

II PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE BADAJOZ Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

DIAGNÓSTICO

2019



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. 3
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	Pág. 5
ANÁLISIS	Pág. 7
SITUACIÓN DE LA PLANTILLA	Pág. 8
CONCILIACIÓN DE LA VIADA LABORAL Y FAMILIAR	Pág. 13
OPINIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD	Pág. 18
NECESIDADES DE MEJORA	Pág. 25
PAUTAS PARA EL DISEÑO DEL II PLAN DE IGUALDAD	Pág. 30
DAFO	Pág. 30
ACTUACIONES CONSOLIDADAS	Pág. 33
ACTUACIONES NUEVAS	Pág. 33
CONCLUSIONES	Pág. 34
ÍNDICE DE DATOS	Pág. 37
BIBLIOGRAFÍA	Pág. 39

INTRODUCCIÓN

El camino hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres es un camino continuo y lleno de obstáculos, tantos que debe tenerse presente en todo momento y con la mente puesta en todos los ámbitos, los puramente sociales, los familiares y, desde luego, los laborales.

A nadie puede caberle ninguna duda de que la Diputación de Badajoz ha tenido y mantiene una apuesta decidida por conseguir la plena igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, puso en marcha tras un primer diagnóstico de género, el **I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres** con una serie de acciones que promovían la igualdad en ámbitos donde se había detectado cierto nivel de desigualdad en la plantilla. Finalizado este I Plan de Igualdad y a pesar de haber estado incidiendo durante sus cuatro años de vigencia en múltiples materias, con el diagnóstico que presentamos referido al momento actual, se denota que queda mucho camino por andar, pero también muchas ganas por seguir caminando de la mano de unos valores igualitarios que no pueden ser diferentes e ir implicando a toda la plantilla en la interiorización de los mismos para aplicarlos con normalidad en todos los aspectos de sus vidas.

La introducción de España en la Unión Europea en 1986 supuso una modificación en la estructura y aplicación de la legislación sobre la igualdad de género que ya se venía aplicando en determinadas materias, partiendo de la base de que el rechazo a una cultura patriarcal era un sentimiento profundamente arraigado en la sociedad española del momento. No obstante, a través del compromiso del Estado español y la cada vez mayor presencia y presión de los movimientos feministas, la consideración de la mujer más allá del ámbito doméstico, fue tomando relevancia no solo en el escenario social, sino que se convirtió en uno de los asuntos con mayor presencia en el discurso político.

Fruto de todo este movimiento ideológico y social, se generó un cuerpo legal que promueve y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, más allá de lo que genéricamente lo hace la propia Constitución española de 1978. Esta se refleja en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, donde la igualdad de trato entre hombres y mujeres forma parte de su objeto, velando por el cumplimiento de la misma. A nivel autonómico, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura recoge en su artículo 2 la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres o por razón de su orientación sexual o identidad de género. Esta se acompaña de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de

igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Aunque la legislación establece la base para el respeto de la igualdad entre géneros, queda en su responsabilidad mejorar de forma igualitaria y progresiva la situación laboral de los trabajadores/as funcionario, estatutario o laboral al servicio de la Administración General del Estado, sus Organismos o Entidades públicas dependientes. Un ejemplo de ello es la modificación de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado en la que se amplía el permiso de paternidad en 5 semanas.

La elaboración de un diagnóstico es parte fundamental para conocer la realidad sobre la que se determinarán y aplicarán las medidas necesarias para mejorar, en este caso, las condiciones de igualdad entre los empleados y empleadas de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos. Dicho diagnóstico está basado en datos que se analizaron durante la evaluación del I Plan, para el que fueron necesarios datos que representasen la situación de la plantilla tras la implementación de dicho plan. Por tanto, se podría decir que dichos documentos quedan interrelacionados en lo que respecta a los datos sobre la realidad de la plantilla (el nivel de hombres y mujeres tanto en la totalidad de la Diputación y sus organismos autónomos, como segregados por delegaciones, presencia y diferenciación de género por grupo profesional y puestos de responsabilidad).

Un gran porcentaje de las acciones que se plantearon en el I Plan han sido ejecutadas con éxito, mejorando así las condiciones laborales de los trabajadores/as. Un porcentaje menor son acciones que aún están en marcha, pero que su finalización se prevé en un período corto de tiempo. No obstante, en las necesidades de mejora que se detectaron en **la evaluación del I Plan de Igualdad**, se percibió una demanda sobre el avance y perfeccionamiento de las condiciones de conciliación laboral, familiar y personal. Por este motivo, en este diagnóstico no solo se tendrán en cuenta datos relacionados con esta materia sino que se pretende realizar un análisis exhaustivo de las diferentes situaciones que motivan este tipo de necesidades (nivel de ausencia por motivo de acompañamiento familiar, permisos expedidos de maternidad y paternidad, percepción de la responsabilidad familiar, la frecuencia en el cuidado de los hijos, entre otras muchas).

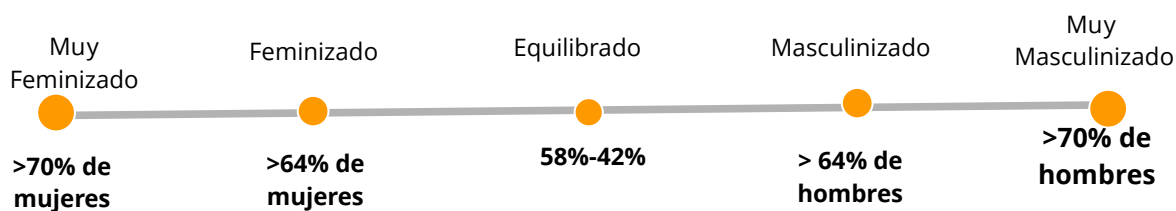
Se puede determinar, que este diagnóstico va enfocado tanto a conocer la realidad sobre la que se asentará un plan de acciones en materia de igualdad, como a la consolidación y desarrollo de las acciones que quedan por desarrollar del I Plan.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El análisis de los datos, desde la perspectiva de género, pone en evidencia las desigualdades entre hombres y mujeres, no solo desde la óptica de la conciliación o el entorno laboral en su conjunto, sino desde la óptica concreta de distribución de la plantilla y la relación de puestos de trabajo.

Esto permite obtener una visión sobre las posibles situaciones de masculinización o feminización en las diferentes áreas y servicios de esta Institución. Para poder determinar si existe **feminización o masculinización** sobre determinados puestos de trabajo o áreas y servicios en su conjunto, es necesario establecer cuales son los porcentajes (máximos y mínimos) con los que definir estas variables.

Según la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se entiende que existe una representación equilibrada de hombres y mujeres si ninguno de los sexos sobrepasa el 60% y no queda inferior al 40%. En cambio, y desde una perspectiva más crítica, con finalidad de mejorar la igualdad dentro de esta entidad, se establece un porcentaje más ajustado. Dado que la situación ideal para que se produzca la igualdad plena se entiende en un 50% de hombres y mujeres, se establece que para que se dé una representación igualitaria, ningún género debe sobrepasar el 58% y quedar en una representación inferior al 42%. Tomando como referencia este punto, se establece una escala de medición por la que se podrá determinar las situaciones en las que se dé feminización o masculinización del ámbito analizado. Se presenta así el siguiente cuadro en el que se establecen los **diferentes rangos definitorios de igualdad**:



Partiendo de esta regla en la que se mide la feminización y la masculinización, se podrá determinar el nivel de igualdad que presenta la realidad de la Diputación de Badajoz de forma general y en los puestos de libre designación.

Para guiar el análisis que se va a realizar en materia de igualdad en este diagnóstico, se han establecido una serie de objetivos a cumplir, entre los que destaca un objetivo general y cuatro objetivos específicos que marcan, en definitiva, los datos que se han de obtener en este documento;

GRADO	OBJETIVO
GENERAL	Conocer la realidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la que se encuentra la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.
ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1º Obtener información relativa a la composición de la plantilla de la entidad y sus Organismos Autónomos. 2º Identificar la percepción que posee la plantilla en lo referente a la conciliación laboral/familiar/personal. 3º Conocer el nivel de ausencia que presentan los empleados/as en los diferentes tipos de permisos existentes. 4º Identificar las necesidades de mejora que presentan los trabajadores/as de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos en materia de igualdad. 5º Establecer de forma orientativa las directrices sobre las que se va a guiar el II Plan de Igualdad.

