindical representativa que participa en la negociación colectiva y en la elaboración del Plan de Igualdad.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Tratado internacional que establece obligaciones para los Estados en la eliminación de la discriminación estructural contra las mujeres.
CPR	Centros de Profesorado y Recursos	Centros encargados de la formación permanente del profesorado en el ámbito educativo autonómico.
CSIF	Central Sindical Independiente y de Funcionarios	Organización sindical representativa del personal empleado público participante en la negociación del Plan.
DOE	Diario Oficial de Extremadura	Publicación oficial de la Comunidad Autónoma donde se difunden disposiciones normativas y actos administrativos.
EAP	Escuela de Administración Pública	Órgano responsable de la formación del personal de la Administración General de la Junta de Extremadura.
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público	Norma estatal que regula el régimen jurídico del empleo público, incluyendo principios de igualdad y no discriminación.
ECSAS	Escuela de Ciencias de la Salud y de la Atención Sociosanitaria	Entidad encargada de la formación del personal del ámbito sanitario y sociosanitario.
EIR	Enfermero/a Interno/a Residente	Sistema de formación especializada para titulados en Enfermería dentro del ámbito sanitario.
FIR	Farmacéutico/a Interno/a Residente	Programa de formación sanitaria especializada para titulados en Farmacia.
IMEX	Instituto de la Mujer de Extremadura	Organismo autonómico encargado de la promoción de la igualdad de género y la implementación de políticas públicas en esta materia.
IT	Incapacidad Temporal	Situación administrativa en la que una persona trabajadora se encuentra imposibilitada temporalmente para el desempeño de su actividad laboral.

MIR	Médico Interno Residente	Sistema de formación sanitaria especializada para licenciados/as en Medicina.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible	Conjunto de objetivos globales definidos por Naciones Unidas, entre los que se incluye la igualdad de género como objetivo prioritario.
OIT	Organización Internacional del Trabajo	Organismo internacional que establece normas laborales, incluyendo principios de igualdad de trato y oportunidades.
PDI	Plan de Igualdad	Instrumento estratégico que recoge medidas orientadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en una organización.
PIR	Psicólogo/a Interno/a Residente	Sistema de formación especializada para titulados en Psicología en el ámbito sanitario.
PRL	Prevención de Riesgos Laborales	Conjunto de actividades o medidas destinadas a evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, incorporando la perspectiva de género.
RPT	Relación de Puestos de Trabajo	Instrumento técnico de ordenación del personal que define características, funciones y requisitos de los puestos en la Administración.
SES	Servicio Extremeño de Salud	Organismo público responsable de la gestión de los servicios sanitarios en Extremadura.
SIFE	Servicio de Innovación, Formación del Profesorado y Emprendimiento	Unidad administrativa encargada de la planificación y gestión de la formación docente.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	Norma fundamental del Derecho de la UE que incluye el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
UE	Unión Europea	Organización supranacional que establece el marco jurídico y político en materia de igualdad de género.
UGT	Unión General de Trabajadores	Organización sindical representativa participante en la negociación colectiva del Plan de Igualdad.

16.4. ANEXO IV: FICHA PARA EL SEGUIMIENTO ANUAL

Consejería: _____

Centro(s) directivo(s) responsable: _____

Responsable de seguimiento: _____

1. MEDIDAS ASIGNADAS

N.º Medida	Denominación	Eje	Objetivo al que contribuye	Estado de ejecución	Indicadores
				<input type="checkbox"/> Ejecutada <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución	
				<input type="checkbox"/> Ejecutada <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución	
				(...)	

2. CONTENIDO Y OBSERVACIONES

Espacio para detallar aspectos cualitativos de la implementación de las medidas, incluyendo experiencias relevantes, sinergias con otras áreas, aprendizajes y cualquier otra información de interés.

3. RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN

Espacio para que la consejería identifique obstáculos, dificultades o barreras encontradas en el desarrollo de las medidas, así como propuestas de mejora o necesidades de apoyo

4. MEDIOS Y RECURSOS

Recursos humanos implicados: _____

Recursos técnicos/materiales utilizados: _____

Recursos económicos vinculados: _____

The image features a minimalist, abstract geometric composition. A central vertical green rectangle is the primary focus, containing the text 'JUNTA DE EXTREMADURA' in white, uppercase, sans-serif font. This green rectangle is partially overlaid by several black geometric shapes: a large black shape on the left, a smaller black shape on the right, and a black shape at the bottom right. The background is white, creating a high-contrast, modern aesthetic.

JUNTA DE
EXTREMADURA