



**DIPUTACIÓN  
DE BADAJOZ**

---

**II PLAN DE IGUALDAD  
DE LA DIPUTACIÓN DE  
BADAJOZ**

---

## **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL II PLAN.**
  - **FASE I:**
    - Análisis de la normativa.
    - Evaluación del I Plan de Igualdad.
    - Alineación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
  - **FASE II. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN.**
  - **FASE III. PROCESO DE MEJORA Y VALIDACIÓN.**
- 3. FINALIDAD Y PRINCIPIOS DEL II PLAN DE IGUALDAD.**
- 4. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD.**
- 5. VIGENCIA Y ESTRUCTURA.**
- 6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD.**
- 7. ACCIONES A DESARROLLAR EN EL II PLAN.**
- 8. SISTEMA DE GESTIÓN**

## **INTRODUCCIÓN.**

La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un elemento fundamental de construcción política, social y económica de nuestra sociedad. Identifica además un objetivo compartido por muchas personas, organizaciones e instituciones que en una dimensión universal reivindican y trabajan para erradicar las discriminaciones que las mujeres y las niñas todavía soportan en todo el mundo.

El papel que han desempeñado mujeres y hombres tanto en el ámbito público como privado está viviendo una gran transformación, de manera especial en nuestra sociedad y en nuestro entorno. La participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a la cultura, a la formación y a nuevos niveles de toma de decisión, los nuevos comportamientos y modos de relación de los hombres, así como un avance importante en la sensibilización social, son algunos de los aspectos que están produciendo los cambios necesarios hacia una sociedad que responda a valores de respeto, justicia e igualdad.

En este recorrido, los movimientos feministas y el esfuerzo conjunto de todas aquellas mujeres que han luchado a favor de los derechos de las mujeres, han tenido un papel imprescindible como elemento impulsor y tractor de reivindicación, de sensibilización social y de apoyo al establecimiento de las políticas públicas de igualdad.

Garantizar a través de los marcos legales necesarios el impulso y desarrollo de actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres es clave para el avance de la misma. Sin embargo, esta igualdad reclama una práctica política de manera especial por parte de las administraciones públicas, que recorra el tramo que existe entre los hechos legales y el ejercicio de los derechos que ellos contemplan.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor europeo fundamental, recogido en el Tratado de la UE, en su Tratado de Funcionamiento y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* en línea con el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020*. Por otra parte, en el ámbito del Consejo de Europa y en el marco de un eje tan fundamental para nuestra acción política como es la lucha contra la violencia de género, debe destacarse la firma y ratificación por España del *Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia*

*Doméstica de 2011 (Convenio de Estambul)*, que constituye el primer instrumento vinculante sobre la materia en el ámbito europeo. En España, la *Constitución* reconoce en el artículo 1 la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, correspondiendo a los poderes públicos promover, según el artículo 9.2, las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, estableciendo en el artículo 14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Desde la aprobación de la Constitución, se han llevado a cabo reformas legislativas en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc., para introducir la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar discriminaciones por razón de sexo.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)* supuso un hito en la consecución de la igualdad. Establece un marco jurídico para el logro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminación por razón de sexo en cualesquiera de los ámbitos de la vida, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Esta ley supuso además la transposición de las directivas europeas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que informa la actuación de todos los poderes públicos y deber ser integrado en el conjunto de las políticas públicas. El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)*, previsto en el artículo 17 de la LOIEMH que dispone que *“en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

A nivel de nuestra Comunidad Autónoma, la *Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en Extremadura*, si bien marca un camino claro y contundente hacia la igualdad real de las mujeres y hombres, también evidencia la cantidad de pasos previos que aun quedan por dar para conseguir los objetivos de igualdad y solidaridad en los distintos ámbitos en los que pretende incidir.

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten discriminaciones que van desde las formas más extremas –como las que padecen las mujeres víctimas de violencia-, a las

menos perceptibles que se dan día a día en todos los ámbitos. En este sentido es fundamental atender a colectivos víctimas de discriminación múltiple, muchas veces ocultos hasta ahora, como el de las mujeres y niñas con discapacidad.

El I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos (2015-2019) se planteó como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la institución y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Tras la Evaluación de ese I Plan y la realización del Diagnóstico que se ha realizado en los últimos meses, se pone en evidencia que, aunque se ha avanzado mucho en limar desigualdades en muchas facetas de la vida y del funcionamiento de la Institución, queda aún mucho camino por recorrer para que la igualdad real impregne el día a día del trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la Diputación.



**El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos (en adelante OAAA) 2019-2023** continúa impulsando cambios, pero también consolidando los ya conseguidos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia Organización y sociales, relacionados con el cambio de valores necesario para la

igualdad. Puesto que este trabajo es largo en el tiempo, se ha querido que el II Plan tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por procesos iniciados o desarrollados en el I Plan, de forma que se garantice la sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad y que los cambios tengan impacto. No obstante, esto no significa que no se hayan incorporado numerosas áreas de mejora al II Plan con relación al periodo de planificación anterior.

Estas mejoras han tenido mucho que ver con la necesaria alineación del II Plan con diferentes marcos normativos y programáticos, con el diseño de políticas internas que deben impregnar el funcionamiento de todas las Áreas y no solo de la de Recursos Humanos, como hasta ahora, que den respuesta a las situaciones más importantes de desigualdad de mujeres y hombres que se ha reflejado en las

aportaciones recogidas a los trabajadores y trabajadoras de la Diputación en la fase de diagnóstico.

El II Plan se configura como un plan que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años. Estos objetivos plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la Diputación de Badajoz incorporando las políticas de igualdad elementos imprescindibles para el Buen Gobierno.

## **METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL II PLAN.**

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OAA 2019-2023 ha tenido un proceso secuencial y pautado de elaboración en el que se han utilizado multitud de fuentes, canales y herramientas en los que la participación de los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz ha sido la pieza angular que ha servido de contraste para el conjunto de datos oficiales que complementan el análisis.

En este sentido, la diferentes Fases de todo el proceso de reflexión han sido las siguientes:

### **FASE I. COMIENZO DEL PROYECTO.**

Evaluación del I Plan de Igualdad y de los Informes de Seguimiento. Análisis de la Normativa e Informes de Género a nivel regional, nacional e internacional. Análisis de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y del Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de España, así como del Think Europe: Compromiso 2030 aprobado por la FEMP en 2018. Análisis de las Estadísticas facilitadas por el INE en materia de mujer, educación, familia, etc, así como en las páginas oficiales del Instituto de la Mujer nacional y extremeño, junto con los diferentes informes desagregados por sexo de los distintos ministerios e instituciones públicas y privadas.

