



# II PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

## DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Aprobado por acuerdo Plenario  
26 DE JULIO 2018



## II PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA DE LA DIPUTACIÓN DE SEVILLA

### INTRODUCCIÓN:

En nuestro país han acontecido en las últimas décadas grandes avances hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, habiéndose producido una importante transformación en los roles que desempeñan mujeres y hombres, siendo estos anteriormente impensables. A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

El origen de las **políticas de igualdad** de género está en el reconocimiento que desde los poderes públicos se puede y se debe mostrar para que estas situaciones que todavía aún hoy siguen soportando las mujeres en nuestra sociedad se eliminen y dejen de producirse, dejándolas en desventaja por el hecho de serlo. Es por ello que es nuestro deber no dejar de trabajar, en lo que a **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres se refiere, siendo nuestro objetivo conseguir que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos de la vida.

En este contexto, las **políticas públicas** son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de **justicia**, además de expresar la decisión política de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.

El ámbito del **empleo público**, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está exento de posibles desigualdades. De esta forma, la responsabilidad de las administraciones públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

Nos encontramos ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la **gestión de los recursos humanos**, erigiéndose el **principio de igualdad** como principio transversal de actuación en la **cultura empresarial** de la **Corporación**. En este marco, los **planes de igualdad** se configuran como la **herramienta básica** para articular una **intervención integral** que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral que de cumplimiento a lo establecido en la legislación.

En el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral”*. Por otro lado se establece en el párrafo segundo, que, *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. (...)”*.

El artículo 46, de la misma Ley establece que los Planes de Igualdad *“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” (...)*.

Asimismo, se establece en la Disposición Adicional Séptima del 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, relativa a los Planes de Igualdad, que *“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”*. Del mismo modo hace alusión en el segundo apartado a que *“Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

La Diputación de Sevilla cuenta con un Plan de Igualdad de Empresa, útil y necesario para remover los obstáculos que dificultan el avance hacia una igualdad real en nuestra sociedad. El I Plan de Igualdad se aprobó por el Pleno de la Corporación, el día 5 de julio de 2012, habiendo sido elaborado por la Comisión de Igualdad, integrada ésta, por la Representación Corporativa y Social, el 12 de junio de 2012. La prórroga de este I Plan de Igualdad, se aprobó por dicha Comisión de Igualdad con objeto de poder evaluarlo y elaborar el II Plan de Igualdad de Empresa. Así pues, el Plan de Igualdad, tiene como finalidad fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura empresarial de la Diputación y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre mujeres y hombres para la consecución de los objetivos propuestos.

Durante la vigencia de la Prórroga del I Plan de Igualdad se han llevado a cabo **numerosas actuaciones formativas** y la realización de otras **actividades** en el ámbito de la igualdad dirigidas al conjunto de los empleados y empleadas de la Corporación. Las **actuaciones** que se han llevado a cabo entre otras han sido: la impartición de una **Jornada** el 7 de marzo de 2017, bajo el título “Mujer y trabajo en el Ámbito Público”, la realización del **I Concurso de Carteles del Plan de Igualdad de Empresa**, en conmemoración del **Día 8 de Marzo**, Día Internacional de la Mujer; la celebración de una **Jornada**, en torno al **25 de noviembre de 2017**, con motivo de la celebración del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**, la realización de distintas ediciones del **Curso de formación en igualdad** bajo el título: “Hombres y mujeres ante el reto de la igualdad: Despertando conciencias” o la realización del **I Certamen de Relato Corto del II Plan de Igualdad de Empresa, Diputación Provincial de Sevilla, 2018**.

El Plan de Igualdad, está dividido en dos **ejes de intervención**, el primero referido a la **Cultura Empresarial**, que cuenta con tres áreas de actuación: Gestión de la Información Útil; Sistemas de Comunicación Interna y Sistemas de Modernización. El segundo eje se refiere a las **Personas en la Organización**, que cuenta con ocho áreas de actuación: Retribuciones; Acceso al Empleo, Selección y Contratación, Desarrollo de la Carrera y Promoción Profesional; Formación del Personal; Conciliación y Corresponsabilidad; Salud y Prevención de Riesgos; Relaciones laborales, Negociación Colectiva y Violencia de Género.

