Resumen del primer plan de Igualdad de la Junta de Extremadura

Para la administración pública
y los servicios relacionados.

Versión en lectura fácil

JUNTA DE EXTREMADURA

Información adaptada a lectura fácil
y validada según las pautas y recomendaciones
de la norma UNE 153101:2018 EX. Lectura fácil.

Adaptación y validación de la información a lectura fácil realizada por:

Oacex
Oficina de Accesibilidad Cognitiva de Extremadura

Logotipo europeo de lectura fácil en portada:

Inclusion Europe.
Más información en https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read

Edición: mayo de 2026

¿Qué es este documento?

Este documento es un resumen en lectura fácil
del primer Plan de Igualdad
de la Junta de Extremadura
y de los servicios relacionados con ella.

Un Plan de Igualdad es un documento
que sirve para que las mujeres y los hombres
tengan los mismos derechos
y las mismas oportunidades en el trabajo.

Este plan presenta los objetivos
y las medidas para mejorar la igualdad.

En este documento vas a encontrar
palabras difíciles de entender.
Estas palabras aparecen en **negrita**
y están explicadas en cuadros al lado del texto,
como el ejemplo de la derecha.

Nombre de la palabra difícil:
significado de la palabra difícil.

Índice

		Página
1	Presentación del Plan y compromiso con la igualdad	5
2	¿Por qué es importante este Plan?	8
3	¿A quién va dirigido este Plan?	13
4	¿Cómo se ha creado este Plan?	15
5	¿Qué se estudió antes de crear el Plan?	19
6	¿Qué vamos a hacer? Objetivos y medidas	59
7	¿Cuándo se hacen las acciones del Plan?	102
8	¿Cómo sabemos si el Plan funciona?	103
9	¿El Plan puede cambiar?	105
10	Comunicación y difusión del Plan	107
11	¿Qué recursos se necesitan para este Plan?	109

1 Presentación del Plan y compromiso con la igualdad

El Plan de Igualdad de la Junta de Extremadura
presenta el compromiso del Gobierno
con la igualdad real entre mujeres y hombres.
Este Plan hace que la igualdad
sea una parte importante
del trabajo de la Administración.

Es el primer Plan de Igualdad de este tipo
en la Junta de Extremadura.
Con este Plan,
la Junta de Extremadura quiere mejorar la igualdad,
avanzar en los derechos de las mujeres
e incluir la igualdad en todos sus trabajos.

En la Junta de Extremadura
trabajan más de 50 mil personas.
Por eso, este Plan
afecta de forma directa a muchas personas
y también a sus familias.

Las medidas del Plan ayudarán a:

- → Que las mujeres y los hombres
  tengan las mismas oportunidades en el trabajo.
- → Apoyar a las mujeres
  que sufren violencia de género.
- → Ayudar a las personas a mejorar en su trabajo
  o a conseguir puestos mejores.

→ Fomentar que las mujeres y los hombres compartan las tareas de cuidado.

Este Plan también da mucha importancia a la **conciliación** y a la **corresponsabilidad**.

Conciliación:
es poder combinar la vida personal, familiar y laboral.

Corresponsabilidad:
significa que las mujeres y los hombres comparten por igual las tareas de cuidado.

La conciliación y la corresponsabilidad son una responsabilidad de las Administraciones y también de los lugares de trabajo.

La igualdad es buena para las mujeres y para los hombres.
Permite que los hombres participen más en la vida familiar, se mejoren las relaciones personales y aumente la calidad de vida.

También ayuda a crear trabajos más justos, reducir desigualdades y mejorar el funcionamiento de la Administración.

Cuando hay más mujeres en puestos de responsabilidad aparecen ideas nuevas, cambian algunas decisiones y mejora la forma de trabajar en la Administración.
La Junta de Extremadura quiere seguir trabajando para mejorar la igualdad en estos puestos.

Este Plan reconoce el trabajo hecho
en el pasado por otras personas
para avanzar en los derechos de las mujeres.

Este Plan se ha hecho
durante más de 30 meses de trabajo.
En este proceso han participado
la Junta de Extremadura,
y las **organizaciones sindicales**.

El trabajo se ha hecho a través del diálogo,
la colaboración y el acuerdo.

Gracias a este proceso
se ha creado un Plan real,
que está bien hecho
y en el que han participado muchas personas.

Organizaciones Sindicales:
son asociaciones
de personas trabajadoras
que defienden sus derechos
y sus intereses frente
a las personas empresarias.

2 ¿Por qué es importante este Plan?

La igualdad significa que las mujeres
y los hombres tienen los mismos derechos
y las mismas oportunidades,
y en la Junta de Extremadura
trabajan muchas personas diferentes.

Por eso, este Plan es tan importante,
porque ayuda a que todas estas personas
sean tratadas de forma justa,
evita discriminaciones
y mejora el trabajo
y el bienestar de todas y todos.

Las medidas de este Plan
se basan en unos **principios** importantes:

Principios:
norma o idea fundamental
que define la forma de actuar
de una persona
o una institución.

→ **Igualdad real entre mujeres y hombres**

Este Plan busca que la igualdad
no sea solo una idea,
sino una realidad en el trabajo diario.
Es decir, que las mujeres y los hombres
tengan las mismas oportunidades,
el mismo trato y las mismas posibilidades
de desarrollo.

→ **Igualdad en todas las decisiones**

La igualdad debe estar presente
en todas las áreas y servicios.
Este Plan quiere que la **perspectiva** de igualdad
se tenga en cuenta en las normas,
en los planes y en las decisiones
de la Administración.

Perspectiva:
opinión o punto de vista sobre un tema.

→ **Derechos de las mujeres y derechos humanos**

La igualdad es un derecho de todas las personas.
Este Plan defiende el respeto,
la protección y que se cumplan los derechos
de las mujeres,
y de forma especial,
los derechos de algunas mujeres
que pueden tener más dificultades
por su situación personal o social.

→ **Empoderamiento de las mujeres**

Este Plan quiere reforzar la autonomía
de las mujeres.
Es decir, apoyar su participación,
facilitar su acceso a los puestos de responsabilidad,
y mejorar su capacidad para tomar decisiones.

→ **Cambios y mejora de la forma de trabajo**

Este Plan quiere cambiar las ideas
y comportamientos que nos son justos.
También quiere fomentar el respeto,
la igualdad y la corresponsabilidad
en el trabajo diario.

→ **Conciliación y corresponsabilidad**

Este Plan apoya el reparto justo del tiempo
y de los cuidados.
Quiere facilitar la conciliación
de la vida personal, familiar y laboral
y que mujeres y hombres
compartan las responsabilidades.

→ **Compromiso de la Administración con la igualdad**

La igualdad no depende de una sola persona.
Este Plan necesita el apoyo
de la Junta de Extremadura,
la participación de todas las áreas
y el compromiso de las personas responsables.

→ **Tener en cuenta la diversidad**

Las mujeres pueden ser diferentes
y pueden tener necesidades diferentes también.
Este Plan reconoce todas estas situaciones
y las distintas formas de discriminación.

Diversidad:
diferencia o variedad
entre cosas o personas
de una misma clase.

→ **Evaluar y mejorar el Plan**

Este Plan se revisará
y se evaluará para saber si funciona,
para mejorar las acciones
y para seguir avanzando en igualdad.

Por otro lado, este Plan de Igualdad
tiene unos objetivos que cumplir.
Los objetivos explican qué quiere mejorar
la Junta de Extremadura
para avanzar en la igualdad
entre mujeres y hombres.

Los objetivos son:

- Asegurar la igualdad de trato
  y de oportunidades entre las mujeres
  y hombres en el trabajo.
  Por ejemplo: en el acceso al empleo público,
  en la formación y en el sueldo,
  entre otros.

- Incluir la igualdad en todas las decisiones
  de todas las áreas y servicios.
  Por ejemplo: en las normas,
  planes y decisiones, entre otros.

- Prevenir la discriminación
  y las desigualdades
  para evitar situaciones injustas.
  Por ejemplo: **estereotipos de género**
  y las diferencias entre mujeres y hombres.

- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad
  con medidas que puedan usar
  las mujeres y los hombres
  en igualdad de condiciones.

Estereotipos de género:
son las ideas
que tiene una cultura
sobre cómo tiene que ser
una persona por ser hombre
o mujer.
Por ejemplo:
las mujeres son más débiles
y los hombres más fuertes.

→ Asegurar un entorno de trabajo
seguro y con respeto,
donde no haya acoso
o cualquier forma de violencia.

→ Asegurar la igualdad en la formación
y en la carrera profesional
para que todas las personas
tengan el mismo acceso
y las mismas oportunidades.

→ Usar una comunicación inclusiva
que respete a todas las personas.

→ Mejorar el uso de la información
para avanzar en igualdad.
Es decir, recoger datos
de mujeres y hombres,
analizar esa información,
y usar estos datos para mejorar las decisiones.

→ Formar y sensibilizar sobre igualdad
a todas las personas trabajadoras.

→ Proteger y apoyar a las mujeres víctimas
de violencia de género.

→ Evaluar y mejorar el Plan de Igualdad
para corregir errores,
incluir mejoras
y seguir avanzando en igualdad.

3 ¿A quién va dirigido este Plan?

Este apartado explica a quién
va dirigido el Plan de Igualdad.
Es importante saber quiénes
están incluidos en este Plan.

¿A qué personas va dirigido el Plan?

Este Plan va dirigido
a las personas que trabajan:

- En la Administración Pública
  de la Junta de Extremadura.
- En otros servicios públicos
  que dependen o están relacionados
  con la Junta de Extremadura.

El Plan va dirigido
a todas las personas trabajadoras,
es decir, tanto a mujeres como a hombres.

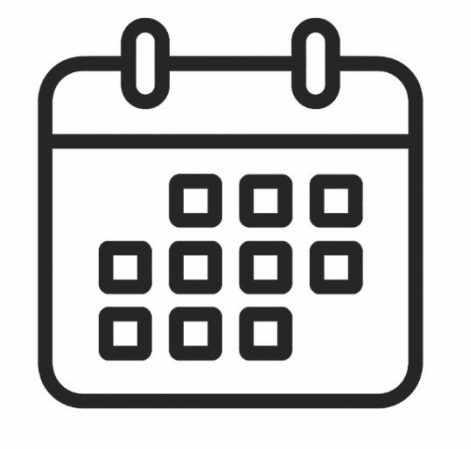
¿Dónde se pondrá en marcha el Plan?