### **FASE II. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN.**

- Tres talleres de trabajo sobre igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar con trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz.
- Encuesta de diferentes facetas de la igualdad entre géneros a los trabajadores y trabajadoras de la Diputación a través de MINERVA.
- Encuesta de Clima Laboral a los/as empleados/as de la Diputación y sus OAA a través de MINERVA.



- Presentación del borrador a la Comisión de Igualdad.
- Presentación y acuerdo de la Junta de Personal y del Comité de Empresa de la Diputación de Badajoz y sus OOAA.
- Presentación del borrador a la Comisión Informativa en materia de RRHH.
- Presentación y aprobación por el Pleno de la Diputación de Badajoz.
- Exposición Pública del borrador.
- Aprobación definitiva del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOAA.

## FASE I.

### 1. Análisis de la normativa.

- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), establece claramente que los derechos humanos de las mujeres incluyen todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que conforman una sociedad. Desde ese momento, la ONU insta a los gobiernos a establecer formalmente la igualdad de derechos y combatir la desigualdad de oportunidades garantizando, de esta manera, el ejercicio de todos los derechos y libertades para cualquier persona.
- Diferentes Conferencias Mundiales sobre la mujer celebradas desde el año 1975 en diversos países, lo que ha supuesto y supone un afianzamiento a nivel internacional de la importancia de trabajar desde una perspectiva de género, la toma de conciencia sobre la aportación de las mujeres al conjunto de la sociedad y un desarrollo de instrumentos para la eliminación de la discriminación.
- IV Conferencia Mundial de Beijing (1995) en la que se adopta la Plataforma para la Acción centrado en temas claves identificados como los principales obstáculos para el adelanto de la mayoría de las mujeres del mundo: desigualdad en el acceso al poder y en la adopción de decisiones, la alfabetización, la enseñanza y el empleo, la pobreza, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, la salud y los derechos reproductivos, la violencia y la tecnología.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030, en especial el Objetivo nº5 *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*

En este Objetivo se establece que si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y



las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

Estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.

- 
- Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea (2000) en referencia a su punto III de Políticas de promoción de la mujer en el marco de la cooperación euromediterránea.
  - Tratado de la Constitución Europea (2004) en sus artículos II-81 de no discriminación y el artículo II-83 de igualdad entre mujeres y hombres.
  - Carta Europea para la igualdad en la Vida Local elaborado por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus socios (2006) que invita a las autoridades locales a ejercer sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas, siendo la igualdad entre mujeres y hombres el principio inspirador de toda la Carta.
  - El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo una tolerancia cero con respecto a la violencia hacia la mujer.
  - La violencia contra la mujer se reconoce en el Convenio como una violación de los derechos humanos y como una forma de discriminación, considerando responsables a los Estados si no responden de manera adecuada.

- 
- Constitución Española (Artículos 9 y 14) declara que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Además, determina que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por

razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE de 29/12/2004).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE de 23/03/2007).
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo



- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
- Resolución de 25 de abril de 2014, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Protocolo de Actuación entre la Junta de Extremadura, la Delegación del Gobierno en Extremadura y la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura para el seguimiento y protección de los casos de víctimas de violencia de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Decreto 13/2018, de 6 de febrero, por el se crea la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos y se regula su composición, organización y funcionamiento.
- ODS en Extremadura 2017-2018.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo , al incluir el registro de cada plan de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. Evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación y sus OOA 2015-2019.

Para conseguir los objetivos propuestos en el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz se plantearon una totalidad de 17 acciones, las cuales quedan desagregadas en dicho documento por 43 procedimientos que marcan los pasos para la consecución de estas.



El resultado global de esa Evaluación basándola en los datos los datos comparativos que se aportan en la misma entre el período de diagnóstico (2011) y el período de evaluación del I Plan de Igualdad (2019), se destaca **el continuado aumento de las mujeres en la composición de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos**. Esto ha supuesto no solo la equidad del número de trabajadoras y trabajadores de esta entidad, sino que en determinados perfiles profesionales las féminas han ganado terreno respecto de anualidades anteriores.

De forma objetiva, y basado en estos datos, se puede determinar que algunas medidas que han sido implementadas en el I Plan de Igualdad de esta entidad han

generado resultados satisfactorios en la composición de la plantilla de trabajadores de la Diputación de Badajoz.

Respecto al cumplimiento de las actuaciones previstas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación y sus OAAA se puede concluir lo siguiente:

<b>ÁREA 1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</b>	
<b>Acción 1.1:</b> Constitución de la Comisión de Igualdad.	100%
<b>Acción 1.2:</b> Difusión del Plan de Igualdad.	100%
<b>Acción 1.3:</b> Manual de Acogida con enfoque de género.	100%
<b>Acción 1.4:</b> Mejora de las herramientas de información relativa al personal de la Diputación y OAAA.	60%
<b>Acción 1.5:</b> Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo en la Diputación y sus organismos autónomos, así como para la promoción interna, de temas sobre Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	50%
<b>Acción 1.6:</b> Promoción de la comunicación no sexista en la Diputación de Badajoz y sus OAAA	80%
<b>Acción 1.7:</b> Formación para la Igualdad de Oportunidades.	100%
<b>ÁREA 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.</b>	
<b>Acción 2.1:</b> Revisión de las relaciones de puestos de trabajo desde una óptica de género.	80%
<b>Acción 2.2:</b> Aplicación de acciones positivas y mecanismos de lucha contra la segregación en el acceso al empleo, así como en la provisión de puestos de trabajo y en la promoción interna.	100%
<b>Acción 2.3:</b> Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso a la Diputación y sus organismos autónomos.	100%
<b>Acción 2.4:</b> Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal.	40%
<b>Acción 2.5:</b> Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género.	100%
<b>ÁREA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	
<b>Acción 3.1:</b> Establecimiento de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de conciliación de la entidad.	100%
<b>Acción 3.2:</b> Revisión, actualización y difusión de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, según normativa de igualdad actualizada.	90%
<b>ÁREA 4. SALUD LABORAL</b>	
<b>Acción 4.1:</b> Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	30%
<b>ÁREA 5. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Acción 5.1:</b> Elaboración y puesta en marcha del Protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de género.	90%
<b>Acción 5.2:</b> Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	100%

La Diputación de Badajoz ha puesto en valor la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y ha manifestado su deseo de progreso en esta materia mediante la elaboración y la implementación de su I Plan de Igualdad. Este ha contemplado una amplia gama de ámbitos que atienden directamente a los actuales y futuros empleados y empleadas de la casa, y mediante los cuales se debe palpar dicha paridad de género como el uso de un adecuado lenguaje

inclusivo, la conciliación laboral/familiar/personal, formación en esta materia, inclusión de la perspectiva de género en el Manual de Acogida, entre otras muchas.