Para la Diputación de Sevilla, la **aprobación y ejecución** de este **II Plan de Igualdad de Empresa**, representa el mantenimiento del **compromiso** para alcanzar una sociedad más igualitaria, más solidaria y más justa y que ha resultado fruto de la colaboración entre la Representación Social y Corporativa.

## EJE 1.- CULTURA EMPRESARIAL

### OBJETIVO GENERAL:

Integrar y visibilizar la igualdad de género en los valores organizacionales, reforzando el compromiso que la Diputación ya tiene con la misma.

### ÁREA 1.1. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN ÚTIL.-

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar la disponibilidad de la información útil sobre la situación y condiciones laborales de los hombres y las mujeres que trabajan en la Diputación, permitiendo el seguimiento sobre la reducción de las desigualdades de género y la planificación de las políticas de personal desde la perspectiva de género.

#### Medida 1.1.1

##### DESCRIPCIÓN:

Actualización de la herramienta informática elaborada por INPRO, “Mi Oficina 2.0”, en donde se incluyan nuevos ítems con el objeto de poder poner al día las distintas situaciones de carácter personal de la plantilla de la Diputación de Sevilla. Se tendrán en cuenta las siguientes variables relevantes respecto a las características y condiciones laborales: edad, nivel de estudios y formación complementaria, responsabilidades familiares o número de familiares a cargo, antigüedad, clase de personal, área, puesto, categoría profesional, nivel y grupo, retribuciones, temporalidad, participación en órganos sindicales.

##### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Efectiva implantación, actualización y difusión de la herramienta “Mi oficina 2.0”.

#### Medida 1.1.2

##### DESCRIPCIÓN:

Compromiso por parte de los órganos de representación del personal, respecto a la información que ofrezcan a la plantilla, en respetar la desagregación por sexo de los datos, así como nombramiento de una persona responsable de igualdad en dichos órganos de representación, que velaría por el cumplimiento de esta medida recopilando y remitiendo la documentación solicitada en esta materia.

##### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Número de documentos dirigidos a la plantilla en los que se refleje la desagregación por sexo de los datos recogidos.

## **ÁREA 1.2. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN INTERNA.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Favorecer el avance hacia una **cultura respetuosa** con la igualdad entre hombres y mujeres en la transmisión de la **información** difundida al personal.

#### **Medida 1.2.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Utilización de un **lenguaje** (visual y escrito) **no sexista** en la elaboración de documentos administrativos e informativos (boletines, circulares internas, etc.), así como, en la web corporativa utilizada por el **personal** y en los **anuncios de contratación**, revisando en todo caso el lenguaje utilizado y modificándolo, en la medida que sea posible, con objeto de hacer uso de un lenguaje neutro y no sexista. Así mismo, se aplicarán las **instrucciones y directrices** facilitadas a la plantilla y que están disponibles en el banner del Plan de Igualdad, en el apartado de “documentación útil”.

#### **Medida 1.2.1 (bis)**

### **DESCRIPCIÓN:**

Nombramiento por parte de las distintas Áreas Funcionales, de una persona responsable de las cuestiones de igualdad. Esta persona será la encargada recoger la información solicitada a través de la Comisión de Igualdad, así como de velar por el cumplimiento de la utilización de un lenguaje neutro y no sexista de la documentación que se genere dentro de su Área. Igualmente se nombrará una persona responsable por parte del Área de Presidencia, dentro del Gabinete de Comunicación y otra, por parte de la Sociedad Provincial de Informática, INPRO.

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN (para la medidas 1.2.1 y 1.2.1 (bis)):**

- Realización de un pequeño muestreo de la documentación generada, con objeto de comprobar el uso de un lenguaje no sexista por parte de las diferentes Áreas.
- Relación de documentación incluida en el apartado de “Documentación útil” relativa a la utilización de un lenguaje no sexista.