Este Plan se pondrá en marcha
en todos los centros de trabajo
de la Junta de Extremadura,
y en todos los centros de trabajo
de los servicios públicos que dependen
o están relacionados con la Junta.

Es decir, el Plan se pondrá en marcha en Extremadura.

¿Qué duración tiene este Plan?

Este Plan tiene una duración de 4 años, desde el año 2026 hasta el año 2030.



4 ¿Cómo se ha creado este Plan?

Este apartado explicamos
cómo se ha creado el Plan de Igualdad
y quién ha participado en este trabajo.

¿Quiénes han creado este Plan?

Este Plan de Igualdad se creó a través del diálogo
y de acuerdos.

Para ello, participaron la Junta de Extremadura
y los **sindicatos** que representan
a las personas trabajadoras.

Sindicatos:
son asociaciones
de personas trabajadoras
que defienden sus derechos
y sus intereses frente
a las personas empresarias.

Los sindicatos que participaron son:

- → Comisiones Obreras.
  También puedes verlo escrito así: CCOO.
- → Unión General de Trabajadores.
  También puedes verlo escrito así: UGT
- → Central Sindical Independiente
  y de Funcionarios.
  También puedes verlo escrito así: CSIF.

El Plan se ha creado en un espacio
de trabajo llamado:
Comisión Técnica de Igualdad.

En esta comisión
participaron personas representantes
de la Junta de Extremadura
y los sindicatos para analizar la situación,
proponer medidas y para llegar a acuerdos.

Este Plan es un Plan negociado.
Esto significa que las decisiones
no las toma una sola parte.
Se comparte el trabajo,
y se buscan acuerdos
entre todas las personas participantes.

Para crearlo,
también se ha contado con personas técnicas
y con el apoyo de entidades públicas
relacionados con la igualdad,
como el IMEX.
IMEX son las iniciales de Instituto
de la Mujer en Extremadura.

¿Qué pasos se han seguido para crear el Plan?

Para crear este Plan de Igualdad
se ha seguido una forma de trabajo
clara y ordenada.

Esta forma de trabajo tiene 3 pasos principales:

1. Planificar el trabajo y organizar el proceso

Primero se planificó el trabajo del Plan.
En este paso se decidió qué se iba a hacer,
qué partes iba a tener el Plan
y cómo se iba a hacer el trabajo.
También se organizó el calendario,
los recursos necesarios
y la forma de coordinar
a las personas participantes.

Para este trabajo se creó
la Comisión Técnica de Igualdad,
y se contó con apoyo de personas técnicas
especialistas en igualdad.

En esta fase se creó el **protocolo**
de prevención y actuación
frente al acoso sexual y por razón de sexo.
También se hicieron formaciones sobre estos temas.

Protocolo:
es un documento
que explica los pasos
que debe seguir
una persona profesional
en una situación concreta.

2. Estudiar la situación de igualdad

Después se realizó un diagnóstico de situación.
Un diagnóstico es un estudio
que sirve para conocer cómo es la situación real
de las mujeres y de los hombres en la Administración.
Por ejemplo: conocer las condiciones laborales,
sus sueldos y las formaciones que reciben,
entre otras muchas.

Para hacer este diagnóstico se utilizó:

- → Información y datos de la Administración.
- → Documentos y normas internas.
- → Encuestas dirigidas a las personas trabajadoras.

Este análisis permitió conocer la situación actual,
descubrir las desigualdades que hay
y ver qué era necesario mejorar.

3. Decidir las medidas y poner en marcha el Plan

Con los resultados del diagnóstico
se analizaron los datos,
se debatieron las necesidades
y se propusieron medidas
para mejorar la igualdad.

Estas medidas se trabajaron
en la Comisión Técnica de Igualdad
y se acordaron entre todas las personas
que han participado en la creación del Plan.

El resultado final de este trabajo
es el primer Plan de Igualdad
con objetivos claros,
84 medidas y 12 áreas de trabajos
para asegurar la igualdad de trato
y de oportunidades entre las mujeres
y los hombres en la Administración.

5 ¿Qué se estudió antes de crear el Plan?

Antes de decidir las medidas
de este Plan de Igualdad,
la Junta de Extremadura
quiso conocer la situación real de mujeres
y hombres en la Administración Pública.

Por eso, antes de crear el Plan,
se realizó un estudio.

El estudio se basó en 2 trabajos principales:

- → Un diagnóstico de situación.
- → Una **auditoría retributiva.**

Auditoría retributiva:
es un estudio
sobre los sueldos.

Estos 2 trabajos permitieron:

- → Analizar datos reales.
- → Conocer la experiencia
  de las personas trabajadoras.
- → Tener la información suficiente
  y clara para crear el Plan de Igualdad.

Resultados del diagnóstico de la situación

En este apartado presentamos un resumen
que forma parte de un diagnóstico
de igualdad más grande.
Es decir, este diagnóstico
se basa en un informe más completo
y con un análisis con más detalles
de toda la información recogida.

El diagnóstico lo ha hecho
la Comisión Técnica de Igualdad.

Para hacer este diagnóstico
se ha recogido información
separada por sexo,
es decir, por mujeres y por hombres.

También se han utilizado 2 tipos de información:

- → Información con datos numéricos.
  Es decir, datos con números.
- → Información con opiniones
  y experiencias.

La información con datos numéricos
se ha sacado de los programas
de gestión de personas.

Estos datos han permitido analizar:

- Cuántas mujeres
  y cuántos hombres trabajan
  en la Junta de Extremadura
  y en los servicios relacionados con ella.
- Su edad.
- Su antigüedad en el puesto,
  es decir, el tiempo que llevan trabajando.
- El tipo de contrato.
- La categoría profesional.
- El nivel de responsabilidad.
- El sueldo.
- Las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la información de las opiniones
y experiencias se ha conseguido con:

- Reuniones y entrevistas
  con las personas responsables
  de **recursos humanos**
  de las diferentes áreas.
- Las ideas y las revisiones
  hechas por la Comisión Técnica de Igualdad.

Además, se han recogido las opiniones
de las personas trabajadoras
a través de un cuestionario.

Este cuestionario lo han rellenado
más de 8 mil personas.
De estas 8 mil personas,
más del 70 por ciento eran mujeres
y más del 28 por ciento eran hombres.

Recursos humanos:
es el área que gestiona
todo lo relacionado
con las personas trabajadoras
de una organización
o empresa.
Por ejemplo: contratos,
formación o permisos,
entre otros.

Toda esta información era necesaria
para completar el análisis
y entender mejor la situación real.

Todos estos datos se recogieron en 1 año,
desde el 1 de enero de 2024
hasta el 31 de diciembre de 2024.

Conclusiones de los datos analizados



Mujeres y hombres en la Administración de la Junta de Extremadura

El diagnóstico ofrece una visión general
de la situación de las mujeres y los hombres
en la Administración de la Junta de Extremadura.

La Administración de la Junta de Extremadura
es una organización muy grande
y ofrece servicios importantes a la ciudadanía.

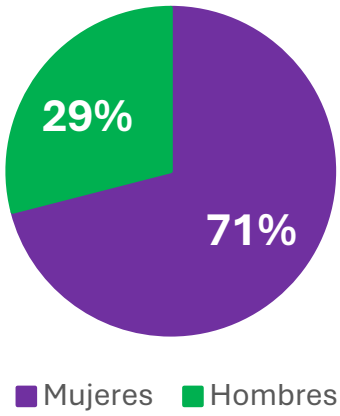
La Administración trabaja en 3 grandes áreas:

- → La Administración General.
- → Educación.
- → Sanidad.

En cada área se realizan funciones
y se trabaja de una forma diferente
y cada una tiene su plantilla propia
de personas trabajadoras.

En general, en la Junta de Extremadura
trabajan más mujeres que hombres.
Esto ocurre en las 3 áreas de trabajo,
y sobre todo en Sanidad y en Educación.
Estas 2 áreas han tenido siempre
una mayor presencia de mujeres.

El símbolo % que aparece la imagen
de abajo significa: por ciento.



Estabilidad laboral y tipo de jornada

La estabilidad laboral es tener un trabajo
seguro y duradero.
El tipo de jornada es la cantidad de horas
que trabaja una persona.

En general, las personas que trabajan
en la Junta de Extremadura,
tiene un trabajo estable.
Esto se debe a que trabajan
para la Administración Pública.

Aun así, no todas las personas trabajadoras
tienen la misma situación laboral.
Por ejemplo, hay personal:

- → Fijo.
- → Interino.
  Tienen un contrato temporal
  para cubrir un puesto durante un tiempo.
  Ese puesto no es definitivo
  y se ocupará por otra persona más adelante.
- → Temporal.
  Tienen un contrato con fecha final.
  La persona trabajadora sabe la fecha
  en que termina su trabajo.
- → Eventual.
  Tienen un contrato puntual.
  La persona trabajadora
  responde a una necesidad concreta.

Las personas trabajadoras interinas
y temporales son menos que el resto,
pero están más presentes
en algunos puestos
y en algunas profesiones.

El estudio analiza cómo es el tipo de trabajo
que tiene cada persona.
Esto permite ver si hay diferencias
entre mujeres y hombres.

El estudio muestra que hay más mujeres
con trabajos temporales o eventuales
que hombres.

Aunque trabajan más mujeres
en la Administración,
muchas de ellas tienen trabajos menos seguros.
Esto presenta desigualdades entre las mujeres
y los hombres en la seguridad del empleo.

El estudio también analiza el tipo de jornada.
La mayoría de las personas
trabajan a tiempo completo.
Trabajar a tiempo parcial es poco habitual
en la Junta de Extremadura.
Esto muestra que la jornada de trabajo
suele ser estable.

Aunque hay pocos trabajos a tiempo parcial,
la mayoría de estos puestos son de mujeres.
Esto significa que las mujeres
trabajan más con jornadas reducidas.

Antigüedad en el trabajo

La antigüedad es el tiempo
que una persona lleva trabajando
en la Administración.

El estudio también analiza la antigüedad,
es decir, desde cuándo trabajan las personas
en la Administración de la Junta de Extremadura.

En la Administración hay personas
que llevan muchos años trabajando
y personas que se han incorporado
hace poco tiempo.
Por esto, la antigüedad de la plantilla es diferente.

El estudio presentas diferencias
entre mujeres y hombres.
En general,
los hombres tienen más años trabajados
y las mujeres tienen menos años.

Esto significa que existen diferencias
entre mujeres y hombres en el tiempo trabajado.