Dichas acciones, aún habiéndose establecido para un período de tiempo de 4 años, son medidas que se prologarán a lo largo del tiempo, sufriendo modificaciones en función de las necesidades detectadas en la plantilla. De este modo, a pesar de que algunas de ellas no han podido completarse en el tiempo previsto, son acciones que se incluirán en el próximo Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz. Esta evaluación pone de manifiesto el proceso de ejecución y cumplimiento de las acciones a las que se comprometió el plan, algunas de ellas deben tener un carácter permanente mientras exista desigualdad en la Diputación o en su entorno. Pero, en realidad, el aspecto que realmente otorga valor a este documento es el análisis de la situación a la que ha llegado esta Casa, estableciendo el punto de partida para la elaboración del diagnóstico, el cual reflejará la realidad, en materia de igualdad, que presenta la Diputación para el establecimiento y desarrollo de las futuras acciones.

La igualdad entre hombres y mujeres se debe comprender como un compromiso sin fecha de finalización, esto es, debe estar presente en todos los ámbitos de nuestra vida, incluido el laboral, siendo dinámico, flexible y visible en el entorno. La Diputación de Badajoz y sus OAAA, como cualquier otra empresa y mucho más por su carácter público, debe interiorizar en su día a día y en el de todo su personal los valores de la equidad y del equilibrio entre géneros en todos los ámbitos de su gestión, además de trasladar estos valores y manera de actuar al resto de entidades locales de la provincia.



### 3. Alineación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en septiembre de 2015 la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la

prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron una resolución en la que reconocen que el mayor desafío del mundo actual es la erradicación de la pobreza y afirman que sin lograrla no puede haber desarrollo sostenible.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

De ellos el **Objetivo 5** plantea “alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” y consta de las siguientes metas:

**5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

**5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

**5.3.** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

**5.4.** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

**5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

**5.6.** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

**5.a.** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

**5.b.** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

**5.c.** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles



Además del Objetivo 5 la Agenda 2030 recoge **otros objetivos con metas vinculadas al avance de la igualdad de mujeres y hombres:**

### ODS1. FIN DE LA POBREZA



- Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza.
- Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos.

- Crear marcos normativos sólidos para tener en cuenta las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo en favor de los y las pobres.

### ODS2. HAMBRE CERO



- Poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.
- Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular de las mujeres.

### ODS3. SALUD Y BIENESTAR



- Reducir la tasa mundial de mortalidad materna.
- Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.

### ODS4. EDUCACIÓN DE CALIDAD



- Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratuita, equitativa y de calidad.
- Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y enseñanza preescolar.
- Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables.



- Garantizar que todos los y las jóvenes y al menos una proporción sustancial de las personas adultas, hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.
- Garantizar que todos los y las estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación de la igualdad de géneros, entre otros.
- Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces.

### ODS8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

### ODS10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

### ODS11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



- Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Diputación de Badajoz y sus OAAA integra entre sus objetivos las metas señaladas por la Agenda 2030.

## **FASE II. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN.**

Para la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OAAA se ha realizado un diagnóstico de la situación de igualdad de la Institución que se ha fundamentado en los siguientes ítems:

- **Entrevistas realizadas** por una empresa consultora durante junio de 2018 a las Direcciones de Área, Coordinaciones y Gerencias que conforman el cuerpo directivo de las diferentes Áreas y OAAA de la Diputación de Badajoz. Estas entrevistas se realizaron sobre la situación de igualdad de la propia Diputación y de las políticas públicas que se llevan a cabo desde la misma en relación con la aplicación de la perspectiva de género para el diseño y desarrollo del Plan Estratégico de Integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de la Diputación de Badajoz.

- **Análisis cuantitativo** referente a la composición de la plantilla tomando como referencia los que en su día fueron la base del **Diagnóstico del I Plan de Igualdad** para realizar una comparación con este resultado, y otros nuevos datos que han podido añadirse gracias a la mejora continua de los sistemas de información. Los datos se han obtenido analizando en detalle la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del año 2018/2019. También en este análisis se han analizado los datos referidos a absentismo laboral, permisos y vacaciones, ausencias, etc. que se recogen en la Unidad de Inspección de Servicios y Coordinación, así como una parte de los que afectan a la prevención de riesgos y la salud laboral del personal de la Diputación y sus OAAA.



- Para obtener una opinión directa y objetiva de la situación y opinión de los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz y sus OAAA se diseñó una **encuesta de opinión** que se realizó utilizando la plataforma de autoformación MINERVA. Esto ha supuesto que la contestación a este cuestionario ha sido **de 802 personas trabajadoras**, una muestra que supera con creces cualquier muestra representativa que se quiera diseñar teniendo en cuenta cualquier tipo de variable dependiente o independiente. La encuesta ha versado sobre asuntos de relevancia como conciliación de la vida laboral y familiar, clima laboral, satisfacción y

conocimiento de los protocolos contra el acoso laboral y por razón de sexo con que se cuenta en la Diputación. La realización de la encuesta ha sido entre octubre y noviembre de 2018.

- También, para concretar mucho más la situación y opinión en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se **organizaron tres talleres de conciliación sobre la vida laboral y familiar** (uno mixto, otro solo con hombres y otro con mujeres) del que se extrajo información relevante sobre los problemas para conciliar y posibles apoyos que desde la empresa se pueden prestar para paliar una parte importante de los mismos.

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitud de permisos en mayor grado en las mujeres respecto a los hombres, tanto por motivo de enfermedad como por responsabilidades familiares.</li> <li>- Demanda de los/as trabajadores/as para la mejora de las medidas de conciliación laboral, familiar y personal.</li> <li>- Escasa formación en materia de igualdad para los trabajadores/as.</li> <li>- Fuerte descompensación entre hombres y mujeres en la composición de la plantilla del Patronato de Turismo y Tauromaquia y el Consorcio de Promedio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de corresponsabilidad familiar.</li> <li>- Feminización y masculinización de determinadas profesiones.</li> </ul>
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Igualdad entre hombres y mujeres en la composición de la plantilla de la Diputación y el OAR.</li> <li>- Formación y difusión sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz.</li> <li>- Difusión de información sobre las medias existentes sobre conciliación laboral, familiar y personal, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, derechos laborales de personas víctimas de violencia de género y manual de lenguaje no sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisposición, por parte de los trabajadores/as, en la implantación de dinámicas participativas.</li> <li>- Identificación de necesidades formativas en materia de igualdad.</li> </ul>

### **FASE III. PROCESO DE MEJORA Y VALIDACIÓN.**

Tanto la Evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OAAA como el nuevo Diagnóstico de la situación de género se han presentado a las Comisión de Igualdad junto con el primero borrador del II Plan de Igualdad con la finalidad de que la mencionada Comisión a partir del análisis de los datos y conclusiones que se pueden extraer de mencionados documentos realizase las aportaciones que se estimen oportunas con la finalidad del que II Plan sea un documento de consenso entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la propia empresa.