Para la consecución de los objetivos propuestos en este diagnóstico la metodología a seguir para la obtención y análisis de datos ha sido una metodología cuantitativa destinada, por un lado, a la obtención de datos referente a la composición de la plantilla y, por otro, cualitativa en la que se ha elaborado una encuesta mediante la que se ha conseguido, de forma directa, la percepción, impresión y necesidades que poseen el personal sobre diferentes aspectos de su ámbito laboral y personal que afectan a su situación de igualdad o desigualdad. Esta combinación de técnicas metodológicas nos ofrece la posibilidad de recrear, de forma más específica, la realidad sobre la que diseñar e implementar las acciones necesarias para mejorar las posibles desigualdades que se hayan detectado.

Los datos referentes a la composición de la plantilla, por un lado, representan la situación en la que se encuentra la Diputación tras la ejecución de las acciones del I Plan y, por otro lado, reflejan las necesidades y actuaciones que deben realizarse para mejorar las situaciones de desigualdad que aún se dan. Dichos datos se han obtenido analizando la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del año 2018. Con el fin de obtener una opinión directa, objetiva y subjetiva del personal sobre la situación de igualdad existente en la Diputación de Badajoz, se diseñó una encuesta de opinión en la Plataforma **MINERVA**. A esta plataforma de formación tiene acceso casi la totalidad de la plantilla de la Institución,

por lo que se obtuvo **un total de 802 personas encuestadas**, una muestra más que representativa para garantizar la fiabilidad de los resultados obtenidos. La encuesta aborda temáticas como la conciliación familiar, laboral y personal, las necesidades que las propias trabajadoras y trabajadores de la entidad detectan, el clima laboral en el que desarrollan su trabajo y la satisfacción en la efectividad de los protocolos de actuación ante casos de acoso laboral y sexual, entre otros asuntos.

Finalmente, debido a las necesidades identificadas en la evaluación del I Plan, sobre todo aquellas relacionadas con la conciliación laboral, familiar y personal, se ha realizado un análisis de datos más específicos que pueden *aportar luz* a los motivos del “malestar” de muchos/as empleados/as en esta materia, con la finalidad de poder establecer medidas concretas que puedan dar respuesta a estas necesidades. Los datos de referencia han sido los extraídos de la aplicación de Control e Inspección que registra los **diferentes tipos de permisos y licencias** a los que se acoge el personal, como el acompañamiento familiar, enfermedad/fallecimiento/intervención de un familiar, consulta médica, permisos de maternidad y paternidad y ausencia por enfermedad sin baja.

ANÁLISIS.

Como se ha expuesto en el apartado anterior de *Objetivos y Metodología*, se presentan tres tipos de datos. En primer lugar, aquellos que reflejan la realidad de la composición de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos. En segundo lugar, los que muestran los diferentes tipos de permisos y licencias que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de establecer las desigualdades por género que pudieran tener lugar, sobre todo las relacionadas con la corresponsabilidad de las tareas domésticas y los cuidados de menores y personas dependientes. Por último, y en tercer lugar, los datos se han obtenido de la encuesta que se ha pasado a las trabajadoras y trabajadores sobre diferentes aspectos de la igualdad.

Basándonos en este tipo de datos, el diagnóstico se ha estructurado de la siguiente manera:

- Situación de la plantilla.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Opinión del personal en relación con la igualdad en la Diputación y sus OOAA.

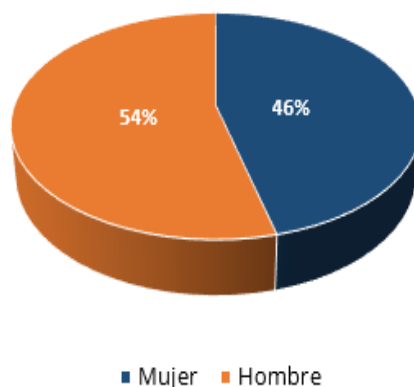
Todos los resultados que se han obtenido tras el análisis de los datos se presentan de forma segregada entre hombres y mujeres con la finalidad de evidenciar las posibles desigualdades o similitudes que se puedan dar entre ambos sexos. El análisis se refiere al año 2018, a excepción de algunos datos de plantilla y de permisos y licencias en las que se ha podido realizar una evolución temporal de varios años y que, de algún modo, indican una tendencia.

1. SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz ha supuesto un camino progresivo que se ha visto reflejado en el número de personas de ambos sexos que han formado y forman parte de su plantilla. Los datos que se presentan a continuación muestran la realidad actual en la que se encuentra esta entidad en materia de igualdad de género en cuanto al número de trabajadoras y trabajadores. Por ello, y de forma general el primer dato fundamental al que se debe atender es el **porcentaje de representatividad** que tienen hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz y sus OOAA (Organismos Autónomos).

1. Porcentaje de hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz y sus OOAA en el año 2018.

2018
Presencia de mujeres y hombres en la Diputación de
Badajoz y sus OOAA



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Teniendo en cuenta la tasa de feminización y masculinización anteriormente mencionada, se puede afirmar que existe un **equilibrio entre ambos sexos en la composición de la plantilla**.

2. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus OOA¹.

	2003	2006	2009	2012	2015	2018
DIPUTACIÓN DE BADAJOZ						
Mujeres	36%	47%	41%	43%	44%	46%
Hombres	64%	53%	59%	57%	56%	54%
OAR						
Mujeres	40%	44%	46%	48%	48%	53%
Hombres	60%	56%	54%	52%	52%	47%
PROMEDIO						
Mujeres		5%	4%	13%	18%	25%
Hombres		95%	96%	87%	82%	75%
TURISMO Y TAUROMAQUIA						
Mujeres	50%	50%	50%	50%	57%	60%
Hombres	50%	50%	50%	50%	43%	40%

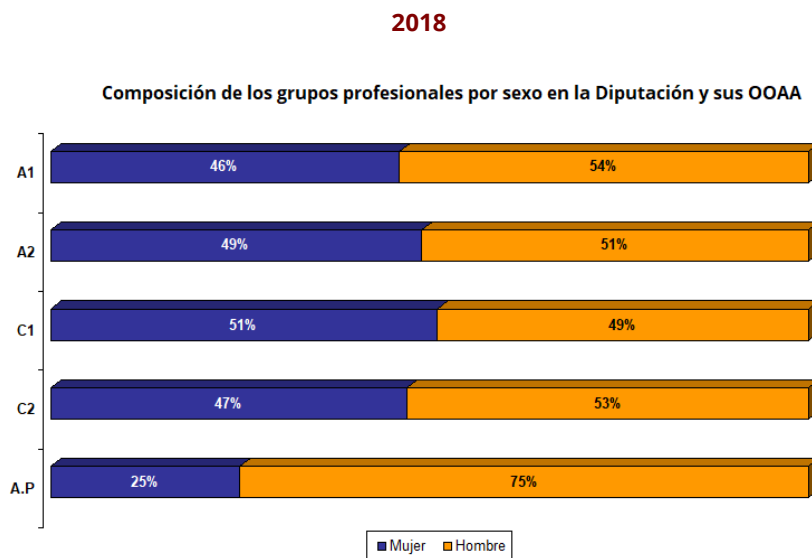
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

El equilibrio entre sexos en la plantilla de la Diputación de Badajoz se ha ido estableciendo con el progreso de los años. Como puede verse en la tabla, en el año 2003 se observa una clara masculinización de la plantilla. Sin embargo, en 2018, y a pesar de que el número de hombres supera al de las mujeres, encontramos paridad entre sexos en la composición de la plantilla. En el OAR incluso, las mujeres han llegado a superar el número de hombres en el intervalo de años analizado. En cuanto a PROMEDIO, a pesar de ser un consorcio masculinizado por el tipo de profesiones que lo compone, el número de mujeres perteneciente al mismo se va incrementando progresivamente.

En el caso de Turismo y Tauromaquia, su plantilla se encuentra totalmente equilibrada desde su nacimiento hasta la actualidad.

¹ Los campos que quedan vacíos en la tabla en el caso del consorcio de Promedio se debe a la no existencia del mismo en el año 2003.