¿Cómo se reparten mujeres y hombres en los puestos de trabajo?

La Administración de la Junta de Extremadura
tiene muchos tipos de puestos de trabajo:

- Diferentes cuerpos y escalas.
  Los cuerpos son grupos de personas
  que hacen un trabajo parecido
  y tienen una formación parecida.
  Ejemplo: el personal administrativo.
  Las escalas son niveles
  dentro de un mismo cuerpo
  que se diferencian por las funciones
  o por las responsabilidades.
  Ejemplo: el personal administrativo
  puede tener una escala con más responsabilidad
  y otra escala con tareas más básicas.

- Diferentes categorías profesionales.
  La categoría profesional es el puesto de trabajo
  y el nivel de responsabilidad de ese puesto.
  Ejemplo: puestos sin responsabilidad de dirección
  o puestos con tareas de coordinación.

El estudio analiza la segregación ocupacional.
La segregación ocupacional significa que las mujeres
y los hombres no trabajan en los mismos puestos
y no tienen los mismos niveles de responsabilidad.

El estudio se centra en:

- La segregación horizontal.
  Esto ocurre cuando mujeres y hombres
  se concentran en áreas de trabajo
  o categorías diferentes.
  Por ejemplo:
  unas áreas tienen más mujeres
  y otras áreas tienen más hombres.

- La segregación vertical.
  Esto ocurre cuando hay menos mujeres
  en los puestos de más responsabilidad.
  Esto significa que en los puestos de responsabilidad
  hay menos mujeres.

El estudio por niveles de responsabilidad
dice que hay más mujeres
en los niveles básicos
y menos mujeres en los niveles medios
y altos.

En los puestos de alta responsabilidad,
no se hay grandes diferencias
entre mujeres y hombres.
Por ejemplo: en Secretarías Generales,
en Direcciones Generales
y en **órganos** de Presidencia
y Vicepresidencia.

Órganos:
son partes de la Administración
que dirigen y organizan
el trabajo.

En algunos de estos cargos
hay un número parecido de mujeres y hombres
y se puede decir que hay más mujeres.
Esto es un cambio positivo
porque estos puestos,
antes, estaban ocupados por hombres.

En los grupos profesionales
de la Administración General:

- En los Altos Cargos
  y en el personal de **libre designación**,
  hay un número parecido
  de mujeres y hombres.

- En los grupos **A1**, **A2** y **C1**,
  hay un número parecido
  de mujeres y hombres
  con algunas diferencias pequeñas.

- En el grupo **C2**,
  que es uno donde más personas hay
  y hay muchas más mujeres que hombres.

Esto significa que hay más mujeres
en los puestos administrativos
de menos nivel.

Libre designación:
son puestos que se cubren eligiendo de forma directa a la persona.
Son puestos de confianza y responsabilidad.

A1:
son puestos con una responsabilidad alta.
Por ejemplo: personas directoras o jefas.

A2: son puestos con una responsabilidad media.
Por ejemplo: profesores o personal técnico.

C1:
son puestos de gestión y apoyo administrativo.
Por ejemplo: personas de atención al público o personas administrativas.

Grupo C2:
son puestos de apoyo administrativo y tareas básicas.
Por ejemplo: persona auxiliar administrativo con tareas básicas.

Por otro lado, también se estudió
al personal laboral de la Administración.

El personal laboral trabaja en la Administración
con un contrato de trabajo.
Por ejemplo, como personal de limpieza
o de mantenimiento.

El estudio dice que en el **grupo IV**
y en el **grupo V** hay muchas más mujeres
que hombres.
Por ejemplo:

- En el grupo IV hay más de 4 mil mujeres
  y más de a 2 mil hombres.
- En el grupo V hay casi 3 mil 500 mujeres
  y mil 500 hombres.

Estos puestos suelen ser de apoyo,
atención y servicios generales.

Pero en el grupo A1 y A2,
hay más hombres que mujeres.
Esto significa que hay un acceso diferente
a los puestos más técnicos.

Y, para finalizar este apartado,
nos centramos en las diferencias
entre mujeres y hombres
según el tipo de puesto de trabajo.

Grupo IV:
IV es un número romano
y significa 4.
En este grupo están
los puestos de trabajo
de apoyo y servicios.
Por ejemplo:
personal de limpieza,
cocina o mantenimiento.

Grupo V:
V es un número romano
y significa 5.
En este grupo están
los puestos de trabajo
con tareas básicas
y apoyo sencillo.
Por ejemplo:
Personal que reparte
documentos
y hace tareas simples.

En Educación,
la mayoría de las personas
trabajan en los grupos A1 y A2.
En algunos puestos hay más mujeres
y en otros hay más hombres.
Por ejemplo:
hay más mujeres en el grupo A2
y más hombres en el grupo A1.

En el puesto de maestro
o maestra hay más mujeres
y en algunos puestos de profesorado
y de más responsabilidad,
hay más hombres.

En Sanidad
también hay diferencias importantes.
En general, hay más hombres
en los puestos de mayor nivel
y más mujeres en los puestos
de menor nivel.

En resumen, si analizamos las personas
que trabajan en la Administración General,
en Educación y en Sanidad,
los datos son que las mujeres y los hombres
no están repartidos de igual manera
en los puestos de trabajo.
Por esto, hay diferencias en el tipo de trabajo
y en el nivel de responsabilidad.

La Junta de Extremadura tiene una plantilla
con muchas mujeres.
Pero aún hay desigualdades,
sobre todo, en los puestos
con más responsabilidad.



Procesos de selección y contratos

En este apartado veremos cómo el estudio
analiza cómo se eligen las personas
para trabajar en la Junta de Extremadura.

En general,
el acceso al empleo público
se realiza de la misma forma
para mujeres y para hombres.
Y se basa en la capacidad,
el **mérito** y la igualdad de oportunidades.

Mérito:
es la experiencia,
formación o trabajo
que tiene una persona
y que sirva para valorar
si puede acceder
a un puesto de trabajo.

No se han encontrado diferencias claras
entre mujeres y hombres
en los procesos de selección.

Las convocatorias de empleo
utilizan un lenguaje inclusivo
y nombran a mujeres y hombres.
Aun así, en algunos casos
se usa el masculino como forma general,
por lo que se puede mejorar.

El estudio explica algunas cosas
que se pueden mejorar:

- → Incluir medidas para asegurar la igualdad en la práctica.
- → Recoger datos separados de mujeres y hombres.
- → Formar al personal en igualdad.

También informa que las personas
que forman los tribunales de selección
no siempre están formadas en igualdad.

Por otro lado,
el estudio dice que las mujeres
y los hombres no se presentan
de la misma forma a todos los puestos.
Por ejemplo,
en algunos trabajos se presentan más mujeres
y en otros se presentan más hombres.
Esto ocurre, sobre todo,
en trabajos relacionados con el cuidado
y en trabajos técnicos.

También se observa que en Educación
y en Sanidad hay más mujeres
y en los trabajos técnicos,
hay más hombres.

Esto significa que aún existen
diferencias según el tipo de trabajo.

En el tema de los contratos,
no hay diferencias
en las condiciones de trabajo
que se ofrecen a mujeres y hombres.
Pero no existen medidas claras
para informar y formar en igualdad
a las personas nuevas
que empiezan a trabajar.

El estudio también informa
que las ideas tradicionales
sobre los trabajos siguen influyendo.
Esto hace que las mujeres
y los hombres elijan trabajos diferentes.

Y, por último,
la mayoría de las personas
piensan que los procesos de selección
son justos.
En la encuesta,
el 85 por ciento de las mujeres
y el 91 por ciento de los hombres
creen que los procesos de selección
se hacen de forma justa
y sin diferencias entre mujeres y hombres.

Promoción y desarrollo personal

La promoción es cuando una persona
mejora en su trabajo
o consigue un puesto mejor.

En este apartado veremos
cómo las personas
pueden mejorar en su trabajo
y acceder a puestos
con más responsabilidad
en la Junta de Extremadura.

La promoción se basa en los principios
de capacidad, mérito y de igualdad.
Es decir, que las mujeres
y los hombres tienen las mismas oportunidades.

En la Administración General,
las personas pueden mejorar en su trabajo
de varias formas:

- Promoción interna.
  Significa pasar de un puesto
  a otro de mayor nivel
  o a otro puesto del mismo nivel.
  Esto se hace a través pruebas,
  como oposiciones o concursos.

→ Carrera profesional.
Te permite mejorar en el trabajo
sin cambiar de puesto
gracias a la experiencia
y a la formación.

→ Cambio de puesto
Las personas también pueden cambiar de puesto
por concursos de méritos
o por libre designación
a algunos puestos con más responsabilidad.

En el personal laboral,
la promoción también se hace por pruebas
y por procesos públicos.

En el ámbito educativo
hay concursos de traslado
es decir, cambiar de centro
o de puesto de trabajo.

En Sanidad,
la promoción se basa en normas
y evaluaciones del trabajo.

En general,
la promoción es igual para todas las personas.
Las evaluaciones de trabajo
se hacen de forma justa y sin diferencias
entre mujeres y hombres.

Pero, el estudio
informa de algunas dificultades.
Para poder promocionar
las personas necesitan tiempo
para formarse y prepararse.
Y no todas las personas
tienen las mismas condiciones.

En general, las mujeres
tienen más responsabilidades de cuidado,
utilizan más reducciones de jornada
o **excedencias**,
y tienen menos años trabajados.
Esto hace que tengan menos tiempo
para prepararse
y menos oportunidades de promocionar.

Excedencia:
situación de una persona
que deja su puesto
de trabajo por un tiempo
y no cobra.
Cuando termina ese tiempo,
puede volver al trabajo.

El análisis muestra que hay menos mujeres
en los puestos de mayor responsabilidad.
Esto significa que, aunque las normas son iguales,
en la práctica aún hay desigualdades.

El estudio dice que es necesario:

- → Recoger más datos sobre mujeres y hombres.
- → Hacer seguimiento de la promoción.
- → Mejorar el análisis de los resultados.

La opinión de las personas trabajadoras,
según la encuesta,
es que casi el 82 por ciento de las mujeres
y el 90 por ciento de hombres
piensa que las oportunidades son justas.



Formación

En este apartado veremos
cómo se ofrece la formación
a las personas que trabajan
en la Junta de Extremadura
y de los servicios relacionados con ella.