#### **Medida 1.2.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Inclusión del texto íntegro del **II Plan de Igualdad de Empresa** y de su obligado cumplimiento, como **anexo**, en la nueva redacción del **Convenio Colectivo** para el Personal Laboral y en el **Acuerdo del personal Funcionario** de la Diputación de Sevilla.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Efectiva inclusión del II Plan de Igualdad de Empresa en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral y el Acuerdo del Personal Funcionario de la Diputación de Sevilla.

#### **Medida 1.2.3**

### **DESCRIPCIÓN:**

Asegurar la utilización de un **lenguaje** no sexista en la nueva redacción del **Convenio Colectivo para el Personal Laboral** y en el **Acuerdo del Personal Funcionario** de la Diputación de Sevilla, y en cualquier caso, revisar el texto con objeto de adaptarlo de manera que su uso sea neutro e inclusivo de ambos sexos.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Efectivo cumplimiento de la revisión del lenguaje no sexista en la redacción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral y Acuerdo de Personal Funcionario.

#### **Medida 1.2.4**

### **DESCRIPCIÓN:**

Utilización de un **lenguaje visual y escrito no sexista** en la **documentación** generada y transmitida a la plantilla por los **órganos de representación del personal**, así como por las Secciones Sindicales.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de documentos y materiales generados por los **órganos de representación del personal**, dónde se haga un uso del lenguaje no sexista.

#### **Medida 1.2.5**

### **DESCRIPCIÓN:**

Difusión y publicidad de todas las actuaciones relacionadas con el PIE a través de la Web de la Diputación de Sevilla y otros medios, y en concreto a través del Portal del/a Empleado/a, promoviéndose la participación del personal para que puedan hacer llegar las recomendaciones y consultas que estimen oportunas, a través del “Buzón de Sugerencias”, así como la disposición de los medios necesarios a tal fin.

Impulsar el uso del “Buzón de Sugerencias”, a través del Portal del/a Empleado/a, con objeto de recoger las propuestas que desde el conjunto de la Plantilla se hagan para mejorar el Plan de Igualdad de Empresa.



**INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de documentos relacionados con el Plan de Igualdad de Empresa en la Web de Diputación.

**Medida 1.2.6**

**DESCRIPCIÓN:**

Elaboración de un **informe anual** sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados.

**INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Publicación anual del Informe.

**Medida 1.2.7**

**DESCRIPCIÓN:**

Elaboración de un **tríptico** informativo del II Plan de Igualdad de Empresa, así como de la **Cartelería** diseñada para la campaña de divulgación del mismo.

**INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de trípticos y cartelería elaborada para la difusión y conocimiento del II Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de ejemplares editados del Plan de Igualdad de Empresa.

**Medida 1.2.8**

**DESCRIPCIÓN:**

Elaboración de un **Boletín Informativo** en materia de igualdad en el ámbito laboral, que se publicará en la web, a mitad de año y una **Revista anual**, que se publicará en papel, en la que se contará con la participación de los órganos de representación del personal, así como, del personal de la Diputación.

**INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Publicación del Boletín y de la Revista.

### **ÁREA 1.3. SISTEMAS DE MODERNIZACIÓN.-**

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Promover e impulsar **sistemas de modernización** de los procesos de **gestión y dirección de los recursos humanos** de la Diputación incorporando en los mismos el principio de igualdad de género.

#### **Medida 1.3.1**

#### **DESCRIPCIÓN:**

**Difusión** a todas aquellas **empresas ajenas a la Diputación** que sean contratadas por la misma, a fin de acometer trabajos que puedan encomendárseles, de las medidas de la organización para garantizar la integración de la **igualdad de género** en los sistemas de gestión establecidos, velando porque éstas las incorporen a sus propuestas de trabajo.

#### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Documentos elaborados para el cumplimiento de esta medida.
- Empresas contratadas teniendo en cuenta el respeto y fomento de la igualdad de oportunidades.

#### **Medida 1.3.2**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Difusión del Plan ante los **organismos competentes** con el fin de ostentar el **reconocimiento o distintivo correspondiente en materia de igualdad de empresa**.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Acciones realizadas para promover la creación de un Distintivo a nivel Estatal o Autonómico destinado a las Administraciones Públicas.