Consensuado el II Plan de Igualdad en el seno de la Comisión de Igualdad procede la adopción del Acuerdo de la Junta de Personal y del Comité de Empresa de la Diputación de Badajoz y sus OAAA, previo a la aprobación plenaria y la exposición pública del Plan con la finalidad de recibir todas las aportaciones al documento por parte de la ciudadanía, antes de aprobarse de forma definitiva.

## **FINALIDAD Y PRINCIPIOS DEL II PLAN DE IGUALDAD.**

La finalidad del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía y de su rol como trabajadoras de una institución pública.



Tomando como referencia gran parte de los soportes normativos y filosóficos analizados para soportar las actuaciones del presente Plan de Igualdad, los principios que lo inspiran y en los que se fundamentan son:

- El feminismo como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.
- El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo, que permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades de mujeres y hombres. Se tendrán, por tanto, siempre en cuenta las deferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres de forma sistemática.
- El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios. Para lograr

los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

- El desarrollo humano sostenible tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

### **OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD.**

Este II Plan tiene como **objetivo principal** seguir impulsando la igualdad de género avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Diputación de Badajoz y sus OAAA, incorporando además nuevos enfoques y herramientas para atajar el camino incidiendo en los micromachismos, las nuevas masculinidades y la coeducación como medio para conseguir un cambio cultural y en los valores en los que se asienta la desigualdad.

Para incidir en este objetivo principal, se deben añadir una serie de objetivos específicos que afinen y orienten las acciones del II Plan:

- Fijación de la transversalización de género en la Diputación de Badajoz y sus OAAA.
- Extensión y consolidación de la implicación de las diferentes Áreas y Servicios en la integración de la perspectiva de género garantizando esta perspectiva en el funcionamiento de la Administración.
- Impulso de la participación, la corresponsabilidad y el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y a los procesos de toma de decisiones.
- Fomento de la educación, información y sensibilización en igualdad para favorecer la eliminación de prejuicios culturales y estereotipos sexistas que se suelen dar en los centros de trabajo y en el entorno familiar.

## VIGENCIA Y ESTRUCTURA.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOA tiene un alcance de 4 años (2019-2023), básicamente coincidiendo con el fin/inicio de cada legislatura de la Diputación. El Plan marca las líneas estratégicas y las acciones a aplicar durante dicho periodo así como el modelo de seguimiento y evaluación del propio Plan.

El Plan se estructura en planes de actuación para cada línea estratégica, actuaciones que se calendarizarán anualmente, teniendo en cuenta que el Plan se concibe como un ente vivo que se irá construyendo a lo largo de su implementación, dependiendo de la incidencia de las actuaciones puestas en marcha y pudiendo siempre incorporar nuevas acciones durante el proceso de implantación.

Una de las cuestiones más importantes a la hora de afrontar la implementación del presente Plan es conseguir que las actuaciones del mismo salgan del espectro del Área de Recursos Humanos y Régimen interior que hasta ahora ha sido el único Área ejecutora de medidas y acciones, para que el despliegue del mismo se responsabilice en cada una de las Áreas de la Diputación e impregne el funcionamiento interno de las mismas.



## LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS PARA LA IGUALDAD.

En función del diagnóstico realizado y de los objetivos definidos en el presente Plan es evidente que la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa. De ahí la importancia de que todas las Áreas y Servicios de la Diputación se impliquen en la ejecución del II Plan de Igualdad, más allá de contemplar en la distancia de la responsabilidad, que todo esto de la igualdad es “cosa de otros”.



Dentro de este marco, el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOA contempla las siguientes Líneas Estratégicas:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS
<b>1. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS.</b>	1.1. Formalización del Plan de Igualdad, comunicación y difusión. 1.2. Participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos y niveles de decisión: Comité de Empresa, Junta de Personal, Tribunales, Comités y Comisiones, etc. 1.3. Aumento de la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección en la Diputación. 1.4. Aumento de la presencia de mujeres en los medios de comunicación internos y de cara al exterior (ruedas de prensa, noticias de la web y redes sociales, actos institucionales, etc). 1.5. Divulgación de material audiovisual sobre temas de igualdad, desigualdad y violencia de género. 1.6. Creación de una Red Interna de trabajadoras y trabajadores por la Igualdad como espacio de intercambio, reflexión y planificación.
<b>2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.</b>	2.1. Creación de una Escuela Virtual de Autoformación en Igualdad. 2.2. Aplicación el enfoque de género en el diseño, gestión y evaluación de los Planes de Formación de la Diputación. 2.3. Diseño de un itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de cada puesto de trabajo. 2.4. Implantación de actividades formativas dirigidas a profesiones mayoritariamente masculinizadas. 2.5. Introducción anual de actividades formativas en igualdad para las empleadas y empleados de la Diputación y sus OOA.
<b>3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO.</b>	3.1. Análisis de los procedimientos administrativos de la Diputación sobre el grado de integración del principio de igualdad en cada Servicio. 3.2. Elaboración de orientaciones y herramientas de apoyo (protocolos, manuales, guías, etc.) para integrar la perspectiva del género en los procedimientos

	<p>administrativos y garantizar su implantación y evaluación.</p> <p>3.3. Generalización del uso del lenguaje no sexista y de las imágenes tanto en la comunicación interna como externa en todas las Áreas y Servicios de la Diputación.</p> <p>3.4. Creación de una beca de investigación en igualdad para el desarrollo de proyectos que hagan referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz.</p> <p>3.5. Elaboración de informes de impacto de género en las propuestas y proyectos de la Diputación y sus OOA, así como en las memorias de realización posteriores, especialmente, en los presupuestos anuales.</p> <p>3.6. Incorporación de las variables de sexo y edad en todos los procedimientos de recogida de información, propuestas y proyectos, así como memorias o informes de resultados.</p> <p>3.7. Incorporación de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p> <p>3.8. Aplicación de la perspectiva de género en la gestión de los RRHH.</p>
<p><b>4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.</b></p>	<p>4.1. Programa de mejora de las medidas de protección de las mujeres trabajadoras con riesgo durante el embarazo y la lactancia.</p> <p>4.2. Análisis de situación y puesta en marcha de medidas para paliar los efectos nocivos de la menopausia y la andropausia en el entorno laboral.</p> <p>4.3. Establecimiento de la paridad entre sexo en el Comité de Seguridad y Salud y formación en igualdad de las personas representantes del Comité y del Servicio de Prevención.</p> <p>4.4. Definición de todos los instrumentos y herramientas de medición de la salud laboral y la prevención contando con la desagregación por sexo.</p> <p>4.5. Enfoque de género en la P.R.L.</p> <p>4.6. Programa de protección de la salud de las mujeres trabajadoras.</p> <p>4.7. Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>