En la Administración General,
la información sobre los cursos se envía por:

- → Correo electrónico.
- → La web de formación:
  https://eap.juntaex.es/
- → El portal del empleado:
  https://portalempleado.juntaex.es/formación

Cuando hay pocas plazas en los cursos,
las personas acceden
por orden de inscripción.
Es decir, acceden primero
las personas que se apuntan antes.
En este sistema no hay medidas
para ayudar a corregir desigualdades.

La mayoría de los cursos
se realizan dentro del horario de trabajo.

Pero otros cursos,
se hacen fuera del horario de trabajo
y esto puede crear dificultades
para algunas personas,
sobre todo, para las personas
que tienen más responsabilidades de cuidado.

El estudio dice que participan
más mujeres que hombres
en las actividades de formación
y esto pasa en las 3 áreas de trabajo.

En la Administración General
el 81 por ciento de las personas
que participan en formaciones son mujeres
y el 19 por ciento son hombres.

En Educación, también participan más mujeres
que hombres en la formación.
Esto se observa en diferentes tipos de curso:
presenciales, a distancia y **mixtos**.

Mixtos:
son cursos en los que hay clases de forma presencial y clases de forma online.

En Sanidad,
el 83 por ciento de las personas
que participan en formación son mujeres
y el 17 por ciento son hombres.

Estos datos muestran que las mujeres
participan mucho más
en las actividades de formación
y que tienen interés en mejorar
en su trabajo y en seguir formándose.

Por otro lado, en el acceso a la formación
en general, mujeres y hombres
pueden acceder en las mismas condiciones.
La mayoría de las personas
piensan que el acceso es justo.

En la encuesta,
casi el 92 por ciento de mujeres
y más del 94 por ciento de hombres
cree que hay igualdad.

El estudio informa sobre algunas cosas
que se pueden mejorar:

- → Incluir medidas para asegurar la igualdad.
- → Tener en cuenta las responsabilidades de cuidado.
- → Facilitar el acceso a la formación
  en todas las situaciones.



Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación es poder combinar
la vida personal, familiar y laboral.
La corresponsabilidad significa que las mujeres
y los hombres comparten por igual
las tareas de cuidado.

En las 3 áreas de trabajo,
es decir, en la Administración General,
en Educación y en Sanidad
hay normas sobre conciliación.

Estas normas permiten:

- → Reducir la jornada de trabajo.
- → Pedir excedencias y permisos.
- → Adaptar los horarios de trabajo.

Estas medidas son conocidas
por la mayoría de las personas.
Además, para usarlas,
hay que seguir unas medidas
para asegurar que las mujeres
y los hombres puedan acceder a ellas
en igualdad.

En Sanidad,
usar estas medidas puede ser más difícil por:

- → Los turnos de trabajo.
- → El trabajo por la noche
  y durante los fines de semana.
- → Las guardias.
- → La necesidad de atender siempre
  a las personas usuarias.

Además, muchas personas
trabajan en contacto directo con pacientes
y no siempre es fácil sustituirlas.
Por eso, aunque hay derechos,
no siempre se pueden utilizar estas medidas
con facilidad.

El estudio dice que las mujeres
utilizan más las medidas de conciliación.
Por ejemplo: piden más reducciones de jornada
más excedencias
y más permisos relacionados con el cuidado.

Esto significa que aún hay diferencias
entre mujeres y hombres
en el reparto de los cuidados.

Esta situación puede provocar
que las mujeres tengan más dificultades
en su carrera profesional
y menos oportunidades
de promoción y estabilidad laboral.

El estudio dice que no hay medidas
para que los hombres utilicen más estas normas.
Tampoco hay campañas
para fomentar el reparto de los cuidados
o seguimiento con datos claros
sobre el uso de las normas por sexo.

Además, no hay datos suficientes
sobre algunos permisos.
Por ejemplo:
datos de los permisos
para acompañar a familiares
a consultas médicas
o permisos por cuidado de bebés.
Esto hace que sea difícil
conocer la situación real.

En general, la conciliación se basa
en normas y derechos individuales.
Pero, no hay un trabajo claro
para mejorar su uso
o un análisis continuo de los resultados.

En las encuestas, la opinión de la plantilla
es que el 48 por ciento de mujeres
y el 58 por ciento de hombres
creen que se facilita la conciliación.

Además, el 76 por ciento de mujeres
y el 83 por ciento de hombres
cree que los permisos se usan de la misma forma.

Pero, hay un 30 por ciento de mujeres
dice que tiene dificultades para conciliar.

Las medidas que más se piden son:

- Horarios más flexibles.
  La pide el 61 por ciento de las mujeres
  y el 64 por ciento de los hombres.
- **Bolsa de horas.**
  La piden un 49 por ciento de mujeres
  y de hombres.
- Teletrabajo.

Bolsa de horas:
es un sistema que permite
guardar horas de trabajo
para usarlas
en otro momento.

En la Administración General,
el 83 por ciento de las excedencias
las solicitan mujeres.
Además, 203 mujeres y 11 hombres
han reducido su jornada
para cuidar a familiares.

En el ámbito educativo,
486 mujeres y 41 hombres
han reducido su jornada de trabajo.

En el ámbito sanitario,
no hay datos sobre el uso de estas medidas.

En resumen,
no existe un plan concreto de conciliación,
o estudios completos sobre las necesidades
de las personas trabajadoras.

Condiciones de trabajo

En este apartado veremos las condiciones
de trabajo de mujeres y hombres.
En general,
estas condiciones están organizadas con normas
y son iguales para todas las personas.
Pero no siempre funcionan igual
para todas las personas

En Educación
y en la Administración General
las condiciones de trabajo son más estables.

En Sanidad,
en el Servicio Extremeño de Salud,
el trabajo es más duro,
hay turnos diferentes
y la atención continua a las personas.

En cuanto a las horas de trabajo,
en la Administración General,
la mayoría de las mujeres y de los hombres
trabajan más de 35 horas a la semana.

Pero en las jornadas de trabajo más cortas,
el 6 por ciento de las mujeres
y el 2 por ciento de los hombres
trabaja menos de 20 horas.

En Educación, la mayoría de las mujeres
y de los hombres
trabaja en jornadas largas,
es decir, menos de 39 horas.

En las jornadas parciales,
el reparto entre mujeres y hombres
es muy parecido.
Las jornadas parciales son jornadas
de entre 20 y 35 horas
o de menos de 20 horas.

Además, el 10 por ciento de las mujeres
y el 8 por ciento de los hombres
trabaja menos de 20 horas.
En este caso,
hay una pequeña diferencia
a favor de las mujeres.

En el Servicio Extremeño de Salud
la mayoría de las mujeres y de los hombres
trabaja entre 35 y 37 horas y media,
es decir, una jornada completa.

En las jornadas parciales
el reparto es muy parecido.
El 2 por ciento de las mujeres
y el 1 por ciento de hombres
trabaja menos de 20 horas.

Y también,
el 2 por ciento de las mujeres
y el 1 por ciento de hombres
trabaja entre 20 y 35 horas.

Estos datos coinciden
con lo que ocurre en el área de Sanidad en España,
ya que las mujeres trabajan más
en jornada parcial que los hombres.
Esto puede influir en el sueldo,
en los derechos sociales
y en la seguridad social.

En general, la opinión de la plantilla
sobre las condiciones de trabajo
se valoran de forma positiva.
Pero hay diferencias
entre mujeres y hombres.

En la encuesta,
casi el 81 por ciento de las mujeres
y más del 91 por ciento de los hombres
cree que hay igualdad de trato
y oportunidades.



Salud laboral

La salud laboral es un conjunto de medidas
para cuidar la salud de las personas en el trabajo
y evitar que se hagan daño.

En este apartado veremos los datos
sobre la salud laboral
y el acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual es cuando alguien
hace cosas de tipo sexual
que otra persona no quiere
y le hacen sentir mal.
El acoso por razón de sexo
es cuando alguien trata mal a otra persona
por ser mujer o por ser hombre

La Junta de Extremadura tiene normas
para prevenir riesgos en el trabajo
y medidas para proteger a las personas trabajadoras.

Para ello, se hacen evaluaciones
de riesgos laborales.
Esto significa que se analizan
los posibles riesgos del trabajo
para evitar daños a las personas.
También se estudian riesgos
relacionados con el estrés
o el ambiente de trabajo.

El plan de prevención incluye algunas medidas
para tener en cuenta las diferencias
entre mujeres y hombres.
Por ejemplo, existen medidas específicas
para situaciones como el embarazo
y la lactancia.
En estos casos, se usan otras medidas
para proteger a las personas.

El estudio informa que no hay datos suficientes
sobre cuántas mujeres
utilizan las medidas de protección
por embarazo o lactancia.
Esto es porque esta información no se registra.

Tampoco hay información sobre:

- → El número de mujeres y hombres en situación de baja laboral.
- → Otros problemas de salud relacionados con el trabajo.
- → Los accidentes laborales.



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En este apartado veremos
del protocolo de la Junta de Extremadura
para actuar en situaciones de acoso sexual
y acoso por razón de sexo.

Este protocolo sirve para saber
cómo actuar en estos casos
y proteger a las personas.
Además, se han realizado actividades
de formación y sensibilización.

El protocolo
se hizo en la Comisión Técnica de Igualdad,
y se aprobó el 28 de febrero de 2025.

Para usarlo,
se nombraron a personas responsables
que se encargan de acompañar a las personas,
gestionar las quejas
e investigar los casos.
Estas personas recibieron una formación ´
sobre este tema.

La formación para estas personas
se hizo online el 17 de febrero de 2025
y duró 4 horas.

Después de aprobar el protocolo,
se difundió entre las personas trabajadoras
y se explicó su contenido.

También se realizó una formación
dirigida a todas las personas trabajadoras.
Esta formación se hizo el 5 de marzo de 2025
de 9 de la mañana a 2 de la tarde.

La formación tenía como objetivo:

- → Presentar el protocolo.
- → Ayudar a identificar situaciones de acoso.
- → Explicar cómo proteger a las personas.
- → Fomentar un entorno de trabajo sin acoso.

Durante la formación se explicó:

- → Qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- → Qué comportamientos pueden ser acoso.
- → Cómo denunciar una situación.
- → Las fases del procedimiento.
- → El compromiso de la organización para evitar el acoso.

A esta formación asistieron 150 personas, pero no hay datos sobre cuántas eran mujeres y cuántos eran hombres.

Se ha intentado recoger información sobre denuncias o casos de acoso. Pero, no hay de datos ni casos sobre este tema.