3. Porcentaje de hombres y mujeres segregados por grupo profesional correspondiente al año 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

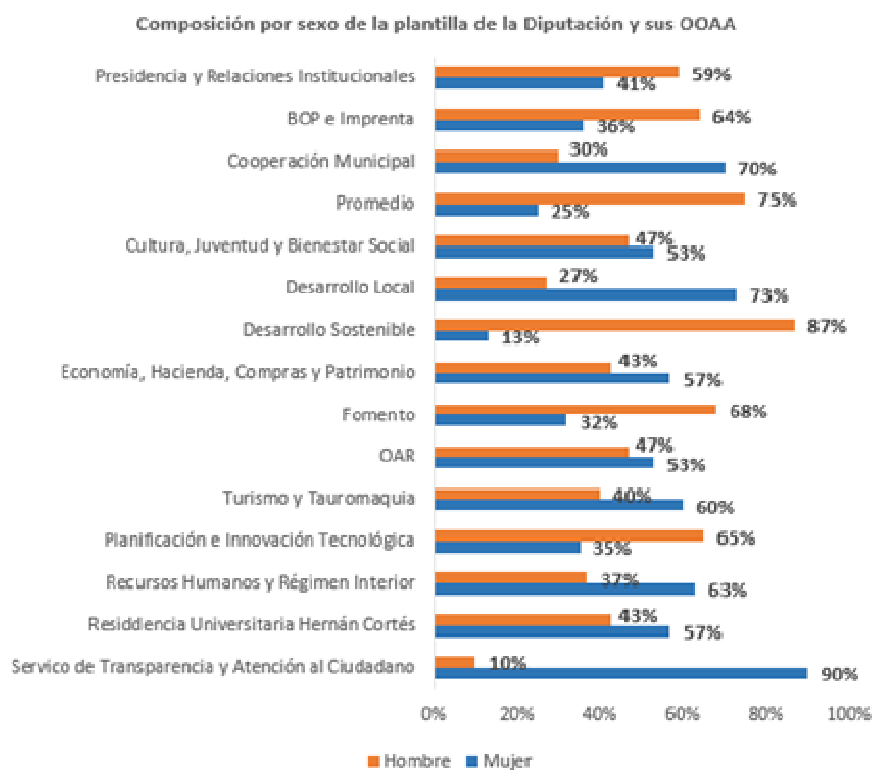
Como puede observarse en el gráfico, en la mayoría de los Grupos profesionales existe un equilibrio entre hombres y mujeres en el conjunto de la Institución, salvo en el Grupo de Agrupación Profesional, en el que se observa una fuerte masculinización debido, con seguridad, a que en este grupo predominan profesiones históricamente masculinas. Por el contrario, en el OAR, en los Grupos más elevados se produce un equilibrio claro entre sexos mientras que los Grupos inferiores como el C2 y AP están altamente feminizados. En lo que respecta a Promedio, y a pesar del bajo porcentaje que representan las mujeres respecto a los hombres en su conjunto en el Consorcio, son estas las que ocupan en su mayoría los grupos profesionales más altos, siendo los de menor escala altamente masculinizados. En el caso de Turismo y Tauromaquia, todos los Grupos están fuertemente feminizados.

4. Porcentaje de hombres y mujeres según grupo profesional en el año 2018.

GRUPO	Diputación de Badajoz		OAR		Promedio		Turismo y Tauromaquia ²	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
A1	44%	56%	50%	50%	70%	30%	100%	0%
A2	49%	51%	47%	53%	46%	54%	100%	0%
B	58%	42%	55%	45%	0%	100%		
C1	46%	54%	63%	37%	19%	81%	67%	33%
C2	26%	74%	100%	0%	7%	93%		
A.P	44%	56%	50%	50%	70%	30%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

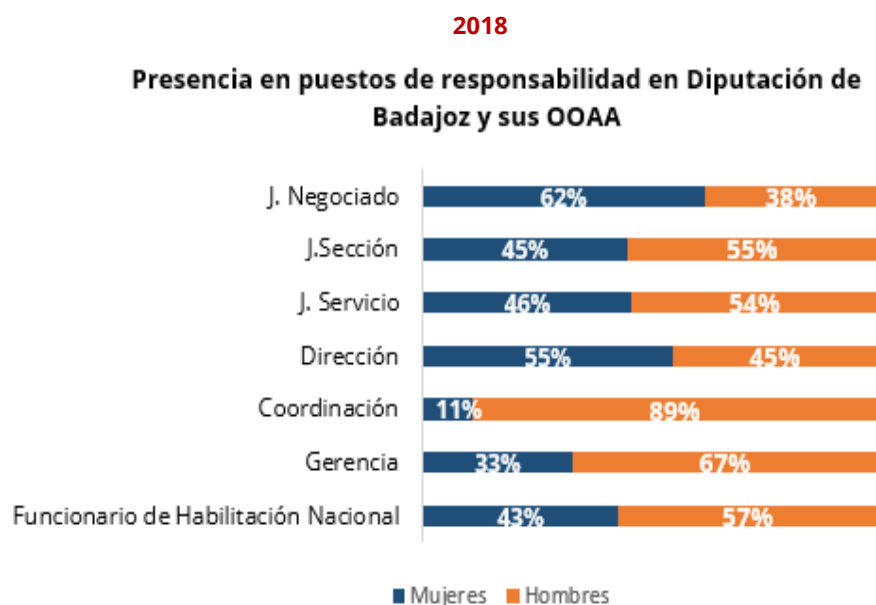
5. Porcentaje de hombres y mujeres segregados por Delegaciones en el año 2018.



² Aquellas celdas marcadas con un X no presentan datos debido a que no existen personas en este grupo.

La visualización de la composición de la plantilla por cada una de las Delegaciones permite observar cómo, en algunas de estas, se producen niveles desproporcionados de representatividad de uno u otro sexo, como por ejemplo en el Servicio de Transparencia y Atención al Ciudadano (90% de mujeres y 10% de hombres), Desarrollo Sostenible (13% de mujeres y 87% de hombres), Desarrollo Local (73% de mujeres y 27% de hombres) y PROMEDIO (25% de mujeres y 75% de hombres). Esto es, mientras que en el Servicio de Transparencia y Atención al Ciudadano y en Desarrollo Local se produce una alta feminización de la plantilla, en PROMEDIO y Desarrollo Sostenible se aprecia la situación inversa, una presencia masculina muy fuerte.

- Porcentaje de personas que ocupan puestos de responsabilidad en la Diputación de Badajoz y sus OOAA en el año 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

De modo general, podría decirse que en la mayor parte de los puestos de responsabilidad se produce un equilibrio entre hombres y mujeres. Cabe destacar el caso de los puestos de Coordinación y Gerencia que quedan altamente representados por hombres, pero también hay que señalar que en el pasado ese dato hubiera sido del 100% de hombres en los puestos de Gerencia y las Coordinaciones no existían tal y como se conciben en la anualidad de estudio.

A modo de conclusión, se puede afirmar sin lugar a dudas que tanto en la Diputación de Badajoz, como en sus Organismos Autónomos en la actualidad no existen grandes diferencias respecto de la presencia de hombres y mujeres en la plantilla y en los diferentes puestos de responsabilidad. De este modo, una