	4.8. Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
<b>5. MEJORA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</b>	<p>5.1. Talleres formativos sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal y sobre el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas.</p> <p>5.2. Guía de Buenas Prácticas en corresponsabilidad y conciliación.</p> <p>5.3. Implantación y desarrollo del teletrabajo.</p> <p>5.4. Diseño y puesta en marcha de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.</p> <p>5.5. Diseño y realización de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo.</p>
<b>6. FOMENTO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTO COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA.</b>	<p>6.1. Impulso y puesta en marcha de un programa de prevención en materia de violencia machista basada en la realización de talleres prácticos.</p> <p>6.2. Realización y evaluación de talleres de autodefensa femenina.</p> <p>6.3. Desarrollo de un programa específico de prevención de la violencia en las relaciones laborales.</p>

### **ACCIONES A DESARROLLAR EN EL II PLAN.**

La Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos se ha marcado como reto para el horizonte temporal 2019-2023 llevar a cabo acciones enmarcadas en las Líneas Estratégicas y Medidas anteriormente definidas, que serán desarrolladas por el conjunto de las Áreas y Servicios bajo la coordinación y el apoyo continuo del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

A continuación, se detallan las acciones más concretas que contempla este II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OAAA:

<b>LINEA ESTRATÉGICA 1. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
1.1. Formalización del Plan de Igualdad, comunicación y difusión.	1.1.1. Constitución de la Comisión Negociadora.	RRHH Comisión Negociadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de constitución de la Comisión Negociadora.</li> <li>• Documento del Plan aprobado.</li> <li>• Documento de Registro.</li> <li>• Documento de la rueda y nota de prensa.</li> <li>• Material divulgativo elaborado.</li> <li>• Enlaces de las publicaciones.</li> </ul>
	1.1.2. Modificación y aprobación del Plan de Igualdad, ajustándose a la nueva normativa.		
1.1.3. Registro ante la Autoridad Laboral competente.			
1.1.4. Rueda y nota de prensa de la presentación del Plan.			
1.1.5. Edición de material divulgativo del Plan a toda la plantilla.			
1.1.6. Publicación web e intranet del material divulgativo del Plan.			
1.2. Participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos y niveles de decisión:	1.2.1. Diagnóstico de la participación de mujeres y hombres en todos los órganos y niveles de decisión de		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento diagnóstico sobre</li> </ul>

<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 1. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
Comité de Empresa, Junta de Personal, Tribunales, Comités y Comisiones, etc.	<p>la Diputación y sus OAAA.</p> <p>1.2.2. Elaboración de propuestas e informes sobre participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos, comisiones, etc.</p>	RRHH	<p>participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento sobre propuestas.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 1. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
1.3. Aumento de la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección en la Diputación.	1.3.1. Análisis periódico de la presencia de mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de la Diputación y propuestas de mejora.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>*Documento de análisis sobre presencia y propuestas.</i></li> </ul>
1.4. Aumento de la presencia de mujeres en los medios de comunicación internos y de cara al exterior (ruedas de prensa, noticias de la web y redes sociales, actos institucionales, etc).	1.4.1. Realización de un análisis de las noticias de la Diputación sobre la presencia de mujeres en ruedas de prensa, noticias sobre mujeres y en redes sociales provinciales y propuestas de mejora.	RRHH GABINETE DE COMUNICACIÓN TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>*Documento de análisis sobre presencia y propuestas.</i></li> <li>• Número de acciones de sensibilización en materia de comunicación inclusiva del personal que participa en los procesos de comunicación de la Diputación y sus OAAA.</li> </ul>
	1.4.2. Sensibilización al personal del Gabinete de Comunicación de la Diputación y a los/as trabajadores/as que gestionan noticias, elementos divulgativos y asimilados sobre la necesidad de visibilizar a las mujeres en sus ámbitos de trabajo.	RRHH GABINETE DE COMUNICACIÓN TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	



<b>LINEA ESTRATÉGICA 1. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
1.5. Divulgación de material audiovisual sobre temas de igualdad, desigualdad y violencia de género.	<p>1.5.1. Diseño de píldoras formativas dirigidas a toda la plantilla en las que se muestren situaciones cotidianas de desigualdad.</p> <p>1.5.2. Elaboración de un dossier de películas de cine/series donde se evidencie, desde la perspectiva de género, la desigualdad y las diferentes situaciones de violencia de género.</p>	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de píldoras formativas emitidas en materia de igualdad.</li> <li>• <i>*Dossier sobre series y películas.</i></li> </ul>
1.6. Creación de una Red Interna de trabajadoras y trabajadores por la igualdad como espacio de intercambio, reflexión y planificación.	<p>1.6.1. Diseñar un proceso de participación interna en el que las mujeres y los hombres de la Diputación y sus OAAA expresen su voluntad e interés en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>1.6.2. Creación de la Red Interna de trabajadoras y trabajadores por la igualdad.</p>	<p>RRHH</p> <p>TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del diseño para la participación interna de las trabajadoras.</li> <li>• Creación de la Red Interna de Trabajadoras.</li> <li>• Número de reuniones de la Red Interna.</li> <li>• Número de actividades propuestas/realizadas por la Red Interna.</li> </ul>

<b>LINEA ESTRATÉGICA 2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
2.1. Creación de una Escuela Virtual de Autoformación en Igualdad.	<p>2.1.1. Diseño y puesta en marcha de una plataforma de autoformación abierta a todo el personal de la Diputación, favoreciendo la flexibilidad horaria y la desgeolocalización con contenidos específicos y en diferentes niveles sobre igualdad y violencia de género.</p> <p>2.1.2. Implementación de itinerarios formativos en igualdad en formato virtual/digital accesible los 365 días del año a cualquier hora del día.</p>	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo del diseño para la escuela virtual de autoformación en igualdad.</li> <li>• Número de cursos emitidos en materia de igualdad a través de la Escuela Virtual de Autoformación.</li> <li>• % de hombres y mujeres que realizan los cursos a través de la Escuela Virtual de Autoformación.</li> </ul>
2.2. Aplicación del enfoque de género en el diseño, gestión y evaluación de los Planes de Formación de la Diputación.	<p>2.2.1. Desagregación por sexo y edad en la explotación de todos los datos de los planes de formación.</p> <p>2.2.2. Integración de la perspectiva de género en el Plan de Formación y en los procesos de gestión de la formación.</p>	RRHH FORMACIÓN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de Planes de Formación, Manuales y Guías de Formación en los que se ha aplicado la perspectiva de género.</li> <li>• Evaluación de la formación por sexo y edad de los datos de gestión de la formación.</li> </ul>