Comunicación y lenguaje

La Junta de Extremadura usa varios canales para comunicar información.
Los canales principales son:

- → El correo electrónico.
- → Las reuniones.
- → Los carteles con información.
- → El apartado de noticias de la página web.

El Portal Electrónico de la Junta de Extremadura
es el canal general.
Este portal es el lugar principal
para consultar información general.

Las personas trabajadoras
y la ciudadanía en general
pueden enviar sugerencias o quejas.
Para ello, existe un buzón de quejas
y sugerencias.
Estas quejas se envían
al departamento responsable
de participación ciudadana.

Las quejas y sugerencias
se pueden presentar de distintas formas:

- → Por internet.
- → De forma presencial.
- → Por correo electrónico: quejas@juntaex.es
- → Por teléfono: 900 22 20 12.

No se ha realizado un análisis completo
de todos los canales de comunicación.
Por eso, no se puede saber con seguridad
si hay casos de lenguaje sexista
o discriminatorio.

Aun así, se ha comprobado que la página web,
que es el canal de comunicación principal,
no usa el lenguaje sexista o estereotipos.

Según la encuesta,
el 78 por ciento de las mujeres
y el 83 por ciento de los hombres
cree que el lenguaje
y las imágenes son inclusivas.



Violencia de género

En la Junta de Extremadura
no hay un protocolo concreto
para actuar en casos de violencia de género
que afecten a las trabajadoras.
Si existiera este protocolo,
ayudaría a actuar en estas situaciones
y a usar las medidas adecuadas en el trabajo.

En la actualidad,
los protocolos que existen son:

- → En sanidad,
  un protocolo para las personas pacientes.
- → En educación,
  un protocolo para el alumnado.

Aun así, se han realizado acciones
para sensibilizar a las personas trabajadoras.
Por ejemplo:

- → Difusión de mensajes de rechazo
  a la violencia de género.
- → Campañas informativas.
- → Acciones para sensibilizar.

Esto significa que la organización
tiene un compromiso claro
contra esta forma de violencia.

En cuanto a la formación,
no existe una formación concreta
sobre violencia de género
para las personas trabajadoras
con responsabilidad.
Esto puede hacer que sea más difícil
encontrar estos casos
y usar de forma correcta las medidas.

En general, la Administración
cumple con las normas.
Pero es necesario mejorar la forma
en que se incluye la violencia de género
en las políticas de igualdad.

Es importante trabajar
para tener un sistema con más prevención,
con seguimientos
y que se use de la misma forma
en todas las áreas de trabajo.

Resultados de la auditoría retributiva

Auditoría retributiva:
es un estudio
sobre los sueldos.

En la Junta de Extremadura
los sueldos siguen unas normas.
Estas normas tienen en cuenta:

- El tipo de puesto de trabajo.
- El grupo profesional.
- El nivel del puesto.
- Los complementos del trabajo.

Además, el sueldo no depende
de si la persona es mujer o hombre.

Los complementos salariales
dependen del puesto de trabajo
y de las funciones que se realizan.

El estudio dice que las mujeres
tienen los sueldos más bajos
y los hombres tienen los sueldos más altos.
En la Junta de Extremadura:

- Los hombres cobran
  más de 30 mil 700 euros al año.
- Las mujeres cobran
  más de 28 mil euros al año.

Hay una diferencia de casi un 9 por ciento
en lo que cobra una mujer
y un hombre al año.

En Educación:

- → Los hombres cobran
  más de 2 mil euros al mes.
- → Las mujeres cobran
  casi 2 mil euros al mes.

Hay una diferencia de más del 4 por ciento
en lo que cobra una mujer
y un hombre al mes.

En Sanidad:

- → Los hombres cobran
  más de 51 mil euros al año.
- → Las mujeres cobran
  casi 38 mil 300 euros al año.

Hay una diferencia de casi el 25 por ciento
en lo que cobra una mujer
y un hombre al año.

El estudio también analiza los sueldos
de los mismos puestos de trabajo.
En estos casos,
no hay diferencias entre mujeres y hombres
cuando realizan el mismo trabajo.

Las diferencias en los sueldos
no son por una **discriminación directa**,
pero sí pueden existir por otros motivos.
Por ejemplo:

- → Hay más mujeres en puestos con salarios más bajos.
- → Hay más hombres en puestos con más responsabilidad.
- → Algunos complementos salariales se dan más en algunos puestos.

Discriminación directa:
es cuando una persona recibe un trato peor que otra por ser mujer o por ser hombre.

Las diferencias en los sueldos
también pueden estar relacionadas
con que hay:

- → Más mujeres con jornada reducida por cuidados.
- → Más mujeres en puestos con salarios bajos.
- → Más hombres en puestos de dirección y jefatura.
- → Menos mujeres en puestos con complementos salariales.
- → Menos antigüedad de las mujeres.

Las diferencias en los sueldos
no son por tener un trato directo diferente,
pero sí por desigualdades en los puestos
y en las condiciones de trabajo.
Por eso, es importante seguir analizando
estas diferencias.

Para mejorar esta situación,
se proponen varias medidas.
Las medidas son:

- Analizar cada año
  las diferencias en los sueldos.
- Revisar los complementos salariales.
- Mejorar los sistemas informáticos
  para tener datos por sexo.
- Realizar auditorías salariales completas.

Estas auditorías deben incluir:

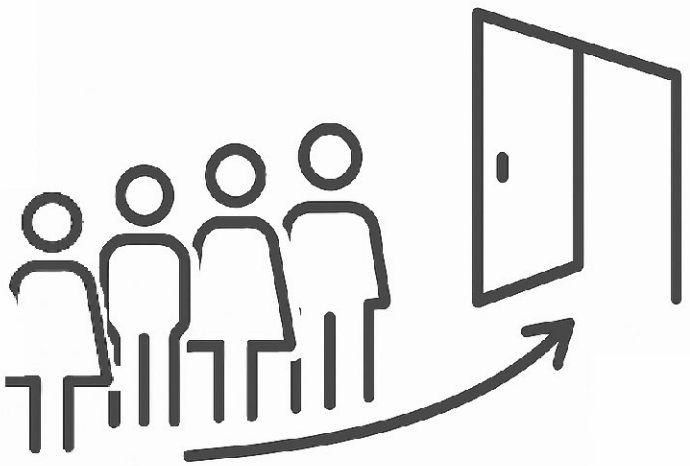
- El análisis de los puestos de trabajo.
- El registro de sueldos por sexo.
- El estudio de las diferencias en los sueldos.
- Un plan para corregirlas.

6 ¿Qué vamos a hacer?

Objetivos y medidas

En este punto explicamos
qué vamos a hacer para mejorar la igualdad
en la Administración Pública
de la Junta de Extremadura
y en los servicios relacionados con ella.

Hay 12 áreas de trabajo.
Cada área de trabajo presenta los objetivos
y las medidas que se van a poner en práctica.



ÁREA 1

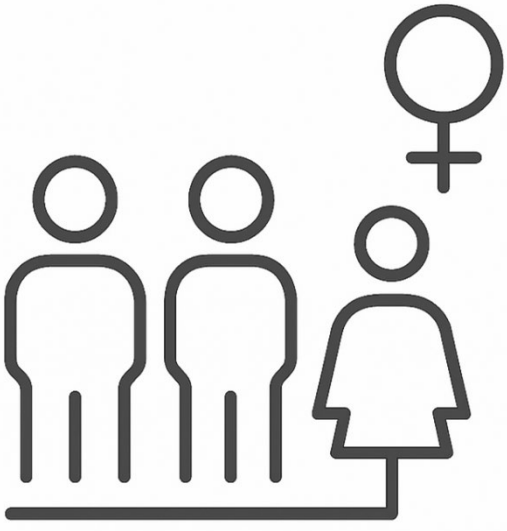
Acceso al empleo público y plazas

Objetivos	Acciones
Disponer de información de mujeres y hombres para analizar cómo es el acceso al empleo público y encontrar esas posibles desigualdades.	Crear un sistema para recoger datos separados de mujeres y hombres sobre las personas admitidas, excluidas y seleccionadas en los procesos de selección.
Asegurar y aumentar poco a poco el mismo número de mujeres y hombres en los equipos de selección para evitar desigualdades y mejorar la igualdad de oportunidades.	Decidir criterios claros para elegir a las personas que forman parte de los equipos de selección para asegurar el mismo número de mujeres y hombres.
Mejorar la claridad y el control de los resultados de los procesos de selección para ver si hay diferencias entre mujeres y hombres.	Revisar el lenguaje y las imágenes de los documentos de la Junta de Extremadura para que sean inclusivos y no discriminatorios.
Formar a las personas que participan en los procesos de selección para evitar desigualdades e incluir la igualdad en su trabajo.	Formar en igualdad a todas las personas que participan en los procesos de selección.

Objetivos	Acciones
Mejorar la claridad y el control de los resultados de los procesos de selección para ver si hay diferencias entre mujeres y hombres.	Hacer un seguimiento cada cierto tiempo de las personas candidatas y admitidas en los procesos de selección.
Usar sistemas claros y justos para seleccionar y contratar a las personas trabajadoras sin discriminación.	Usar sistemas claros y justos para seleccionar y contratar a las personas trabajadoras.
Favorecer la estabilidad en el trabajo con las mismas condiciones para mujeres y hombres.	Recoger y analizar información sobre las situaciones en las que mujeres y hombres acceden a trabajos a tiempo parcial.
Asegurar la claridad y evitar la discriminación con los contratos temporales, a tiempo parcial o en la libre designación.	Analizar las causas de estos tipos de contratos y de la de libre designación para ver si hay diferencias entre mujeres y hombres.

Objetivos	Acciones
Asegurar la igualdad en el acceso al empleo público y evitar que el embarazo o la maternidad sea un problema en los procesos de selección.	Adaptar los procesos de selección en estas situaciones de embarazo o maternidad.
Asegurar la igualdad para acceder al empleo público y para la incorporación al puesto de trabajo. Y evitar que el embarazo, la maternidad o la paternidad sean un problema.	Asegurar el acceso al empleo a las mujeres embarazadas y a las personas trabajadoras con bajas de maternidad o paternidad.
Incluir contenidos de igualdad en el acceso al empleo público y mejorar el uso de la igualdad en el trabajo.	Incluir contenidos de igualdad en los temarios de los procesos de selección.
Asegurar la igualdad en el acceso al empleo y evitar que el embarazo, el parto, la lactancia u otras situaciones sean un problema.	Asegurar que las mujeres embarazadas o que dan el pecho pueden participar en los procesos de selección.