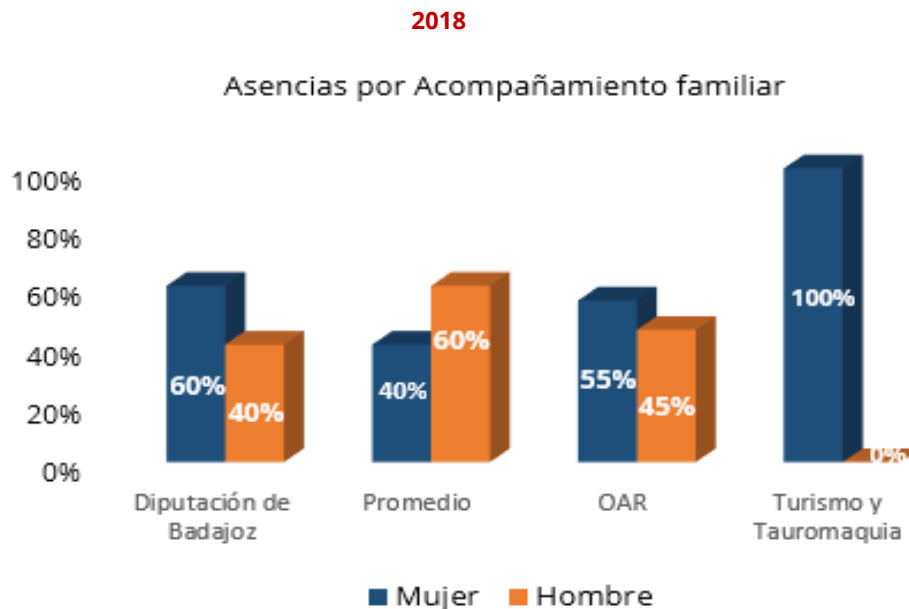
cuestión básica del siguiente Plan ha de ser por necesidad mantener estas proporciones de tal manera que no se produzca un retroceso de cara a la siguiente legislatura. No cabe duda que respecto al anterior Diagnóstico realizado en 2011 se han producido grandes avances en este aspecto concreto y se ha apostado de forma decidida por atenuar las diferencias por sexo y de género que se apreciaban en ese diagnóstico. En el I Plan de la Diputación se incluyeron acciones aplicadas a estas desigualdades detectadas y resulta imprescindible no bajar la guardia al respecto y seguir incidiendo y estar vigilante ante cualquier cambio en estos indicadores que puedan perjudicar tanto a un sexo como a otro. No obstante, sí que queda aún camino por recorrer respecto del equilibrio que ha de darse entre Delegaciones. Los desequilibrios evidenciados entre unas Áreas y otras se deben, sobre todo, a las diferencias entre los estudios y las profesiones asociadas a los mismos donde el factor de género aún viene determinando que tengamos en la Diputación de Badajoz y sus OOAA profesiones fuertemente feminizadas o masculinizadas.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Para analizar los datos sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal se ha acudido a la herramienta informática que centraliza los datos referentes al control del personal en lo que respecta a horarios, permisos, licencias, etc. Estos datos están íntimamente relacionados con la corresponsabilidad familiar, de tal forma que pueden otorgar luz a la hora de implantar y mejorar acciones relacionadas con este asunto que es uno de los que más preocupa al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, según los datos extraídos de la encuesta de opinión y situación que se les ha hecho. En este sentido, se han tenido en cuenta cuestiones tales como los permisos de maternidad y paternidad, ausencias por consulta médica, ausencia por enfermedad, fallecimiento e intervención de un familiar y ausencia por enfermedad sin baja.

1. Porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado ausentarse por acompañamiento de familiares.

En la Diputación de Badajoz cabe destacar que, a pesar de que los hombres superen ligeramente el número de mujeres, son estas las que más solicitan el permiso de acompañamiento familiar. Esto se debe, sin ninguna duda, a la asunción por parte de las mujeres de esa responsabilidad respecto de las atenciones a familiares. Otro caso similar es PROMEDIO, un consorcio altamente masculinizado, en el que, sin embargo, el 40% las solicitudes de este tipo de ausencias son realizadas por trabajadoras a pesar de su escaso número en la plantilla.



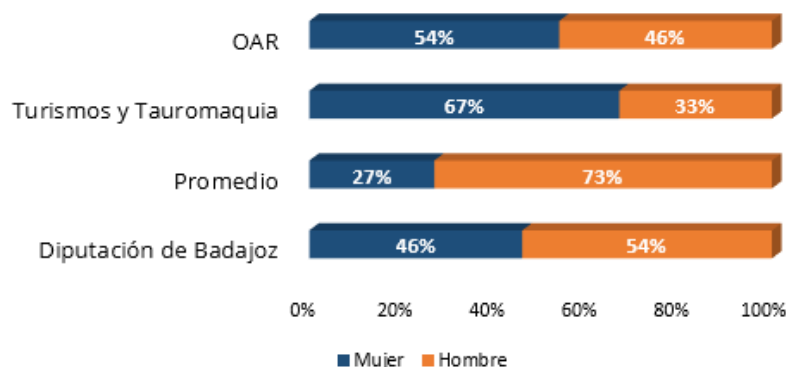
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

2. Porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado permiso por enfermedad, fallecimiento y/o intervención de un familiar en el año 2018.

Igualmente relevante, asociado a la preocupación que genera el bienestar del círculo más cercano a cualquier persona, son las solicitudes de ausencia por enfermedad, fallecimiento y/o intervención de un familiar. El análisis de este tipo de permiso puede ofrecer información sobre la responsabilidad que cada persona asume sobre las personas más próximas a ellas. Da una imagen bastante nítida del nivel de corresponsabilidad en los cuidados de familiares que se produce en la plantilla de la Diputación.

2018

Porcentaje de hombres y mujeres que se han ausentado por Enfermedad/Fallecimiento/Intervención de un familiar



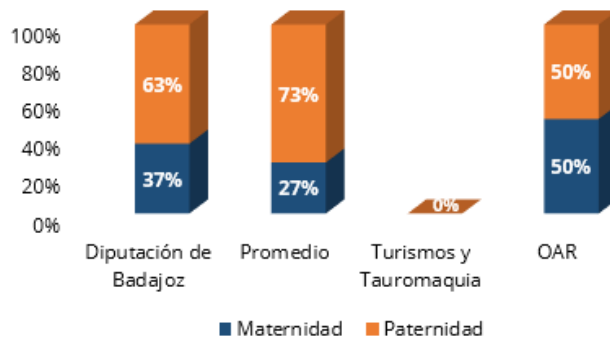
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Como puede observarse en el gráfico, tanto la Diputación de Badajoz como el OAR presentan unos porcentajes muy equilibrados en el uso que trabajadoras y trabajadores hacen de este tipo de permisos. Las enormes diferencias que pueden observarse al respecto, tanto en PROMEDIO como en el Patronato de Turismo y Tauromaquia, se deben básicamente a la composición de la plantilla de ambos organismos.

3. Permisos de Maternidad y Paternidad solicitados en el año 2018.

2018

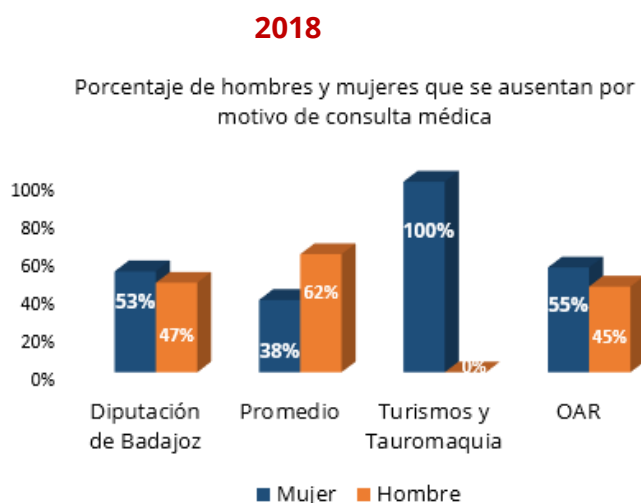
Porcentaje de permisos de maternidad y paternidad expedidos



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Como puede observarse en el gráfico, la mayor parte de los permisos expedidos son de paternidad, existiendo una gran diferencia de porcentajes entre ambos. Singular resulta la realidad que muestra el OAR en dicho aspecto, pues existe una equidad absoluta entre hombres y mujeres en el disfrute de ambos permisos.