#### **Medida 1.3.3**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Actualización periódica y publicación del **Directorio de empleadas** que ostenten puestos de responsabilidad dentro de la Diputación.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de actualizaciones realizadas del Directorio de empleadas que ostentan puestos de responsabilidad.

## EJE 2.- LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

### OBJETIVO GENERAL:

Asegurar la incorporación de la igualdad de género como un criterio clave en la dirección y gestión de los RRHH, garantizando, mostrando y cuantificando la reducción de las desigualdades en cuanto a características sociolaborales y condiciones de trabajo.

### ÁREA 2.1 RETRIBUCIONES.-

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar la no existencia de sesgos de género en el sistema retributivo desde una perspectiva de género.

#### Medida 2.1.1

#### DESCRIPCIÓN:

Análisis de la estructura salarial teniendo en cuenta criterios de igualdad con motivo de la realización de la futura valoración de puestos de trabajo.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Reuniones mantenidas con la representación sindical en las mesas de negociación.
- Tipos de criterios utilizados para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
- Acuerdos alcanzados con las distintas secciones sindicales.

#### Medida 2.1.2

#### DESCRIPCIÓN:

Realización de un informe bianual que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Realización del Informe bianual.

## **ÁREA 2.2.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la organización laboral y la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal.

#### **Medida 2.2.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Recogida de información y su posterior seguimiento sobre el número de personas aspirantes que se presenten a los procesos selectivos y las personas que finalmente han sido seleccionadas, diferenciadas por sexo.

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número y tipo de procesos selectivos.
- Número de personas aspirantes diferenciadas por sexo y edad.
- Número de personas seleccionadas por sexo y edad.
- Categoría y Grupo profesional a las que acceden hombres y mujeres.

#### **Medida 2.2.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Realización y publicación de un Informe de Impacto de Género de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público llevada a cabo por la Diputación.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de Informes de Impacto de Género que se hayan elaborado con motivo de las diferentes convocatorias de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo publicada.

#### **Medida 2.2.3**

### **DESCRIPCIÓN:**

Efectiva inclusión en los temarios de preparación para acceder al empleo público, de contenidos sobre igualdad y violencia de género, adaptados al perfil profesional del puesto de trabajo que se oferte, así como la revisión de los mismos, con objeto de evitar sesgos de género.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de convocatorias de procesos selectivos de la oferta pública de empleo, con inclusión en los temarios sobre normativa y conceptos generales en materia de Igualdad y Violencia de Género.

#### **Medida 2.2.4**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Visibilización del compromiso de la Diputación de respetar la **igualdad de género**, en la **publicación** de las convocatorias de acceso al empleo público, asegurando la utilización de un **lenguaje no sexista** y evitando la utilización de términos sexistas en la denominación y la descripción de plazas / puestos.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de convocatorias redactadas utilizando un lenguaje neutro y no sexista.

#### **Medida 2.2.5**

#### **DESCRIPCIÓN:**

**Representación equilibrada**, siempre que sea posible, de mujeres y hombres, en la **composición** de los tribunales de selección.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de mujeres y hombres en cada uno de los tribunales de selección.

#### **Medida 2.2.6**

#### **DESCRIPCIÓN:**

**Revisión y difusión** de un **documento** donde se recojan las **directrices** que han de regir los procesos de **acceso al empleo público** en materia de igualdad y su **difusión** a los miembros de los órganos de selección, haciendo especial incidencia en la **valoración como mérito** de la **formación en igualdad** en los procesos de selección que acometa la Diputación.

#### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Revisión del documento elaborado.
- Difusión del mismo a los y las integrantes de los órganos de selección.

### Medida 2.2.7

#### DESCRIPCIÓN:

**Difusión** a todas aquellas **empresas ajenas** a la **Diputación** que sean contratadas por la misma, de las medidas de la organización para garantizar la integración de la **igualdad de género** en los sistemas de gestión establecidos, velando porque éstas las incorporen en sus propuestas de trabajo. Inclusión de cláusulas de fomento de la igualdad de género, en los pliegos de contratación.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Empresas externas que hayan incluido cláusulas de fomento de la igualdad.
- Cláusulas de fomento de la igualdad, incluidas en los pliegos de contratación.