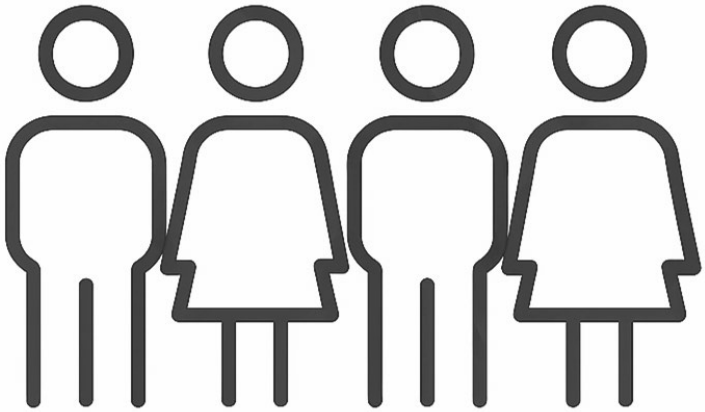
Objetivos	Acciones
Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en los trabajos diferentes y favorecer que haya mujeres y hombres en todos los puestos.	Realizar campañas para animar a los hombres a trabajar en puestos donde hay más mujeres.



ÁREA 2

Falta de mujeres en algunos puestos de trabajo

Objetivos	Acciones
Revisar las pruebas y los procesos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación y asegurar la igualdad en el acceso a los puestos.	Analizar las pruebas y los procesos de selección para comprobar si tratan igual a las mujeres y a los hombres.
Aumentar el número de mujeres en trabajos donde hay más hombres con acciones de información, apoyo y participación.	Realizar acciones para aumentar el número de mujeres en trabajos donde hay más hombres y favorecer la igualdad.



ÁREA 3

Grupos y puestos de trabajo

Objetivos	Acciones
Usar los mismos nombres y las mismas descripciones para los puestos de trabajo para evitar desigualdades y asegurar que sean claros y fáciles de entender.	Actualizar los nombres y las descripciones de los puestos de trabajo.
Ver y corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en las descripciones, requisitos y valoraciones de los puestos de trabajo para que sean claros y justos.	Revisar las descripciones de los puestos de trabajo, y si es necesario, incluir cambios para evitar desigualdades.

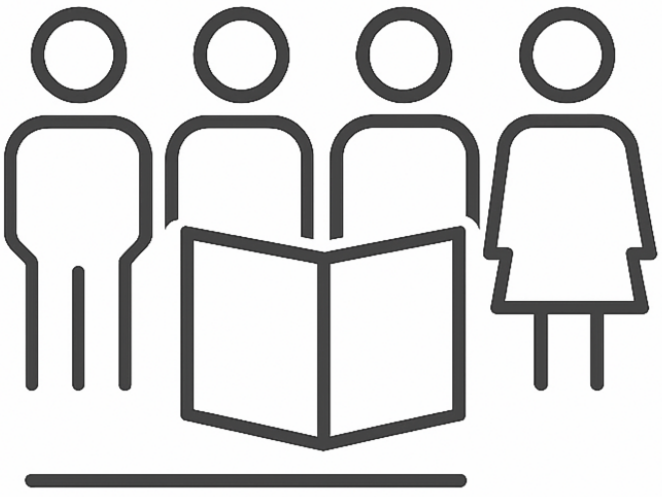


ÁREA 4

Condiciones de trabajo y sueldos

Objetivos	Acciones
Asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y en los sueldos. Y revisar, cada cierto tiempo, los complementos y otros pagos para ver si hay diferencias y corregirlas.	Revisar cada cierto tiempo los complementos para ver si hay diferencias entre mujeres y hombres.
Mejorar el sistema de nóminas para tener información clara sobre los sueldos y poder comparar los datos entre mujeres y hombres.	Adaptar el sistema de nóminas de la Junta de Extremadura para que permita hacer informes y registros de los sueldos separando los datos de mujeres y hombres.
Asegurar la igualdad en los sueldos entre mujeres y hombres revisando los sueldos que marca la ley.	Hacer una auditoria retributiva según marca la ley.

Objetivos	Acciones
Asegurar la salud, la seguridad y los derechos en el trabajo durante el embarazo, lactancia y también a las mujeres que sufren violencia de género.	Ofrecer el teletrabajo durante el embarazo, la lactancia o la situación de violencia de género.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que tienen la responsabilidad de cuidar hijos e hijas menores de 16 años o a personas dependientes o con discapacidad.	Ofrecer el teletrabajo a las personas trabajadoras que estén en algunas de estas situaciones.
Asegura que los sistemas de evaluación del trabajo tengan en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres para evitar desigualdades y asegurar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional y la promoción.	Evaluar el trabajo teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.



ÁREA 5

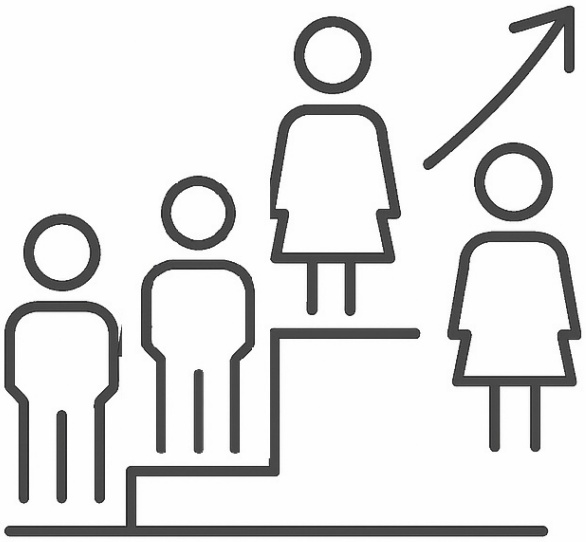
Formación en el trabajo

Objetivos	Acciones
Fomentar los cursos de igualdad en la oferta que ofrecen las Escuelas de formación de la Junta de Extremadura.	Pedir cursos de igualdad a las Escuelas de Formación de la Junta de Extremadura.
Incluir la igualdad en todas las formaciones para mejorar los conocimientos y evitar diferencias entre mujeres y hombres.	Incluir y asegurar la igualdad en los nombres de los cursos de la Junta de Extremadura, en la forma de enseñar y en los contenidos para evitar la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres y entre distintas personas.
Asegurar que los cursos de otras empresas tengan en cuenta la igualdad en sus contenidos, materiales y en la forma de enseñar.	Incluir estas condiciones en los contratos con estas empresas.

Objetivos	Acciones
Recoger información y hacer seguimiento de las formaciones hechas para analizar la participación y los resultados entre mujeres y hombres.	Actualizar y mantener un registro con los datos de las mujeres y hombres que participan en cada curso.
Incluir la formación en igualdad en el plan de formación de cada año para que cada vez más personas trabajadoras reciban esta formación.	Incluir cursos de igualdad en los planes de formación.
Asegurar la igualdad en el acceso a la formación y evitar penalizaciones, como tener menos oportunidades o un peor trato por utilizar medidas de conciliación.	Ofrecer cursos a las personas trabajadoras que están de permiso por motivos de conciliación.

Objetivos	Acciones
Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, fomentar que compartan las tareas de cuidado, evitar ideas que limitan a mujeres y hombres y prevenir la violencia de género.	Hacer acciones de sensibilización de igualdad para todas las personas trabajadoras, y en especial, en los trabajos donde hay más hombres, para fomentar formas de ser hombre basadas en igualdad.
Fomentar que los hombres participen en las acciones de sensibilización y formación sobre formas de ser hombre basadas en la igualdad. Y fomentar actitudes de respeto, de reparto de cuidados y evitar estereotipos en el trabajo.	Diseñar y dar cursos a las personas trabajadoras de la Junta de Extremadura, y en especial, a hombres, sobre formas de ser hombre basadas en la igualdad, con talleres, cursos online o presenciales y espacios para la reflexión.
Fomentar que las mujeres participen en la formación para mejorar sus habilidades de dirección y favorecer que haya más mujeres en puestos de responsabilidad para reducir las diferencias en estos puestos.	Fomentar que las mujeres participen en cursos sobre habilidades de dirección para que puedan acceder a puestos de más responsabilidad.

Objetivos	Acciones
Asegurar que se incluya la igualdad en las normas, las decisiones y los planes importantes de la Junta de Extremadura.	Organizar cursos de formación sobre igualdad para las personas que hacen informes sobre normas, decisiones y planes importantes de la Junta de Extremadura.
Facilitar la vuelta al trabajo después de un tiempo fuera por motivos de conciliación y evitar que esto sea un problema en su desarrollo profesional.	Ofrecer formación a las personas que vuelven al trabajo después de un permiso por motivos de conciliación para actualizar conocimientos y habilidades.



ÁREA 6

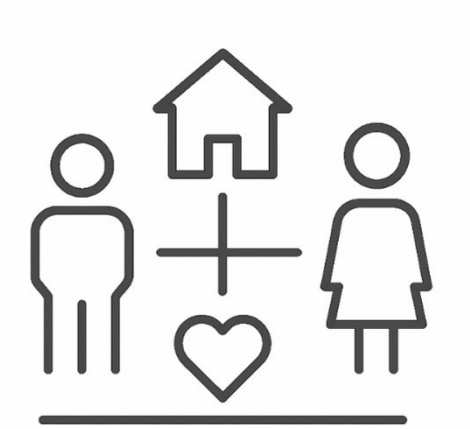
Carrera profesional y promoción interna

Objetivos	Acciones
Tener datos de mujeres y hombres sobre la promoción interna para ver si hay diferencias y realizar acciones para corregirlas.	Incluir el dato de si la persona es hombre o mujer en los formularios de inscripción y en las listas de personas admitidas, excluidas y seleccionadas en los procesos de promoción interna.
Asegurar que haya el mismo número de mujeres y hombres en los equipos de promoción interna para evitar desigualdades en la evaluación.	Decidir criterios claros para elegir a las personas que forman parte de los equipos de promoción interna para asegurar que haya el mismo número de mujeres y hombres.
Asegurar que las normas de los procesos de promoción interna sean claras y no discriminatorias y ver y corregir desigualdades.	Analizar los criterios de la promoción interna para ver si hay diferencias entre mujeres y hombres.