4. Porcentaje de mujeres y hombres que se han ausentado por motivo de consulta médica en el año 2018.

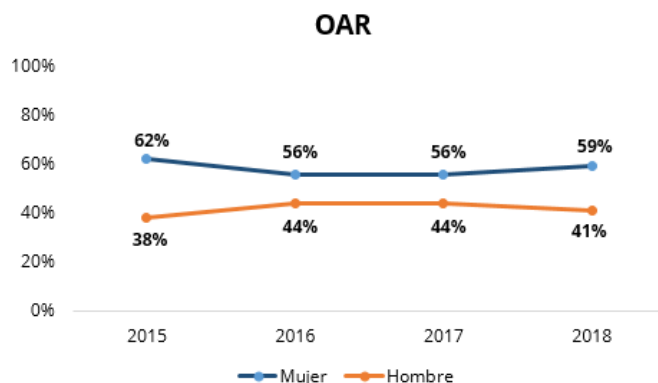
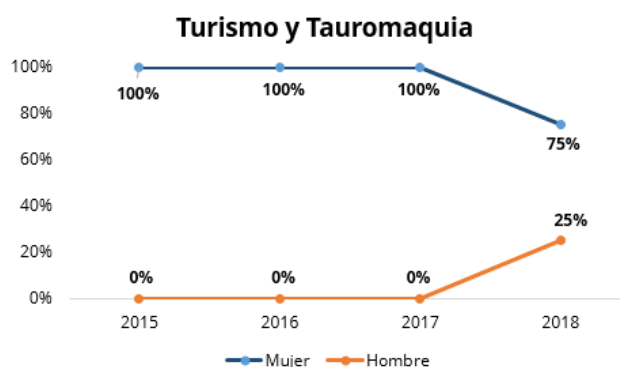
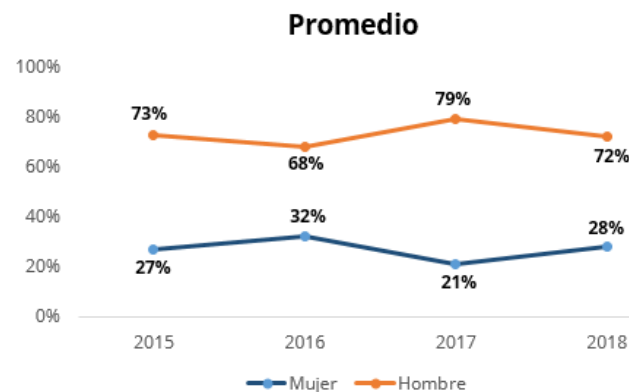
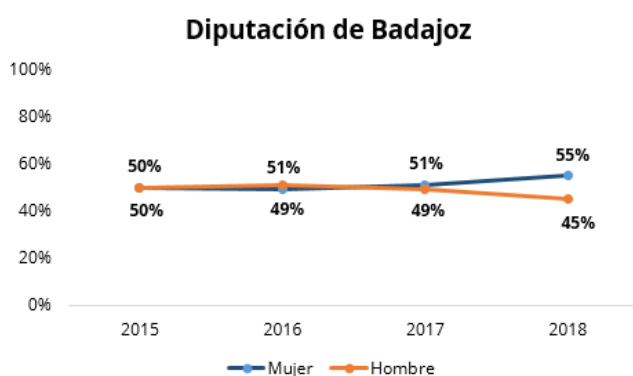


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Aunque las diferencias entre sexos no son excesivamente relevantes entre trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Badajoz y el OAR, son las mujeres las que en ambos centros de trabajo se ausentan unos puntos más por encima al de los varones. En cuanto a PROMEDIO y Turismo y Tauromaquia, los datos que se observan son acordes con la proporción de empleados y empleadas existentes en sus plantillas. Por tanto, se puede llegar a la conclusión de que son las mujeres las que presentan, a rasgos generales, un mayor número de visitas médicas, aunque la diferencia entre sexos es desdeñable y habría que analizar la evolución de estos porcentajes en diferentes anualidades para verificar si las diferencias se deben a causas reales por cada sexo.

5. Porcentajes de hombres y mujeres de la Diputación de Badajoz y OAAA que se ausentan por una baja sin enfermedad desde el año 2015 hasta el año 2018.

Con el objetivo de poder establecer un período progresivo y una tendencia futura, se han analizado los datos referentes a las ausencias por motivo de baja sin enfermedad que se dan en los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz. Para el estudio se han obtenido datos, desde el año 2015 hasta el año 2018, segregado por cada uno de los años a través de los cuales se puede observar la evolución de este tipo de ausencias.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

La evolución en cuatro años de las personas que se ausentan por enfermedad sin baja se ha mantenido acorde con los porcentajes de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos. El equilibrio entre el número de empleados/as y ausencias por este motivo se muestra de forma clara en los casos de Turismo y Tauromaquia y

PROMEDIO, estando, respectivamente, uno altamente feminizado y otro muy masculinizado. Donde la composición de la plantilla se encuentra equilibrada, como la Diputación de Badajoz y el OAR, los porcentajes sobre el número de hombres y mujeres se encuentran próximos. A pesar de ello, se puede llegar a la interpretación de que son las mujeres las que se ausentan algo más por dicho motivo, lo cual proporciona datos para establecer una cierta tendencia estable en el tiempo que puede ser tratada con medidas de apoyo a estas respecto de la mejora de su salud y/o con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que minore este tipo de ausencias.

A modo de conclusión, de los datos estudiados puede extraerse que no existen diferencias relevantes entre sexos a la hora de solicitar permisos y licencias por diferentes motivos, aunque en general, son las trabajadoras las que en una pequeña proporción superan a los trabajadores en cada una de estas cuestiones, sean por el motivo que sean y dependiendo de la composición de la plantilla de cada uno de los centros de trabajo analizados. Por ello, puede concluirse que aún es el sector femenino el que se encuentra más implicado en las responsabilidades familiares y domésticas. Esto es observable en el número de mujeres que han solicitado los permisos de acompañamiento familiar y enfermedad/fallecimiento/intervención de familiares.

3. OPINIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD EN LA DIPUTACIÓN Y SUS OOAA.

No cabe duda que la participación de las trabajadoras y trabajadores en el Plan de Igualdad es el mejor modo de conocer las diferentes situaciones de igualdad/desigualdad que se dan y se perciben en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos. Los planes de igualdad que la entidad elabora van destinados a mejorar las posibles situaciones de desigualdad que realmente se producen y también las que el personal percibe o sufre, aplicándose directa o indirectamente a estas situaciones las medidas del Plan para paliar estas coyunturas que se viene arrastrando. Por este motivo, los datos que tienen mayor relevancia a efectos de este diagnóstico son los que hacen referencia a este proceso de participación, convencidos de que los primeros destinatarios/as interesados/as son las trabajadoras y trabajadores de la Institución Provincial.

Los datos que se presentan a continuación han sido elaborados a partir de una encuesta que se publicó en MINERVA el pasado mes de octubre de 2018. Para su elaboración se ha partido de unos datos sociodemográficos básicos como variables independientes del estudio y una serie de temáticas que giran alrededor de la Igualdad que nos ha permitido extraer la situación, la opinión y la percepción de trabajadoras y trabajadores de la Diputación y sus OOAA de cara a la confección del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Este tipo de datos arrojan luz sobre el verdadero estado de los empleados/as desde la óptica de la igualdad, aportando de forma directa las posibles mejoras a implementar desde su punto de vista.

Con esta encuesta de opinión se palía el déficit de participación del personal que se dio durante la confección del primer diagnóstico de género que se realizó en 2011. En esta ocasión, sólo se recabó la opinión de los directivos del más alto nivel, sin contar en ningún momento con la plantilla, punto este que parece relevante en cualquier proceso de planificación.

Tras la puesta en marcha e implementación del abanico de acciones que recogía el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz y sus OAAA, se ha creído conveniente conocer de primera mano las carencias que en materia de igualdad, desde la perspectiva de las empleadas y empleados, tienen aún en su entorno de trabajo y/o familiar que afecte a su desempeño laboral.

1. Porcentaje de hombres y mujeres que consideran que se debe hacer un mayor énfasis en determinados ámbitos en materia de igualdad.

Profundizar en medidas de igualdad

		Sexo	
		Hombre	Mujer
Ahondar en medidas de igualdad	El acceso al empleo en Diputación	96 55,2%	78 44,8%
	Sensibilización y formación en materia de género	136 50,4%	134 49,6%
	Promoción profesional	123 49,6%	125 50,4%
	La conciliación de la vida personal con la profesional	200 43,4%	261 56,6%
	Salud y prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo	121 48,2%	130 51,8%
	Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos	73 51,0%	70 49,0%
	Otros	5 45,5%	6 54,5%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

En la Tabla puede observarse que tanto los trabajadores como las trabajadoras, de una forma mayoritaria, coinciden en la necesidad de ahondar y elaborar acciones que mejoren la conciliación laboral, familiar y personal. En general, son muchos los ítems en los que el personal considera necesario que hay que seguir incidiendo en materia de igualdad, pero no cabe duda que la conciliación de la vida laboral y familiar es el ámbito que consideran más necesario, seguramente porque les plantea mayor problemática.