### ÁREA 2.3.- DESARROLLO DE LA CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

#### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Integrar la **igualdad** en los sistemas de promoción interna y carrera profesional, fomentando una **mayor incorporación y participación** de las mujeres en los **órganos y puestos de decisión y de responsabilidad** de la Diputación.

### Medida 2.3.1

#### DESCRIPCIÓN:

Utilización de **criterios y procedimientos de selección objetivos** y adecuados a las características del puesto a cubrir mediante los procedimientos de provisión de puestos o promoción.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Criterios utilizados en los procedimientos de provisión de puestos o concurso de traslados.

### Medida 2.3.2

#### DESCRIPCIÓN:

**Revisión** de los **criterios** utilizados para **ascender** a puestos de responsabilidad, así como de jefatura, de manera que se elimine en lo posible la incidencia de sesgos de género.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Criterios utilizados.
- Procedimientos revisados.

### Medida 2.3.3

#### DESCRIPCIÓN:

Elaboración de un **informe bianual** mediante el cual se analice la **evolución** de los **ascensos de mujeres y hombres** en puestos **directivos** y de **responsabilidad**.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Realización del informe donde se indiquen los ascensos producidos de mujeres y hombres a puestos directivos y de responsabilidad.

### Medida 2.3.4

#### DESCRIPCIÓN:

Difusión de las **convocatorias de promoción** y los **criterios de selección** a toda la plantilla, a través de todos aquellos **canales de comunicación** que sean necesarios, a fin de asegurar que la información llegue a todo el personal y se visibilice el compromiso de la Diputación con la igualdad de género.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Número de convocatorias publicitadas.
- Canales de difusión utilizados.

### Medida 2.3.5

#### DESCRIPCIÓN:

Garantía de la **igualdad de oportunidades** al personal en situación de **excedencia** por cuidados de menores o familiares, por disfrute del **permiso por maternidad, paternidad** o por permiso por razón de **violencia de género**, para optar a los puestos de trabajo vacantes ofertados, de acuerdo con la normativa vigente.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Efectiva difusión de las distintas convocatorias de promoción y los criterios de selección.
- Número de empleados y empleadas en situación de excedencia.
- Número de aspirantes en esa situación.

### Medida 2.3.6

#### DESCRIPCIÓN:

Inclusión en los puestos de trabajo que salgan a concurso o promoción profesional, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad de género.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Inclusión en los concursos o en la promoción profesional, de los cursos de formación en materia de igualdad de género.

### Medida 2.3.7

#### DESCRIPCIÓN:

**Representación equilibrada** de mujeres y hombres, en la medida de lo posible, en la composición de las **comisiones técnicas** de valoración en los procedimientos de provisión y en los procedimientos de traslados.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Número de comisiones técnicas de valoración en los procedimientos de provisión y en los procedimientos de traslados.
- Representación de mujeres y hombres en las mismas.

### Medida 2.3.8

#### DESCRIPCIÓN:

**Revisión y difusión** de un **documento** donde se recojan las directrices que han de regir los **procesos de provisión y promoción profesional** en materia de igualdad y su difusión a los miembros de los órganos de selección.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Revisión del documento elaborado.
- Difusión del mismo a los órganos de selección.



### Medida 2.3.9

#### DESCRIPCIÓN:

Inclusión en el **procedimiento de traslado voluntario** de criterios relativos a la situación personal del empleado o empleada: familia monoparental con menor a cargo, familia numerosa, víctima de violencia de género o personas con discapacidad a su cargo.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Número de traslados solicitados en los que concurra una o varias de las situaciones mencionadas.
- Número de traslados efectuados por motivos de conciliación.

### Medida 2.3.10

#### DESCRIPCIÓN:

Fomento del acceso por el personal del sexo menos **representado**, mediante la difusión necesaria, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, para el desempeño de un puesto de responsabilidad, así como para los casos de **movilidad** y promoción de la **carrera del personal**.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Ascensos que se hayan producido teniendo en cuenta esta medida.
- Tipo de difusión realizada.