Objetivos	Acciones
Valorar la formación y la experiencia en igualdad como algo muy importante para mejorar el trabajo y tener en cuenta a mujeres y hombres.	Tener en cuenta la formación y la experiencia en igualdad como un mérito para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
Asegurar la igualdad en el acceso a la promoción interna y evitar que el embarazo o la maternidad afecten a la carrera profesional.	Adaptar los procesos de promoción interna a las mujeres embarazadas.
Ver si hay diferencias entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y en la promoción para hacer acciones y corregirlas.	Hacer un informe cada año sobre la promoción de mujeres y hombres en puestos de más responsabilidad, como puestos de dirección, de libre designación y jefaturas de nivel medio.

Objetivos	Acciones
Asegurar que los procesos de promoción interna y desarrollo profesional sean justos y evitar desigualdades y estereotipos entre mujeres y hombres.	Realizar cursos de formación sobre igualdad para las personas que participan en los equipos de promoción interna para evitar desigualdades y asegurar un trato justo a mujeres y hombres.
Asegurar que los procesos de promoción interna sean justos y no perjudiquen a las personas por su jornada de trabajo o por cuidar a otras personas.	Asegurar que trabajar a tiempo parcial o con reducción de jornada, es decir, menos horas, por motivos de conciliación personal, familiar y laboral no sea un problema para acceder a puestos de responsabilidad.

ÁREA 7



Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos	Acciones
Fomentar una forma de organizar el trabajo que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, es decir, el reparto de las tareas de cuidado.	Crear un plan de conciliación y de corresponsabilidad para las personas trabajadoras de la Junta de Extremadura y de los servicios relacionados con ella.
Evaluar las medidas de conciliación y ver si hay diferencias en su uso entre mujeres y hombres para corregirlas.	Hacer un informe cada año sobre reducciones de jornada, excedencias y suspensiones separando los datos de mujeres y hombres para ver las diferencias.
Promover el reparto de las tareas de cuidado y que mujeres y hombres usen las medidas de conciliación de forma compartida para evitar problemas en el trabajo o en la carrera profesional	Diseñar y hacer campañas de información, como guías o talleres, sobre el reparto de cuidados para fomentar que mujeres y hombres usen por igual los permisos y medidas de conciliación.

Objetivos	Acciones
Realizar acciones de formación y de información para el personal sobre la corresponsabilidad para reducir desigualdades y fomentar que los hombres participen más en las tareas de cuidado.	Hacer cursos sobre la corresponsabilidad.
Unificar y organizar las solicitudes de conciliación, recoger los datos para mejorar la gestión y poder ver las diferencias entre mujeres y hombres.	Usar el mismo sistema para pedir las medidas de conciliación y así facilitar su uso y organización.
Facilitar a las personas trabajadoras la información clara y fácil de entender sobre sus derechos, los recursos que hay y los procesos de conciliación.	Crear una guía sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, difundirla cada cierto tiempo y tenerla actualizada.

Objetivos	Acciones
Dar facilidades para adaptar el horario de trabajo y la conciliación con una herramienta para todas y fácil de usar.	Crear una bolsa de horas que permita cambiar el horario de trabajo y recuperar esas horas en otro momento.
Evitar trabajar más tiempo del horario laboral y mejorar la conciliación organizando las reuniones dentro del horario de trabajo.	Fomentar que las reuniones se hagan dentro del horario de trabajo.
Usar los mismos criterios para los cambios de turno por conciliación y que todas las personas puedan acceder en igualdad de condiciones.	Fomentar como buena práctica dar cambios de turno por conciliación a través de información dirigida a las personas responsables de los centros y servicios.
Asegurar el derecho a no trabajar fuera del horario y respetar los tiempos de descanso, los permisos y las vacaciones.	Crear y difundir información sobre el derecho a desconectar del trabajo para que todas las personas trabajadoras lo conozcan.

Objetivos	Acciones
Favorecer el desarrollo profesional de las personas que utilizan medidas de conciliación para que puedan acceder a la formación en igualdad de condiciones.	Facilitar recursos y formación a las personas que tienen reducción o adaptación de jornada para que puedan seguir formándose en igualdad de condiciones.
Facilitar el uso de las medidas de conciliación y crear condiciones que ayuden a organizar mejor el tiempo de trabajo.	Permitir juntar las horas de reducción de jornada para disfrutarlas en días completos.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que cuidan a otras personas.	Ofrecer permisos para asistir a tutorías de hijos e hijas y a consultas médicas.

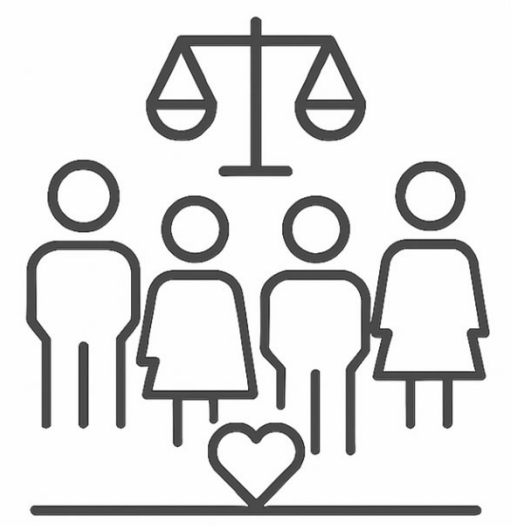


ÁREA 8

Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

Objetivos	Acciones
Asegurar que las personas trabajadoras conozcan el Plan de Igualdad y sus medidas para facilitar su uso y el trabajo conjunto en la organización.	Crear una versión del Plan accesible, en lectura fácil, y difundirlo dentro y fuera de la organización para que todas las personas lo conozcan.
Facilitar pautas claras para que las comunicaciones de la organización sean inclusivas y respeten por igual a mujeres y hombres.	Difundir la guía llamada: Guía para evitar el lenguaje sexista en la Administración Pública de Extremadura
Asegurar que la información de la web de la Junta de Extremadura sea clara, inclusiva y trate por igual a mujeres y hombres.	Revisar y actualizar la página web de la Junta de Extremadura y hacer los cambios necesarios.

Objetivos	Acciones
Actualizar de forma continua la información de la página web de la Junta de Extremadura para usar un lenguaje y unas imágenes inclusivas y respetuosas.	Hacer revisiones cada año sobre la información que aparece en la página web para eliminar imágenes o lenguaje sexista.
Formar en igualdad a las personas que publican los contenidos en la página web de la Junta de Extremadura.	Dar cursos de igualdad a las personas trabajadoras que se encargan de publicar y mantener la información de la página web de la Junta de Extremadura.
Fomentar la igualdad con acciones en fechas importantes, como los días relacionados con la igualdad.	Hacer campañas de sensibilización sobre igualdad en los días importantes.



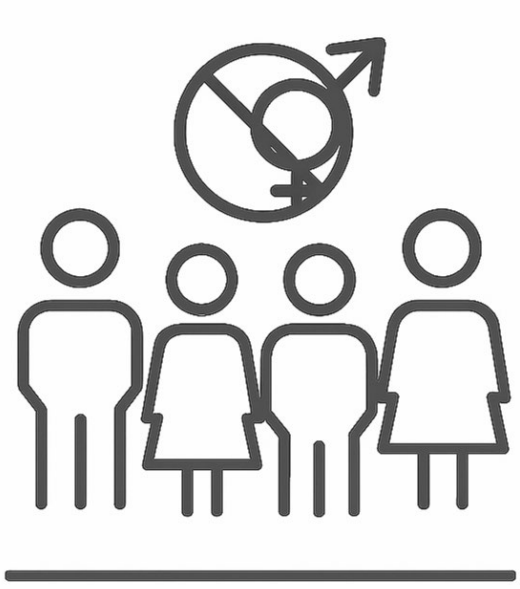
ÁREA 9

Salud laboral e igualdad

Objetivos	Acciones
Ver los riesgos que pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres para poder prevenirlos.	Incluir la igualdad en la evaluación de los riesgos laborales y analizar si afectan de forma diferente a mujeres y hombres.
Reconocer el acoso como un riesgo en el trabajo y actuar para prevenirlo, identificarlo y actuar cuando pase.	Tener en cuenta el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como un riesgo en el trabajo y prevenirlo.
Asegurar que los equipos, las herramientas y la ropa de trabajo sean adecuados y seguros para todas las personas trabajadoras. Estos materiales deben evitar diferencias injustas entre mujeres y hombres.	Incluir una norma en los documentos de contratación para comprar equipos de protección, ropa de trabajo, herramientas y otros materiales. Esta norma debe asegurar que los materiales tengan en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y, sobre todo, de las mujeres embarazadas.

Objetivos	Acciones
Formar al personal en prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.	Organizar jornadas y cursos sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales con igualdad entre mujeres y hombres. Estos cursos deben explicar que algunos riesgos del trabajo pueden afectar de forma diferente a mujeres y hombres. Por ejemplo: malas posturas, organización del trabajo, salud mental o embarazo.
Estudiar los accidentes y problemas de salud que ocurren en el trabajo. Para ver si afectan de forma diferente a las mujeres y hombres. Así se podrán tomar mejores decisiones para prevenir riesgos laborales.	Hacer informes sobre accidentes de trabajo y problemas de salud laboral. Estos informes deben separar los datos de mujeres y los datos de hombres de toda la Administración.

Objetivos	Acciones
Mejorar la formación del personal para reconocer los riesgos laborales y saber cómo actuar ante ellos.	Incluir contenidos sobre igualdad entre mujeres y hombres en la formación sobre prevención de riesgos laborales. Esta formación será para las personas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y para las delegadas y delegados de Prevención.
Mejorar poco a poco los espacios de trabajo. Estos espacios deben facilitar el trabajo y las responsabilidades de cuidado de las personas trabajadoras.	Preparar poco a poco espacios adecuados para la lactancia en los centros de trabajo. Estos espacios deben ser tranquilos, seguros y cómodos.



ÁREA 10

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivos	Acciones
Dar a conocer mejor el protocolo y facilitar su uso para prevenir, identificar y trabajar ante el acoso.	Dar más a conocer el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para que las personas trabajadoras lo conozcan y sepan cómo actuar.
Asegurar que el protocolo funcione bien y proponer mejoras y aprendizajes cada cierto tiempo.	Revisar el protocolo de actuación ante el acoso cada cierto tiempo y mejorarlo si es necesario.
Asegurar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo y sepan cómo actuar y qué recursos usar ante el acoso.	Dar a conocer de forma continua el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos	Acciones
Prevenir el acoso con normas de comportamiento claras y favorecer un entorno de trabajo con respeto y en igualdad.	Crear y difundir materiales de información para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por ejemplo: carteles o folletos.
Mejorar el seguimiento y la revisión del acoso sexual y del acoso por razón de sexo para conocer mejor lo que ocurre y poder actuar.	Crear un sistema de información sobre los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
Fomentar la formación y la información sobre el acoso de jefes y jefas y de las personas que gestionan a las personas trabajadoras.	Ofrecer cursos de formación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a jefes y jefas y a las personas que gestionan a las personas trabajadoras.
Fomentar la formación, los recursos y la información de las personas que forman parte de las comisiones del protocolo de acoso.	Realizar formaciones cada cierto tiempo para las comisiones sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sobre cómo usar el protocolo.