2. Porcentaje de hombres y mujeres que manifiestan sus necesidades en materia de igualdad en determinados ámbitos.

El dato anterior se complementa con una pregunta sobre las necesidades que detectan los trabajadores/as sobre la igualdad en la entidad. Esta pregunta se diseñó en formato de libre respuesta, de tal forma que la persona encuestada puede manifestar de forma abierta su opinión sobre lo preguntado. A partir de las respuestas obtenidas, se ha elaborado una serie de ítems que representan las opiniones de las/os trabajadoras/es que han respondido a la encuesta:

Necesidades en materia de Igualdad

		Sexo	
		Hombre	Mujer
Necesidades en Igualdad	Evitar situaciones de discriminación	29 59,2%	20 40,8%
	Acceso al empleo	14 34,1%	27 65,9%
	Sensibilización	83 51,9%	77 48,1%
	Conciliación	69 38,5%	110 61,5%
	Flexibilización de horarios	8 40,0%	12 60,0%
	Prevención en acoso laboral	12 44,4%	15 55,6%
	Lenguaje no sexista	3 23,1%	10 76,9%
	Igualdad Salarial	5 55,6%	4 44,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Diputación.

La mayoría de las trabajadoras que han contestado a esta pregunta, han manifestado sus necesidades de incrementar las medidas de conciliación laboral, familiar y personal. Sin embargo, esta necesidad desciende significativamente en el caso de los trabajadores varones. Sin embargo, ellos consideran en mayor porcentaje que resulta necesario seguir estableciendo medidas de sensibilización e información en materia de igualdad.

3. Porcentaje de personas trabajadoras con hijos/as de diferentes intervalos de edad.

Para dar sentido y profundizar en el porqué de las opiniones anteriores, se han de considerar determinados aspectos personales de los/as trabajadores/as. Para ello en la encuesta se introdujeron una serie de preguntas sociodemográficas que ayuda a poner en contexto las opiniones obtenidas. Entre ellas se ha tomado en cuenta el número de hijos, la aceptación de toda la responsabilidad familiar (incluyéndose la frecuencia del cuidado de los hijos) y el retraso de la maternidad/paternidad.

Un dato importante para comprender las necesidades en conciliación de la vida familiar y laboral es la edad de los hijos que poseen los empleados/as de la entidad, tomando relevancia en dicho aspecto los trabajadores/as con hijos/as con un alto grado de dependencia hacia sus progenitores por se aún menores de edad.

Edad de los hijos/as

		Respuestas	
		N	Porcentaje
Edad de hijos	0- 3 años	60	7,6%
	4- 6 años	79	9,9%
	7- 11 años	134	16,9%
	12- 17 años	175	22,0%
	18- 25 años	185	23,3%
	Más de 26 años	161	20,3%
Total		794	100,0%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Como puede apreciarse en la Tabla, el 43% de las personas encuestadas tienen hijos de más de 18 años de edad, mientras el 34% cuenta con hijos de menos de 12 años y un 22% tiene hijos entre 12 y 17 años, adolescentes. Este dato se encuentra directamente relacionado con la edad de la plantilla cuya

edad media se encuentra entre los 46-55 años, por lo que la mayoría de los hijos/as presentan una edad cerca de la adultez.

Edad

	Frecuencia	Porcentaje
16-25 años	8	1,0
26-35 años	63	7,9
36-45 años	210	26,2
46-55 años	337	42,0
56-66 años	178	22,2
Más de 66 años	6	,7
Total	802	100,0

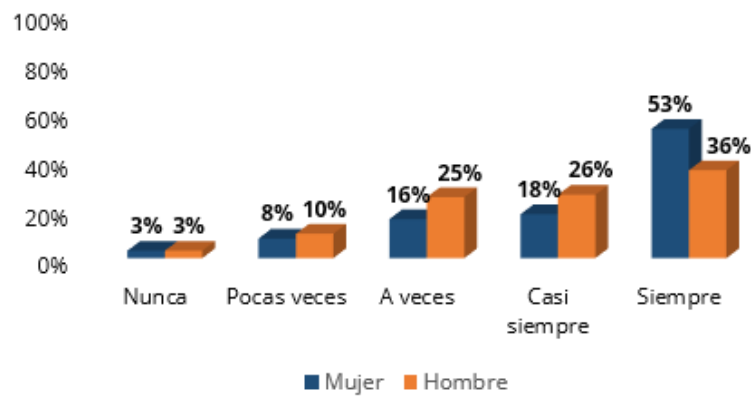
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

4. Frecuencia en el cuidado de los hijos/as por parte de trabajadoras y trabajadores.³

Tanto la mayoría de los hombres y como de las mujeres trabajadoras que han contestado a esta encuesta, han respondido que cuida siempre de sus hijos/as. Sin embargo, y aunque los trabajadores varones se hayan posicionado con un mayor porcentaje en las categorías de "A veces" y "Casi siempre", son las mujeres las que superan en un 17% a los hombres cuando se trata de un cuidado continuo sobre los hijos/as. Esto proporciona información nítida sobre el nivel de corresponsabilidad familiar que actualmente se da en los hogares con empleados/as de la Diputación.

³ Las respuestas recogidas en esta pregunta en la que los encuestados manifiestan la desvinculación en el cuidado de sus hijos/as por su mayoría de edad, fueron categorizadas a través de la opción "nunca".

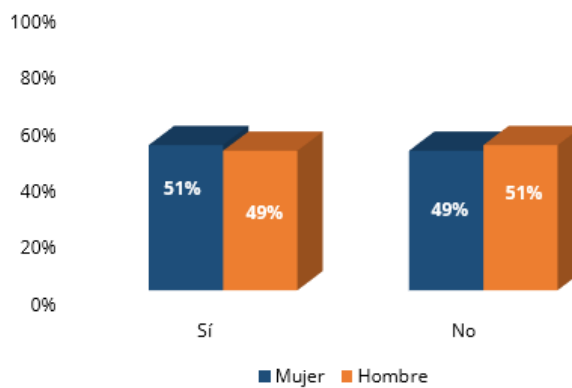
Frecuencia en el cuidado de los hijos/as



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

5. Aceptación de la responsabilidad familiar.

**Aceptación de la responsabilidad
familiar**



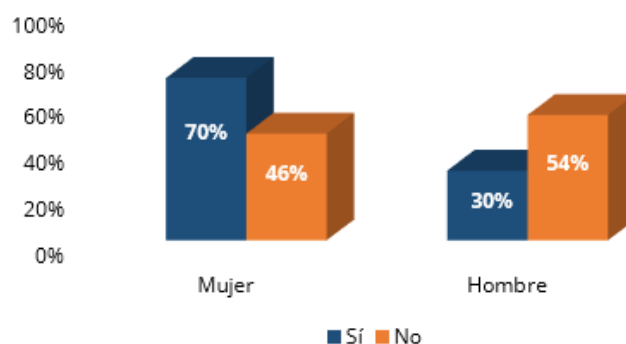
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Aunque los dos sexos compartan los mismos porcentajes, las situaciones son inversas. La mayoría de las mujeres consideran que son ellas las que asumen toda la responsabilidad familiar. Este es un dato que aporta información al análisis sobre las necesidades en conciliación con la vida laboral/familiar/personal.

6. Porcentaje de hombres y mujeres que han decidido retrasar la maternidad/paternidad por motivos laborales.

Otro de los datos que se ha tenido en consideración es la necesidad que han experimentado los trabajadores y trabajadoras de la entidad de retrasar su maternidad o paternidad por motivos laborales.

Retraso de la Maternidad/Paternidad



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Se muestra una clara diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres que han decidido retrasar su maternidad/paternidad por motivos relacionados con el mundo laboral. Mientras que las trabajadoras de la Diputación han retrasado su maternidad en un 70% por cuestiones laborales, sólo el 30% de los trabajadores varones han tenido que hacer otro tanto. Sin duda, un dato más que respalda la necesidad de implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral y la promoción profesional con enfoque de género para evitar no sólo este retraso sino la decisión de no acceder a la maternidad/paternidad por las limitaciones que puedan tener en el ámbito laboral.

Este definitiva, los resultados de la encuesta de opinión realizada a las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Badajoz y sus OOAA evidencia como existen aún brechas de desigualdad en lo relativo a

la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en la corresponsabilidad respecto de los cuidados de familiares y las tareas domésticas. Las trabajadoras siguen siendo aún el puntal sobre el que se asienta una cultura patriarcal de las tareas y las responsabilidades de todo lo relacionado con el hogar y la familia de tal modo que llegan, en su mayoría, a retrasar su acceso a la maternidad por cuestiones laborales y profesionales.

En este ámbito, como puede extraerse de la opinión y realidad de la situación de trabajadoras y trabajadores hay mucho camino por recorrer para conseguir una plena igualdad tanto dentro como fuera de la propia Diputación.