### Medida 2.3.11

#### DESCRIPCIÓN:

**Seguimiento** del número de aspirantes, desagregados por sexo, que se presenten a los **procesos** relacionados con la **carrera** y **promoción** del **personal** y de las personas finalmente seleccionadas.

#### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Número y tipo de procesos de promoción.
- Número de personas aspirantes desagregadas por sexo.
- Número de personas finalmente promocionadas desagregadas por sexo.

## **ÁREA 2.4.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Integrar el objetivo de la **igualdad de género** en los **planes de formación**, garantizando la **participación de mujeres y hombres** en acciones formativas de valor equivalente e impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, estableciendo mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.

#### **Medida 2.4.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Diseño, planificación y organización de la **formación** desde la **perspectiva de género**, a fin de evitar la existencia de sesgos de género, iniciando así el proceso de integración de la igualdad, de forma transversal, en la planificación de la formación dirigida al personal.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de asistentes a los cursos desagregados por sexo.

#### **Medida 2.4.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Planificación de **cursos monográficos** en **materia de género** (aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad, estrategias para la integración y el desarrollo del enfoque integrado de género en la planificación de políticas públicas...).

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número y tipo de acciones planificadas.
- Número y tipo de acciones realizadas.
- Número de asistentes a los cursos desagregados por sexo.

#### **Medida 2.4.3**

### **DESCRIPCIÓN:**

Realización de una **actividad de sensibilización** sobre igualdad de género, de carácter anual, llevada a cabo en torno al **8 de marzo**, Día Internacional de la Mujer y otra en torno al **25 de noviembre**, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, dirigida a todo el personal de la Corporación.

#### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Realización de la actividad.
- Asistencia de la actividad desagregada por sexo.
- Grado de satisfacción.

#### **Medida 2.4.4**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Revisión, desde la **perspectiva de género** de los **contenidos y materiales** que se impartan en las **acciones formativas** del Plan de Formación, a fin de asegurar que éstos no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes que contengan.

#### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Revisión aleatoria de las acciones formativas.
- Número de acciones formativas revisadas.
- Número y tipo de sesgos de género encontrados.

#### **Medida 2.4.5**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Evaluación del **Plan de Formación** desde una **perspectiva de género**, a fin de proceder a la corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Realización de la Memoria del Formación continua, desde una perspectiva de género.

#### **Medida 2.4.6**

#### **DESCRIPCIÓN:**

Publicación a través de los **Boletines Informativos** y en la **Memoria de Formación continua** de los resultados **desagregados por sexo** del Plan de Formación (participación de hombres y mujeres, tipos de cursos....).

#### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Publicación efectiva de los datos relativos a los cursos del Plan de Formación.

#### Medida 2.4.7

##### DESCRIPCIÓN:

Realización de **acciones formativas** específicas en **materia de género** para el **personal** encargado de la **planificación y gestión** de los planes de **formación continua**, orientadas a capacitar al mismo para integrar la perspectiva de género en la elaboración de los mismos, salvo acreditación de contar con dicha formación.

##### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Numero de acciones realizadas.
- Personal de formación asistente a las acciones formativas, desagregado por sexo.

#### Medida 2.4.8

##### DESCRIPCIÓN:

Realización de **acciones formativas** en **materia de género** dirigidas al personal que participe en los **procedimientos de gestión de Recursos Humanos**, así como a las Jefaturas y Cargos de Responsabilidad, salvo acreditación de contar con dicha formación.

##### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Acciones formativas realizadas.
- Número y perfil de las personas asistentes desagregada por sexo.

#### Medida 2.4.9

##### DESCRIPCIÓN:

**Promoción** del acceso del personal en **situación de excedencia** o baja por cuidado de hijos/hijas o familiares, de las mismas posibilidades de formación, así como su acceso prioritario a acciones formativas de perfeccionamiento tras su reincorporación en la Diputación.

##### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Acciones que se ponen en marcha para su difusión.
- Número de personas asistentes que se encuentren en alguna de las situaciones mencionadas en la medida, desagregadas por sexo.