ÁREA 11

Violencia de género

Objetivos	Acciones
Proteger en el trabajo a las mujeres que sufren violencia de género.	Crear, aprobar y dar a conocer un protocolo interno para actuar ante casos de violencia de género.
Sensibilizar y formar sobre violencia de género a las personas trabajadoras.	Dar cursos cada cierto tiempo sobre cómo actuar ante situaciones de violencia de género a las personas trabajadoras.
Formar a las personas responsables y jefes y jefas para usar medidas de igualdad y para prevenir y actuar de forma adecuada.	Ofrecer cursos de formación sobre la violencia de género y sobre cómo usar los protocolos y las medidas de protección en el trabajo.
Mejorar los conocimientos de las personas trabajadoras para reconocer, actuar y dirigir a los recursos adecuados ante situaciones de violencia de género.	Crear materiales y guías con información sobre violencia de género para sensibilizar a las personas trabajadoras.

Objetivos	Acciones
Mejorar la prevención, reconocer y saber qué hacer ante la violencia de género.	Incluir contenidos sobre la violencia contra las mujeres en la formación sobre igualdad.
Ofrecer medidas de protección en el trabajo para su seguridad para que las víctimas puedan seguir trabajando.	Ofrecer el teletrabajo como medida de protección para las mujeres víctimas de violencia de género.
Proteger y apoyar a las mujeres que sufren violencia de género para que puedan usar sus derechos y cubrir sus necesidades sin que esto afecte a sus condiciones de trabajo.	Dar permisos pagados para hacer los trámites sobre violencia de género, como ir al juzgado, a la comisaría o a los servicios de ayuda tanto para la persona afectada como para sus hijas e hijos.



ÁREA 12

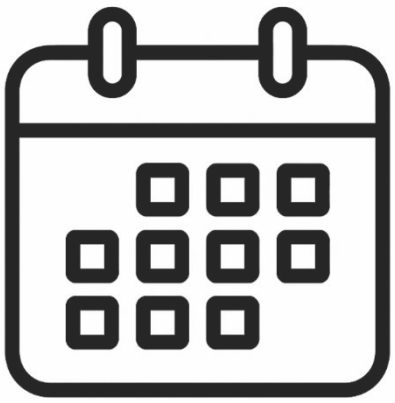
Compromiso de la Junta de Extremadura

Objetivos	Acciones
Hacer que los sistemas de información permitan analizar las diferencias entre mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización.	Incluir el dato de si la persona es mujer o hombre en todas las herramientas de datos y de gestión para poder ver las diferencias.
Revisar cada año el Plan de Igualdad usando datos para ver cómo va, decidir quién se encarga en cada área y hacer informes.	Crear y usar una herramienta de seguimiento del Plan con datos de cada año para ver cómo funciona y si se cumple.
Incluir el análisis de cómo afectan las decisiones a mujeres y hombres en los documentos y en el trabajo para mejorar la toma de decisiones.	Dar instrucciones claras a cada área y departamento para ver cómo afecta la información de los documentos a mujeres y hombres y tenerlo en cuenta al redactarlos.

Objetivos	Acciones
Asegurar que haya el mismo número de mujeres y hombres en los equipos y grupos de trabajo para evitar desigualdades y mejorar la organización.	Hacer que haya el mismo número de mujeres y hombres en los equipos, mesas de trabajo, comités y comisiones.
Ofrecer ayuda y resolver dudas sobre igualdad.	Crear un canal de comunicación para que las personas trabajadoras de todos los ámbitos puedan hacer consultas y propuestas sobre igualdad.
Decidir qué recursos son necesarios para poner en marcha el Plan de Igualdad y que funcione bien.	Decidir el dinero necesario cada año para usarlo para el Plan de Igualdad y repartirlo entre las diferentes medidas.
Fomentar la igualdad y atender bien las necesidades de las familias con una sola persona a cargo.	Tener en cuenta la realidad de las familias con una sola persona a cargo al crear y usar las políticas públicas.

7 ¿Cuándo se hacen las acciones del Plan?

La Comisión de Igualdad tiene un calendario con todos los objetivos y acciones que se realizarán durante los 4 años del Plan, es decir, desde el año 2026 hasta el año 2030.



8 ¿Cómo sabemos si el Plan funciona?

El Plan de Igualdad
tiene un sistema de seguimiento
y un sistema de evaluación
para saber si todas las propuestas,
acciones y medidas funcionan.

Sistema de seguimiento

Este sistema de seguimiento
es un proceso que consiste en recoger
y analizar la información sobre igualdad
y sobre conciliación de la Junta de Extremadura
de forma continua.

Este seguimiento sirve para:

- → Ver lo que se ha hecho.
- → Comprobar que se cumplen los objetivos y las medidas.
- → Encontrar posibles problemas
- → Y, si es necesario,
  hacer cambios para mejorar el plan
  según las necesidades
  de las personas trabajadoras
  y de los recursos que haya.

El seguimiento debe quedar
recogido por escrito
por la Comisión de Igualdad.

Las personas responsables
de la Administración Pública
y las personas representantes
de las personas trabajadoras
se reunirán cada 6 meses,
y escribirán un acta de cada reunión
en la que se recojan los resultados.

Sistema de evaluación

El sistema de evaluación permite conocer
los resultados que se consiguen
al poner en práctica el Plan de Igualdad.

También permite ver las cosas
que son necesarias mejorar
y crear planes y acciones de mejoras.

Se harán 2 evaluaciones:

- Una evaluación intermedia,
  a los 2 años,
  es decir, en 2028.

- Una evaluación final,
  cuando termine el Plan de Igualdad,
  es decir, en 2030.

Estas 2 evaluaciones
las hará la Comisión de Igualdad
y toda la información se debe recoger
por escrito en un informe.

9 ¿El Plan puede cambiar?

El Plan de Igualdad es un documento dinámico.
Esto significa que se puede revisar
y cambiar durante estos 4 años.

La revisión se hará en estos casos:

- Por los resultados del seguimiento
  y la evaluación del Plan.

- Cuando se vean diferencias importantes
  entre lo que se iba a hacer
  y lo que se está haciendo.

- Cuando haya cambios en la organización,
  en las normas o en la estructura
  que afecten al Plan.

- Cuando haya nuevas necesidades
  en materia de igualdad,
  a partir de los datos
  o de la realidad de la organización.

- Cuando haya situaciones
  de discriminación o desigualdad
  y se necesiten medidas de corrección.

Para hacer la revisión es necesario
actualizar el diagnóstico de la situación
y cambiar, añadir o eliminar medidas
según las necesidades que se encuentren.

Las propuestas de cambio
las analiza la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será responsable
de valorar los cambios
y de proponerlos a la mesa general
para que se aprueben.

10 Comunicación y difusión del Plan

El Plan de Igualdad de la Junta de Extremadura
tendrá un plan de comunicación y de difusión.

El objetivo es que toda la plantilla
conozca el Plan,
lo entienda y participe en su uso.

La difusión es muy importante
porque permite:

- → Explicar los objetivos,
  las medidas y los compromisos del Plan.
- → Fomentar la participación de la plantilla.
- → Reforzar una forma de trabajar
  basada en la igualdad
  entre mujeres y hombres.

El plan de comunicación se diseñará
teniendo en cuenta la accesibilidad,
la información clara
y que llegue a todas las personas trabajadoras
a través de los canales de comunicación internos.

También se tendrá en cuenta
la experiencia anterior,
es decir, cuando se informó
sobre el cuestionario de diagnóstico.

Esta experiencia permitió que participaran
muchas personas trabajadoras
gracias a los diferentes canales de comunicación.

El Plan se dará a conocer
cuando se apruebe
y durante los 4 años,
es decir, desde 2026 hasta 2030.

Se harán acciones cada cierto tiempo
para informar sobre el Plan
y ver cómo se cumplen las medidas.

11 ¿Qué recursos se necesitan para este Plan?

Para poner en marcha el Plan de Igualdad
es necesario el compromiso político
y de la organización,
pero también hacen falta medios
y recursos para que las medidas
funcionen bien
y se mantengan en el tiempo.



Personas y equipos

Este Plan presenta el compromiso del Gobierno
de la Junta de Extremadura.

En su preparación participaron:

- → La Dirección General de Función Pública
- → La Secretaría General de Igualdad y Conciliación.
- → El Instituto de la Mujer de Extremadura.

La Comisión de Igualdad será responsable
de hacer el seguimiento del Plan.

La Secretaría General de Igualdad
y Conciliación será la encargada
de asegurar que el Plan se use igual
en todas las áreas de trabajo
y que la información se comparta
para que llegue a toda la plantilla.

Para ello,
se crearán colaboraciones
entre todas las áreas de trabajo
para usar las medidas de la misma forma
y para recoger y revisar los datos
del seguimiento.

Recursos técnicos y materiales.

Para ayudar a poner en marcha el Plan
y hacer su seguimiento,
se usarán herramientas y recursos
que permitan recoger información
organizarla y analizarla.

Las herramientas son:

- → Sistemas de información
  y bases de datos para recoger los datos
  de la misma forma en toda la organización.

- → Una ficha de seguimiento
  que cada área de trabajo debe completar
  para informar cada cierto tiempo
  sobre cómo van las medidas.

- → Canales de coordinación entre áreas
  para mejorar la comunicación
  entre los equipos responsables del Plan.

→ Recursos de formación
para ayudar a usar la igualdad
en todos los ámbitos de trabajo.

→ Dinero que da el Gobierno
de la Junta de Extremadura
en sus 3 ámbitos:
Sanidad, Educación y Administración general.

Todos estos recursos
sirven para mejorar la gestión del Plan,
hacer el seguimiento de la información
y que los resultados sean claros.

Además, si es necesario,
se podrá pedir ayuda técnica
para apoyar este trabajo.

JUNTA DE EXTREMADURA