<b>LINEA ESTRATÉGICA 2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
	<p>2.2.3. Incorporación de perspectiva de género en las encuestas de evaluación de la formación.</p> <p>2.2.4. Utilización de criterios de igualdad de género en la contratación de proveedores para la formación.</p> <p>2.2.5. Revisión e implementación del uso del lenguaje no sexista en Planes de Formación, Manuales y Guías, etc.</p>	<p>RRHH FORMACIÓN LOCAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la formación desagregada por sexo.</li> <li>• N<sup>º</sup> de proveedores de formación por sexo.</li> <li>• Profesores/as por sexo en relación con n<sup>º</sup> de acciones formativas realizadas al año.</li> <li>• Número de Planes de Formación, Manuales y Guías que han sido revisadas e implementado el uso de un lenguaje sexista.</li> </ul>

<b>LINEA ESTRATÉGICA 2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
2.3. Diseño de un itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de cada puesto de trabajo.	<p>2.3.1. Establecer el itinerario o recorrido formativo que todo el personal podría realizar para alcanzar el nivel de competencias profesionales que le permitan integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad profesional, de modo que su intervención tenga una incidencia positiva en la reducción de las brechas de género aún existentes en el diseño de políticas públicas y su gestión.</p> <p>2.3.2. Diseño del itinerario en tres niveles: básico y especialización en dos niveles (gestión y sectorial).</p>	<p>RRHH FORMACIÓN LOCAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de cursos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres incluidos en el Diseño del itinerario formativo, tanto a nivel básico como a nivel de gestión y sectorial.</li> <li>• Itinerario formativo creado en igualdad.</li> <li>• Número de personas por sexo inscritas en cursos del itinerario formativo.</li> </ul>
2.4. Implantación de actividades formativas dirigidas a profesiones mayoritariamente masculinizadas.	<p>2.4.1. Determinar anualmente las actividades formativas cuyos destinatarios/as sean, por puesto de trabajo, mayoritariamente masculinizados.</p> <p>2.4.2. Introducción de un módulo sobre igualdad de género en el ámbito laboral en las acciones formativas dirigidas a profesiones masculinizadas.</p>	<p>RRHH FORMACIÓN LOCAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de actividades formativas de igualdad que se han implantado para puestos masculinizados.</li> <li>• Nº de acciones impartidas.</li> <li>• Documento módulo.</li> </ul>

<b>LINEA ESTRATÉGICA 2. CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
<p>2.5. Introducción anual de actividades formativas en igualdad para las empleadas y empleados de la Diputación y sus OAAA.</p>	<p>2.5.1. Realización de cursos de formación para la aplicación de la Integración de la perspectiva de igualdad de género en los planes de formación del personal implicado en la gestión de la formación.</p> <p>2.5.2. Formación en igualdad de género para el personal de la Diputación y sus OAAA.</p> <p>2.5.3. Realización de talleres participativos y mesas redondas en las que el personal exprese y ponga de manifiesto posibles situaciones de desigualdad y se planteen posibles necesidades, entre ellas, las formativas.</p>	<p>RRHH FORMACIÓN LOCAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de cursos en materia de igualdad destinados al personal de la gestión de la formación.</li> <li>• Número de cursos de formación en materia de igualdad establecidos para el personal de la Diputación de Badajoz y sus OAAA.</li> <li>• % de hombres y mujeres que han presentado la solicitud para los cursos de igualdad y % de hombres y mujeres que han asistido.</li> <li>• Número de talleres participativos y mesas redondas que se han realizado.</li> <li>• % de hombres y mujeres que han participado en los talleres participativos y mesas redondas.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO**

MEDIDAS	ACCIONES	DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES
3.1. Análisis de los procedimientos administrativos de la Diputación sobre el grado de integración del principio de igualdad en cada Servicio.	3.1.1. Análisis de los procedimientos de las diferentes Áreas y servicios para diagnosticar el grado de integración del enfoque de género en los mismos. 3.1.2. Aplicar el enfoque de género en los procedimientos en que sea viable.	TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de procedimientos en los que se han integrado la perspectiva de género.</li> <li>% de procedimientos analizados.</li> </ul>
3.2. Elaboración de orientaciones y herramientas de apoyo (protocolos, manuales, guías, etc.) para integrar la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y garantizar su implantación y evaluación.	3.2.1. Diseño de una herramienta compartida para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Diputación. 3.2.2. Elaboración de guías y orientaciones por temáticas de trabajo interno para la integración del enfoque de género en el funcionamiento de la administración provincial.	RRHH  INNOVACIÓN TECNOLOGICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de la herramienta puesta en marcha.</li> <li>Nº de trabajadoras/es utilizando la herramienta.</li> <li>Nº de documentos - guías.</li> </ul>
3.3. Generalización del uso del lenguaje no sexista y de las imágenes tanto en la comunicación	3.3.1. Análisis de la imagen de mujeres y hombres ofrecida en las publicaciones y programas provinciales y establecer unas pautas no	RRHH  TODAS LAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento análisis.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO**

MEDIDAS	ACCIONES	DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES
interna como externa en todas las Áreas y Servicios de la Diputación.	discriminatorias. 3.3.2. Elaboración de un diccionario de sinónimos (o neutros) on-line para facilitar el uso no sexista del lenguaje en la Diputación en todos sus escritos. 3.3.3. Incorporación de la igualdad en la comunicación de la Diputación (redes sociales, páginas webs, documentos públicos, etc)	ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un diccionario de sinónimos.</li> <li>• % de publicaciones de la Diputación de Badajoz en los que se ha aplicado un lenguaje inclusivo.</li> </ul>
3.4. Creación de una beca de investigación en igualdad para el desarrollo de proyectos que hagan referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz.	3.4.1. Creación de la beca y convocatoria de la misma.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de la beca para investigación en igualdad en los RRHH.</li> </ul>
3.5. Elaboración de informes de impacto de género en las propuestas y proyectos de la Diputación y sus OAAA, así como en las memorias de realización	3.5.1. Elaboración de una guía u orientaciones básicas para las Áreas y Servicios que faciliten la elaboración de informes del impacto de género de sus actividades. 3.5.2. Realización de Informes de impacto de género de los	RRHH  TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento guía para la elaboración de informes de impacto de género.</li> <li>• Nª de informes de impacto de</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO**

