

El II Plan de Igualdad se firma con el apoyo de CCOO

El pasado viernes 3 de junio, la Comisión de Igualdad firmó el **II Plan de Igualdad** de la Diputació de València, con la participación de las Centrales Sindicales, de la Delegación de Igualdad y de la representación de RRHH. La Corporación tiene previsto aprobarlo en el próximo Pleno de junio.

La Comisión de Igualdad actúa de acuerdo al Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad de la Diputació de València publicado en el BOP de 11 de agosto de 2021. La validez del reglamento está ligada al desarrollo del **II Plan de Igualdad** de la Diputació de València y los planes siguientes, pudiendo modificarse o reformarse por el mismo procedimiento.

En diciembre de 2021 el departamento de Igualdad presentó la propuesta del Informe Diagnóstico de la plantilla a los sindicatos, donde se identifican los ámbitos específicos de actuación. Desde ese momento se ha estado trabajando en la elaboración y revisión

del Plan hasta que el pasado viernes concluyó con la firma del acta de aceptación por parte de todas las personas que componemos esta Comisión incluidas las Diputadas de Igualdad y de Personal, además de contar con la participación y asesoramiento de diferentes áreas de la Diputación.

Este **II Plan de Igualdad** se organiza en 11 áreas de intervención, cada una de ellas con sus objetivos generales y específicos, entre las que se reparten las más de 70 acciones y medidas acordadas y que se llevarán a cabo dentro del periodo de vigencia del plan, entre el 2022 y el 2025, estableciéndose también el sistema de evaluación y seguimiento que garantiza que las acciones se materializan.

La delegación de Igualdad se ha comprometido a editar el **II Plan de Igualdad** y difundirlo entre todo el personal de la Diputación, al mismo tiempo que puede servir de guía para aquellos ayuntamientos que lo precisen.



La Sección Sindical de CCOO ha participado de manera proactiva en su elaboración haciendo aportaciones y proponiendo objetivos y acciones que se han ido recogiendo en el documento final.

Hay acciones que consideramos interesantes al igual que novedosas como la forma de atender de forma inteligente el permiso menstrual, incorporar cláusulas sociales en los pliegos de contratación de empresas externas que baremen como mérito la aplicación de medidas de igualdad cuando no les sea exigible normativamente la existencia de un plan de igualdad y que sigan el principio de igualdad retributiva, así como llevar a la Mesa de Negociación del próximo Convenio las propuestas del Plan que puedan ser más beneficiosas para la plantilla. Especial atención nos merece el desarrollo de las acciones del área de salud laboral y en materia de corresponsabilidad se sientan bases interesantes de trabajo futuro.

CCOO valora positivamente el consenso al que se ha llegado y expresamos que lo hecho hasta ahora es sólo el comienzo, a partir de aquí únicamente nos queda seguir trabajando para conseguir que todos los objetivos con sus respectivas acciones queden implementados antes de que finalice el 2025.