NECESIDADES DE MEJORA

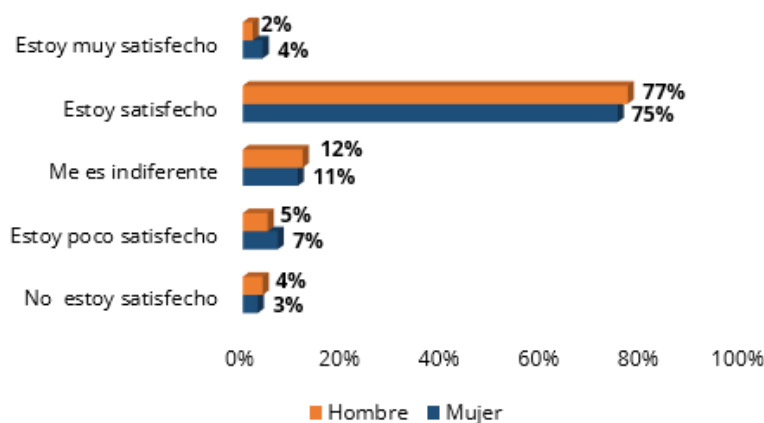
En la evaluación del I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz ya se detectaron algunas necesidades, además de seguir apostando por muchas de esas medidas realizadas con el fin de consolidarlas y evitar un posible retroceso hacia situaciones ya superadas. No obstante, para poder concretar las medidas que las trabajadoras y trabajadores necesitan y demandan, en la encuesta de opinión que realizó la mayor parte de la plantilla, ellos/as mismos/as tuvieron la oportunidad de aportar ideas, actuaciones y dinámicas de trabajo que redundarán en mejorar la situación de desigualdad que les afectaba más directamente. Muchas de estas propuestas se deben incorporar a las Líneas Estratégicas del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOAA.

1. Medidas de conciliación laboral, familiar y/o personal existentes en la actualidad.

Tal y como puede observarse en el gráfico, la mayor parte de trabajadores varones (77%) y trabajadoras (75%) encuestadas manifiestan estar satisfechos/as con las medidas actuales de conciliación a las que tiene acceso en la Administración, siendo ligeramente mayor la satisfacción de los hombres respecto a las mujeres. Este nivel de satisfacción es recomendable relacionarlo con dos cuestiones importantes: la edad media de ellos trabajadores y trabajadoras de la Diputación y la edad de los/as hijos/as que tienen. Ambas cuestiones afectan directamente a la necesidad de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que tienen los trabajadores/as. Teniendo en cuenta que un 34% de empleadas/os han manifestado que tienen hijos/as menores de 12 años, edad en la que requieren aún muchos cuidados por parte de sus progenitores, puede concluirse incluso que, en general, los/as trabajadores/as de la plantilla están bastante satisfechos/as con las medidas actuales de conciliación, aunque estas son mejorables para subir ese porcentaje de satisfacción flexibilizando alguna de las medidas. También es

cierto que es necesario incidir en medidas que apuesten por difundir entre el personal la necesidad de que exista corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados de familiares que mayoritariamente recaen sobre las mujeres.

Nivel de satisfacción con las medidas de conciliación laboral/familiar/personal



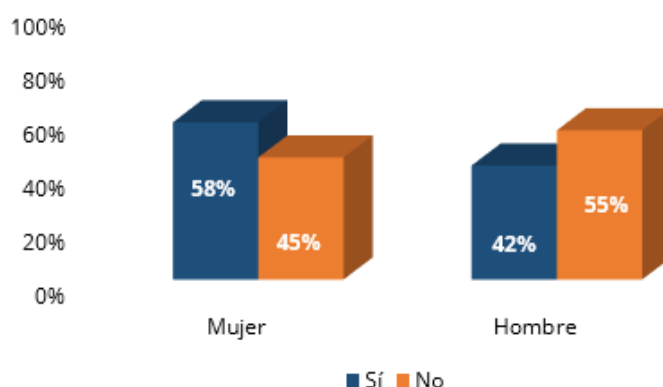
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Aunque el análisis del dato muestre que las mujeres, a pesar de demandar una mejora de las medidas de conciliación, se encuentran satisfechas con estas, no se debe entender este hecho como una contradicción, sino como la expresión del deseo de seguir trabajando en dichas medidas para así mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de la entidad en materia de conciliación laboral/familiar/personal, algo que, sin duda, redundará en un mayor y mejor desempeño profesional.

2. Sensibilización en corresponsabilidad familiar.

Relacionando las necesidades de formación en igualdad, manifestada por la mayoría del personal, y la aceptación de la totalidad de la responsabilidad familiar que han expresado la mayoría de las trabajadoras, cabe examinar ambos aspectos en una misma variable: la necesidad de sensibilización en materia de corresponsabilidad familiar.

Necesidad en sensibilización en corresponsabilidad familiar



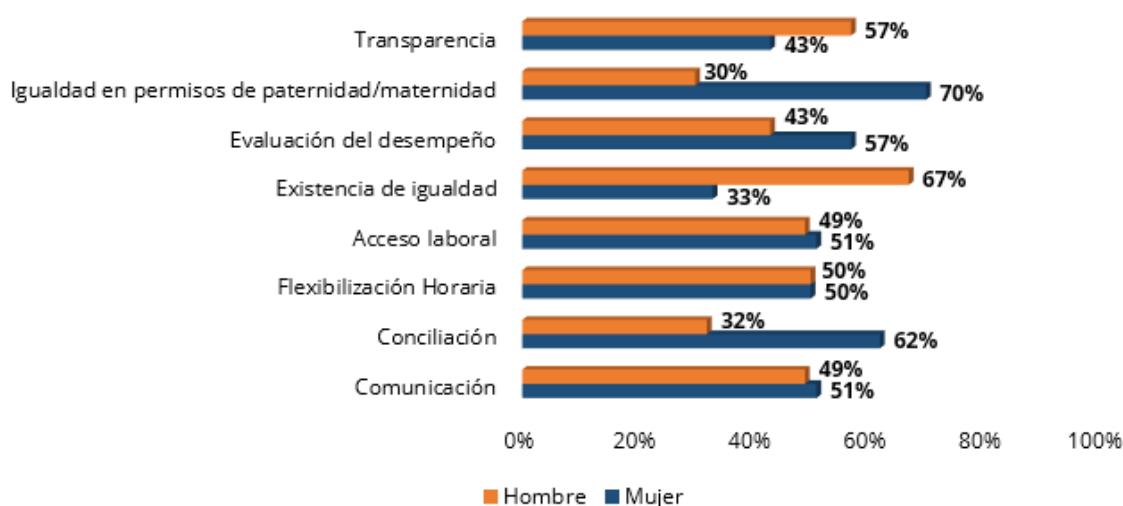
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

La mayor parte de las personas que consideran que es necesaria una mayor sensibilización en la corresponsabilidad familiar son las mujeres (58%), las mismas que manifestaron la total admisión de las responsabilidades del hogar. Una medida que, sin duda, ha de permanecer en el siguiente plan de igualdad y en los posteriores, ya que es la única que puede ayudar a garantizar que no se produzcan retrocesos en esta materia.

3. Medidas identificadas por los trabajadores/as para mejorar la igualdad en la Diputación de Badajoz.

En el siguiente gráfico se muestra las medidas que los/as trabajadores/as consideran que son necesarias para mejorar la igualdad en la Diputación y sus OOAA. Este tipo de pregunta se realizó en la encuesta mediante una pregunta abierta en la que el personal podía expresar su respuesta de forma libre, sin estar supeditada la misma a unas respuestas pautadas. Tras el análisis de las respuestas obtenidas, se ha realizado una categorización de las mismas, que ha quedado como sigue:

Medidas a incluir en el II Plan de Igualdad



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Con estas propuestas de medidas y temáticas a incluir en el próximo Plan, se vuelve a constatar el gran número de trabajadoras para las que la conciliación de la vida laboral y familiar es esencial en un nuevo Plan de Igualdad (un 62% de mujeres frente a 32% de hombres). Esta diferencia se reafirma de igual modo en el deseo de que exista una igualdad efectiva en los permisos de maternidad y paternidad.

No obstante, uno de los datos que resulta de gran valor en este gráfico es el relacionado con el ítem “Existencia de igualdad”. La percepción sobre la existencia de igualdad en la Diputación de Badajoz difiere en gran medida entre hombres y mujeres. Los varones obtienen de su entorno una visión más igualitaria de la que perciben las mujeres (67% frente a un 33%, en el caso de las trabajadoras).