MEDIDAS	ACCIONES	DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES
posteriores, especialmente, en los presupuestos anuales.	presupuestos anuales de la Diputación. 3.5.3. Elaboración de informes de impacto de género en los programas más importantes de la Diputación (Oferta Pública de Empleo, Planes de obras, Planes de subvenciones, etc).		género en presupuestos. <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de informes de impacto de género en programas.</li></ul>
3.6. Incorporación de las variables de sexo y edad en todos los procedimientos de recogida de información, propuestas y proyectos, así como memorias o informes de resultados.	3.6.1. Introducción de las variables de sexo y edad en los informes y memorias de las diferentes Áreas y Servicios de la Diputación. 3.6.2. Inclusión de las variables de sexo y edad en las herramientas informáticas principales que se utilizan en la Institución Provincial.	RRHH  TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de informes y memorias en los que se ha desagregado la información por sexo y edad respecto del total de los emitidos.</li><li>Nº de herramientas informáticas que contemplan el sexo y la edad como una variable más a considerar.</li></ul>
3.7. Incorporación de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	3.7.1. Inclusión cláusulas de igualdad en la contratación pública.  3.7.2. Inclusión cláusulas de igualdad en convenios.	TODAS LAS ÁREAS/SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de contratos celebrados en los que se haya aplicado cláusulas de igualdad respecto del total por año.</li><li>Nº de convenios celebrados en los que se haya aplicado cláusulas de</li></ul>



**LINEA ESTRATÉGICA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO**

MEDIDAS	ACCIONES	DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES
	3.7.3. Inclusión cláusulas de igualdad en subvenciones.		igualdad por año. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de bases de subvenciones en las que se hayan aplicado cláusulas de igualdad.</li> </ul>
3.8. Aplicación la perspectiva de género en la gestión de los RRHH.	3.8.1. Revisión de las relaciones de puestos de trabajo desde una óptica de género, identificando sesgos o estereotipos de género en la RPT y elaborando un informe de conclusiones e identificación de modificaciones necesarias. 3.8.2. Realización de una auditoría salarial entre mujeres y hombres. 3.8.3. Modificación, en su caso, del lenguaje y redacción de las convocatorias, eliminando aquellos elementos que pidieran provocar un resultado sesgado por sexo. 3.8.4. Elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo. 3.8.5. Incorporación de medidas de acciones positivas y lucha contra	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de análisis de género en la RPT.</li> <li>• Informe auditoría.</li> <li>• Nº documentos modificados.</li> <li>• N de Informe.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 3. ENFOQUE DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO INTERNO**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
	<p>la segregación en el acceso al empleo, provisión de puestos y promoción interna, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarepresentado.</p> <p>3.8.6. Estudio específico desde la perspectiva de género, en coordinación con Formación, del potencial de desarrollo profesional de personal.</p> <p>3.8.7. Estudio sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración y propuestas de mejora.</p> <p>3.8.8. Elaboración de un temario específico sobre Igualdad para las pruebas selectivas que se determinen.</p> <p>3.8.9. Estudio para la Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal, revisando los resultados de todos los procesos de movilidad del personal en los últimos 3 años (promoción interna, puestos por concurso y libre designación, comisiones de servicios y otras ) y modificación, en su caso, de los procedimientos. Buscando la proporcionalidad en el acceso a los puestos de libre designación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• N de medidas de acciones positivas.</li> <li>• Estudio elaborado.</li> <li>• Estudio elaborado y propuestas.</li> <li>• Temario público sobre Igualdad.</li> <li>• Estudio elaborado y propuestas.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
4.1. Programa de mejora de las medidas de protección de las mujeres trabajadoras con riesgo durante el embarazo y la lactancia.	4.1.1. Elaboración de protocolos, guías y orientaciones para las trabajadoras que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia.  4.1.2. Talleres prácticos para trabajadoras sobre embarazo y lactancia.	RRHH  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de protocolo y guías para trabajadoras embarazadas.</li> <li>• Número de talleres realizados sobre embarazos y lactancias.</li> </ul>
4.2. Análisis de situación y puesta en marcha de medidas para paliar los efectos nocivos de la menopausia y la andropausia en el entorno laboral.	4.2.1. Talleres orientativos para trabajadoras/as en torno a los efectos de la menopausia y la andropausia en el trabajo.  4.2.2. Elaboración de guías didácticas sobre los efectos de la menopausia y la andropausia.	RRHH  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de talleres realizados</li> <li>• N° de guías didácticas confeccionadas.</li> </ul>
4.3. Establecimiento de la paridad entre sexos en el Comité de Seguridad y Salud y formación en igualdad de las personas representantes del Comité y del Servicio de Prevención.	4.3.1. Análisis de la composición del Comité de Seguridad y Salud.  4.3.2. Curso de formación en igualdad de género al Comité y al Servicio de Prevención y Régimen Interior.	RRHH  FORMACIÓN LOCAL  PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de género de la composición del Comité.</li> <li>• N° de personas formadas del Comité y del Servicio de Prevención.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO**

MEDIDAS	ACCIONES	DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S	INDICADORES
4.4. Definición de todos los instrumentos y herramientas de medición de la salud laboral y la prevención contando con la desagregación por sexo.	4.4.1. Análisis de los estudios realizados por las mutuas contratadas y de los realizados por el Servicio de Prevención y Régimen Interior.  4.4.2. Propuesta de desagregación de los datos por sexo de los indicadores pertinentes en cada caso.	RRHH  PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° informes analizados.</li> <li>• N° indicadores desagregados por sexo.</li> </ul>
4.5. Enfoque de género en la P.R.L.	4.5.1. Aplicación de la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales y la planificación preventiva.	RRHH  PREVENCIÓN Y R.I.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de evaluaciones con perspectiva de género.</li> </ul>
4.6. Programa de protección de la salud de las mujeres trabajadoras.	4.6.1. Elaboración de protocolo para las trabajadoras que se encuentren embarazadas o en período de lactancia.  4.6.2. Formación para trabajadoras sobre embarazo y lactancia.  4.6.3. Elaboración de folleto informativo sobre embarazo y lactancia.  4.6.4. Formación para trabajadoras entorno a los	RRHH  PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento protocolo.</li> <li>• N° horas y participantes formadas.</li> <li>• Documento folleto.</li> <li>• N° horas y participantes formadas.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
	efectos de la menopausia. 4.6.5. Elaboración de folleto informativo sobre los efectos de la menopausia.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento folleto.</li> </ul>
4.7. Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	4.7.1. Revisión y actualización del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. 4.7.2. Curso de formación en actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo. 4.7.3. Análisis de datos numéricos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 4.7.4. Formación a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Valoración sobre acoso sexual. 4.7.5. Acompañamiento y derivación a las víctimas de acoso.	RRHH PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento protocolo actualizado.</li> <li>• Nº horas y participantes formadas.</li> <li>• Informe análisis.</li> <li>• Nº horas y participantes formadas.</li> <li>• Nº acompañamientos y derivaciones.</li> </ul>