#### **Medida 2.4.10**

##### **DESCRIPCIÓN:**

Seguimiento por sexo, de las causas de **abandono**, que en su caso se produzcan, en las acciones formativas del Plan Agrupado de Formación Continua.

##### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de personas que abandonan, desagregadas por sexo.
- Motivos de abandono.

#### **Medida 2.4.11**

##### **DESCRIPCIÓN:**

Promoción de la participación de **acciones formativas** en materia de género para el personal que represente a las distintas Secciones Sindicales presentes en la Corporación, salvo acreditación de contar con dicha formación.

##### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de acciones realizadas.
- Número y perfil de personas participantes a la acciones formativas, desagregadas por sexo.

#### **Medida 2.4.12**

##### **DESCRIPCIÓN:**

**Mecanismos** que faciliten la **formación** preferente en **horario laboral**, en el propio centro de trabajo o en un lugar cercano al mismo, fomentándose en su defecto, la modalidad de formación on line y semipresencial.

##### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de acciones formativas realizadas en horario laboral.
- Número de acciones formativas de carácter semipresencial/on line.

## **ÁREA 2.5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Seguir avanzando en el establecimiento de medidas para facilitar la articulación de la **vida laboral, personal y familiar**, fomentando la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y en el profesional.

#### **Medida 2.5.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Seguimiento a través de una **herramienta de aplicación informática**, de los usos que mujeres y hombres de la Corporación realizan de las **medidas de conciliación**, que habrá de plasmarse en la elaboración de un informe.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación.

#### **Medida 2.5.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Sensibilización y concienciación sobre las **medidas de corresponsabilidad** existentes dirigidas al personal de la Diputación, para el disfrute de las medidas establecidas en orden a la conciliación.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de acciones realizadas.

#### **Medida 2.5.3**

### **DESCRIPCIÓN:**

Estudio de la **posibilidad de cambio de centro de trabajo** o de las condiciones de jornada de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación, debidamente acreditados.

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de mujeres y hombres que solicitan cambio de centro de trabajo o condiciones de jornada por motivos de conciliación.
- Solicitudes que han sido aceptadas y las que no.

#### Medida 2.5.4

##### DESCRIPCIÓN:

Recabar información sobre la viabilidad de implantación en determinados puestos y unidades, de la modalidad de **teletrabajo**.

##### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Información o acciones realizadas.

#### Medida 2.5.5

##### DESCRIPCIÓN:

Avance en la identificación de las **necesidades de conciliación** de la plantilla en aras de la adopción de las medidas que pudieran resultar pertinentes.

##### INDICADORES DE REALIZACIÓN:

- Número y tipo de necesidades de conciliación detectadas.
- Número y tipo de medidas adoptadas para la cobertura de dichas necesidades.

### ÁREA 2.6.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

##### OBJETIVO ESPECÍFICO:

Asegurar el **derecho a la salud** en el **trabajo**, integrando la perspectiva de género en la valoración de los riesgos laborales y en la planificación de las acciones llevadas a cabo.

#### Medida 2.6.1

##### DESCRIPCIÓN:

Elaboración de un **Informe anual** sobre el estado de **salud** de los **hombres** y las **mujeres** de la Corporación, relativo a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y procesos de etiología no laboral, de manera que permitan disponer de indicadores de género a partir de los cuales planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.

##### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Realización del Informe por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

### Medida 2.6.2

#### DESCRIPCIÓN:

Evaluación de riesgos teniendo en cuenta las características del empleado o empleada, valorando de forma específica los riesgos para las **mujeres empleadas por sobrecargas familiares y laborales**, así como para las mujeres en **estado de gestación** o durante el **periodo de lactancia**.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Realización de un Informe anual sobre Evaluación de Riesgos.

### Medida 2.6.3

#### DESCRIPCIÓN:

Actuaciones de **sensibilización** y **formación** para el personal en materia de **acoso laboral, sexual** y por **razón de sexo**, en las que se difunda el **Protocolo** existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Actuaciones llevadas a cabo.