<b>LINEA ESTRATÉGICA 4. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
4.8. Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	4.8.1. Elaboración de un tríptico de los derechos y de las medidas de protección a las trabajadoras víctimas de violencia.  4.8.2. Acompañamiento a trabajadoras víctimas de V.G.	RRHH  PREVENCIÓN Y RÉGIMEN INTERIOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento folleto.</li> <li>• N° de mujeres acompañadas.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 5. MEJORA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
5.1. Talleres formativos sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal y sobre el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y domésticas.	5.1.1. Diseño de talleres formativos anuales sobre cuestiones de interés en relación con la conciliación y la corresponsabilidad.  5.1.2. Implementación de los talleres diseñados en materia de conciliación y corresponsabilidad.	RRHH  FORMACIÓN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° talleres realizados por año.</li> <li>• N° trabajadores/as participantes en los talleres, desagregados por sexo.</li> </ul>
5.2. Guía de Buenas Prácticas en corresponsabilidad y conciliación.	5.2.2. Elaboración de la Guía de BBPP y distribución de la misma entre el personal de la Diputación.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de Guías de Buenas Prácticas</li> </ul>
5.3. Implantación y desarrollo del teletrabajo.	5.3.1. Análisis de los puestos de trabajo idóneos de la Diputación para implantar el teletrabajo.  5.3.2. Necesidades Tecnológicas en función del tipo de teletrabajo. Modelo de Gestión y supervisión del trabajo.  5.3.3. Diseño de la regulación correspondiente al teletrabajo en la Diputación de Badajoz y sus OAAA.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de trabajadores/as que acceden al teletrabajo.</li> <li>• N° teletrabajadores/as formados.</li> </ul>

**LINEA ESTRATÉGICA 5. MEJORA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
	5.3.4. Formación y prevención de riesgos laborales para teletrabajadores/as.		
5.4. Diseño y puesta en marcha de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.	5.4.1. Diagnóstico de la situación de trabajadores/as en materia de conciliación/ corresponsabilidad. 5.4.2. Diseño de un Plan de conciliación y corresponsabilidad basado en los requisitos de la Empresa Familiarmente Responsable.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento diagnóstico.</li> <li>• Documento del Plan de Conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>
5.5. Diseño y realización de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo.	5.5.1. Diseño de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo. 5.5.2. Ejecución y explotación de los datos.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº Trabajadores/as participantes en las Encuestas.</li> <li>• Informe de Presupuesto del Tiempo.</li> </ul>



<b>LINEA ESTRATÉGICA 6. FOMENTO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTO COMPROMETIDOS CON LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>DEPENDENCIA/S RESPONSABLE/S</b>	<b>INDICADORES</b>
6.1. Impulso y puesta en marcha de un programa de prevención en materia de violencia machista basada en la realización de talleres prácticos.	6.1.1. Puesta en marcha de talleres de corta duración sobre estereotipos de comportamientos machistas que pueden generar violencia de género o acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.  6.1.2. Talleres sobre cómo deconstruir nuestra masculinidad.	RRHH  FORMACIÓN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de Talleres impartidos.</li> <li>• Nº trabajadores y trabajadoras participando en los talleres.</li> </ul>
6.2. Realización y evaluación de talleres de autodefensa femenina.	6.2.1. Talleres de autodefensa frente al maltrato físico.  6.2.2 Talleres de psicodefensa.	RRHH  FORMACIÓN LOCAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de talleres de autodefensa.</li> <li>• Nº de talleres de psicodefensa.</li> <li>• Nº de trabajadoras participantes.</li> </ul>
6.3. Desarrollo de un programa específico de prevención de la violencia, en las relaciones laborales.	6.3.1. Taller de estrategias para evitar la comunicación violenta.  6.3.2. Videoclips de corta duración sobre situaciones de maltrato psicológico y/o físico en el entorno laboral.	RRHH  FORMACIÓN LOCAL  DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y G.C.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº talleres puestos en marcha.</li> <li>• Nº Videoclips.</li> <li>• Nº Participantes y nº visionado de los videos.</li> </ul>

## **SISTEMA DE GESTIÓN.**

La elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOAA responde al mandato legal recogido tanto en la Ley nacional como en la autonómica, además de a la voluntad convencida de la corporación provincial. A lo largo del proceso de diseño, gestión y evaluación del presente Plan será crucial conseguir la implicación del personal no sólo técnico sino también político de la propia organización, así como una buena coordinación interdepartamental e interinstitucional. Una buena comunicación tanto interna como externa será necesaria de cara a la socialización del plan, en lo que se refiere al conocimiento sobre su proceso de elaboración y resultados.

Dar a conocer el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOAA es un primer paso para sensibilizar y eso supone dar importancia de entrada a la difusión pública del Plan ya que es, en sí mismo, un instrumento de información, divulgación y promoción de la igualdad así como una herramienta de trabajo que otras instituciones y empresas pueden adoptar. La prioridad será, por tanto, que el Plan y todas y cada una de las acciones que se vayan poniendo en marcha, llegue a todos los trabajadores y trabajadoras de la organización. Para ello una de las primeras actuaciones a realizar, junto a la Difusión por todos los medios existentes del Plan, es el diseño de un **Plan de Comunicación interno y externo del Plan** de tal manera que cada acción tenga pautado la fórmula de comunicación y los tiempos en que es necesaria llevarla a cabo con cada medida y actuación, además de su público objetivo.

Anualmente, la Diputación de Badajoz realizará **un seguimiento de las acciones** establecidas para cada año. Este seguimiento implicará medir el grado de ejecución y consecución de los objetivos previstos, lo cual supone extraer datos sobre las acciones que se han ejecutado y el proceso por el que han sido ejecutadas. Ello permitirá valorar los resultados e identificar las dificultades y buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje y mejora continua.

Lo ideal será el diseño previo de una herramienta de seguimiento que facilite la tarea de recogida de información, no sólo dentro del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, responsable del Plan de Igualdad, sino del resto de Áreas y Servicios a la hora de implantar las medidas y acciones que les afecten.

El seguimiento y la **evaluación del Plan** serán responsabilidad del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, que se coordinará con la Comisión de Igualdad para

determinar las actividades de seguimiento y evaluación, así como los indicadores concretos correspondientes a cada acción.

La evaluación del Plan se llevará a cabo mediante evaluaciones intermedias de carácter anual y al concluir la vigencia del Plan se realizará una evaluación global final. Tanto la memoria de evaluación final como los informes de seguimiento intermedios serán públicos, de acuerdo con la aplicación del principio de transparencia que debe regir en el servicio público de cara a la ciudadanía.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

- a. Evaluación de grado de cumplimiento.** Esta evaluación implicará, por una parte, el análisis del grado de ejecución (es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio), y por otra parte, el grado de consecución, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que reforzar los esfuerzos.
- b. Evaluación de Proceso.** Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Áreas y Servicios con implicación desde una perspectiva plural, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan por parte de todas las Áreas y Servicios de la organización. En consecuencia, es un tipo de evaluación muy centrada en el aprendizaje y la mejora, que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.
- a. Evaluación de Impacto.** Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas a medio-largo plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico. Con ello, se evaluará si se ha reducido la situación de desigualdad de mujeres y hombres en la sociedad en general.