### Medida 2.6.4

#### DESCRIPCIÓN:

Referencia en el **Convenio Colectivo y Acuerdo del Personal Funcionario** de la existencia del **Protocolo** existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso.

#### INDICADOR DE REALIZACIÓN:

- Número de quejas o denuncias recibidas en materia de acoso laboral.

### Medida 2.6.5

#### DESCRIPCIÓN:

Realización de **acciones formativas**, desde la **perspectiva de género**, tanto para el conocimiento de la **salud diferencial** de las mujeres, como en relación a la **prevención de riesgos**, dirigidas al conjunto de la Corporación, incidiendo especialmente en la participación del personal encargado de planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.



### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de personas participantes desagregadas por sexo.

#### **Medida 2.6.6**

### **DESCRIPCIÓN:**

Adopción de las **medidas necesarias** y posterior vigilancia de las mismas, a fin de que los **equipos de trabajo** sean los adecuados a los puestos, garantizando y velando porque se ajusten a la legalidad vigente en aras de garantizar la salud y seguridad laboral de todo el personal, sin la existencia de sesgos por razón de género.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Mejoras puestas en marcha para eliminar sesgos de género.

### **ÁREA 2.7.- RELACIONES LABORALES. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Alcanzar en el ámbito de las relaciones laborales y en los órganos de representación del personal (Comité de Empresa - Junta de Personal) una **participación activa y paritaria** de mujeres y hombres.

#### **Medida 2.7.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Cumplimiento efectivo de la **paridad** entre **hombres y mujeres** en la **composición** de las distintas **Mesas de Negociación** y **órganos de participación sindical**, siempre que sea posible.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de mujeres y hombres que participan en las Mesas de Negociación por parte de la Corporación y la Representación Social.

#### **Medida 2.7.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Cumplimiento por parte de las **representaciones sindicales** de la **paridad** entre hombres y mujeres en las candidaturas que se presenten en los procesos electorales de los órganos de representación sindical, siempre que sea posible.

**INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Número de mujeres y hombres en las candidaturas de los procesos electorales de los órganos de Representación Sindical.

**Medida 2.7.3**

**DESCRIPCIÓN:**

Realización de acciones de sensibilización dirigidas a las empleadas para la incorporación activa al diálogo social, facilitándose por parte de la Corporación los medios necesarios para el desarrollo de las mismas.

**INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número de acciones planificadas y realizadas.
- Número de personas asistentes.

**Medida 2.7.4**

**DESCRIPCIÓN:**

Mantenimiento de las reuniones de negociación y participación en horario de mañana, estableciendo con carácter preferente el comprendido entre las 9:00 h. y las 14:00 h. con objeto de procurar la conciliación de la vida laboral y familiar.

**INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Porcentaje de reuniones que se realizan en esa franja horaria.

## **ÁREA 2.8.- VIOLENCIA DE GÉNERO.-**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Asegurar el derecho a la **protección integral** de las víctimas de violencia de género. Violencia que se ejerce como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, en el ámbito familiar, social y laboral, por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas como cónyuge o relación similar de afectividad, aún sin convivencia.

#### **Medida 2.8.1**

### **DESCRIPCIÓN:**

Realización de una **actividad** de sensibilización y formación, dirigidas a todo el personal, en torno al **25 de noviembre**, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y dónde se difunda el **Protocolo** existente en la Diputación sobre violencia de género.

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Acciones realizadas.
- Número de personas participantes en la actividad, desagregadas por sexo.

#### **Medida 2.8.2**

### **DESCRIPCIÓN:**

Referencia en el **Convenio Colectivo y Acuerdo del personal funcionario** de la existencia del **Protocolo** existente en la Diputación sobre **violencia de género**, así como, de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### **INDICADOR DE REALIZACIÓN:**

- Inclusión en el **Convenio Colectivo y Acuerdo del Personal Funcionario** de la existencia del **Protocolo**.

#### **Medida 2.8.3**

### **DESCRIPCIÓN:**

**Difusión** de las medidas que se recogen en la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género.

### **INDICADORES DE REALIZACIÓN:**

- Número y tipo de acciones realizadas.
- Canales de difusión utilizados.