4. Dinámicas participativas a implementar en el II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.

Con la finalidad de elaborar acciones más ajustadas a las necesidades de la plantilla y la involucración de esta en el proceso de implementación del II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz, se planteó a las personas encuestadas una pregunta dirigida a conocer las dinámicas participativas que les parecería que se pusieran en marcha para llevar a cabo este proceso.

Dinámicas participativas



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

En el gráfico anterior se presenta la distribución por sexo de cada una de las dinámicas participativas propuestas por el personal. De esta forma, la dinámica más popular entre trabajadores y trabajadoras son los grupos de trabajo con un 48% a favor por parte de los varones y el 44% de las mujeres encuestadas. La formación de la plantilla se posiciona como la segunda opción mejor considerada por los trabajadores/as.

En base a todo lo anterior, se puede concluir que las necesidades que los trabajadores y las trabajadoras de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos consideran de mayor relevancia son las relacionadas con la conciliación laboral, familiar y/o personal y la sensibilización y formación de los/as trabajadores/as no sólo en relación con la igualdad en la empresa sino externamente a la misma, sobre todo, en el ámbito familiar.

Por otro lado, para la definición de las acciones, tanto en el diseño como en la ejecución, la plantilla ha manifestado su deseo de llevar a cabo algunas dinámicas participativas como son los grupos de trabajo y la formación entre otras.

PAUTAS PARA EL DISEÑO DEL II PLAN DE IGUALDAD

A partir de este diagnóstico, en el que se ha presentado la situación actual en la que se encuentra la Diputación de Badajoz y sus OAAA en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es posible elaborar un amplio abanico de acciones y medidas destinadas a mejorar la situación de la plantilla en esta materia.

Esta Institución ya comenzó su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el año 2015. Un plan en el que se desarrollaron 17 acciones repartidas en 5 áreas de aplicación. De este modo, para la realización del II Plan ya se cuenta con una experiencia y un bagaje que, sin duda, va a coadyuvar a que el II Plan pueda ser más ambicioso, no sólo en sus acciones, cuantitativa y cualitativamente, sino en los procesos de implementación y evaluación de las acciones y medidas que contempla. Desde luego, y como ya se ha repetido a lo largo de este documento, una de las cuestiones más importantes del II Plan, por necesidad y por inteligencia, ha de ser reafirmar y consolidar actuaciones que se han llevado a cabo durante el desarrollo del I Plan, además de continuar avanzando con aquellas acciones que no se han podido completar por distintas circunstancias y motivos. Por ello, las líneas de actuación que aquí se presentan no solo atienden a nuevos ámbitos donde se debe velar por la igualdad entre hombres y mujeres, sino que entre todas ellas debe haber una línea de continuidad que asiente y desarrolle más y mejor lo ya conseguido.

1. DAFO

Con la finalidad de guiar las líneas de actuación sobre las que se implementarán las medidas oportunas en el II Plan de Igualdad, se ha elaborado un DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) a partir de los datos analizados y presentados en este documento.

Debilidades

- Solicitud de permisos en mayor grado en las mujeres respecto a los hombres, tanto por motivo de enfermedad como por responsabilidades familiares.
- Demanda de los trabajadores para la mejora de las medidas de conciliación laboral/familiar/personal
- Escasa formación en materia de igualdad para los trabajadores/as
- Fuerte descompensación entre hombres y mujeres en la composición de la plantilla del Patronato de Turismo y Tauromaquia y el Consorcio de Promedio.
- Fuerte descompensación en la estructuración de la plantilla entre hombres y mujeres en determinadas delegaciones y servicios.

Amenazas

- Aceptación desigualitaria de las responsabilidades familiares.
- Feminización y masculinización de determinadas profesiones.
- Debate político en contra del feminismo y de las mujeres.

Fortalezas

- Igualdad entre hombres y mujeres en la composición de la plantilla de la Diputación y el OAR.
- Formación y difusión sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz
- Difusión de información sobre las medias existentes sobre conciliación laboral/familiar/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.
- Compromiso político de los sucesivos equipos de gobierno provinciales.

Oportunidades

- Predisposición, por parte de los trabajadores/as, en la implantación de dinámicas participativas.
- Identificación de necesidades formativas en materia de igualdad.
- Legislación favorable a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.
- Fuerte concienciación social y unidad de los grupos feministas.
- Compromiso de España con los ODS.

Teniendo en cuenta el DAFO y todo el análisis anterior, se han establecido una serie de líneas sobre las que introducir posibles futuras acciones del II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz:

Actuaciones consolidadas.

- ⇒ Conocer de forma periódica la presencia que tienen los trabajadores y trabajadoras de la entidad en los diferentes escenarios laborales posibles, del mismo modo que sus necesidades en materia de igualdad.
- ⇒ Revisión de las medidas actuales de Diputación sobre la conciliación laboral, familiar y/o personal.
- ⇒ Formación en igualdad para todos los empleados/as de la Diputación de Badajoz.

Actuaciones nuevas

- ⇒ Aplicación del enfoque de género a todas las estadísticas provinciales (en recursos humanos, presupuestos, subvenciones, contratación pública, empleo, etc)
- ⇒ Establecer dinámicas participativas para la plantilla en la que se ponga en valor las diferentes situaciones de la vida cotidiana con finalidad de manifestar y concienciar de forma cercana a los compañeros/as del entorno laboral.
- ⇒ Sensibilizar, formar y difundir información respecto a la corresponsabilidad familiar a los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz.
- ⇒ Extensión del lenguaje no sexista a todos los ámbitos administrativos y de funcionamiento de la Institución Provincial.
- ⇒ Establecer medidas concretas de salud laboral en función del género para mejorar los niveles de absentismo de los/as trabajadores/as.
- ⇒ Mejorar la formación de la plantilla en igualdad con nuevos modelos de formación y la adaptación de las misma a los diferentes colectivos, horarios y localizaciones.

CONCLUSIONES

Mediante los datos específicos y generales que se han expuesto a lo largo de este diagnóstico, se pueden extraer varias conclusiones:

1. Existe un alto grado de equilibrio entre sexos en la distribución de la plantilla, no sólo en número absolutos en general, sino por grupos y responsabilidad. Ello no quiere decir que no existan desequilibrios, que los hay entre Organismos, determinados Áreas de la Diputación con profesiones y puestos de trabajo excesivamente masculinizados o feminizados y determinados grupos profesionales. Es necesario mantenerse alerta para que, en la próxima legislatura, ninguno de estos desequilibrios se agudicen y se implementen medidas que, de alguna forma, mejoren los indicadores analizados en este diagnóstico.
2. Dentro de la tónica general anterior, hay diferencias sensibles entre géneros en lo que respecta a las causas de las ausencias, permisos y licencias entre trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Badajoz y sus OOAA. En un porcentaje mayor son las mujeres las que más ausencias y permisos toman para ocuparse de los cuidados de familiares (hijos/as y personas dependientes) y además las que más se ocupan de las tareas y responsabilidades domésticas. Para mejorar esta situación de desigualdad, se requieren medidas que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadoras y trabajadores y formar y sensibilizar, sobre todo, a los trabajadores en la necesidad de la corresponsabilidad en cuanto responsabilidades domésticas y de cuidados.
3. Más del 60% del personal considera que son prioritarias poner en marcha más y mejores medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y actuaciones de sensibilización y formación flexibles en todos los aspectos.
4. Debido a la propia edad media de la plantilla, el 43% de la misma tienen ya hijos/as con una edad superior a los 18 años. No obstante, existe un 34% de personas que cuentan con hijos/as menores de 12 años y un 22 % con hijos/as adolescentes. Datos muy a tener en cuenta para implementar medidas de conciliación, sobre todo, habida cuenta de que en pocos años esta situación cambiará por el rejuvenecimiento paulatino de la plantilla. Por otro lado, son mayoritariamente las trabajadoras las que asumen "siempre" el cuidado de los hijos (53%) frente al 36% de los trabajadores que manifiestan esta misma frecuencia.
5. El 70% de las trabajadoras de la Diputación de Badajoz y sus OOAA han manifestado que retrasan o han retrasado su maternidad por cuestiones laborales, mientras que en el caso de los trabajadores varones, este porcentaje baja al 30% en relación con el retraso de la paternidad. Unos datos dignos de estudiar y ampliar para encontrar la raíz del problema y ponerle remedio, en la medida de lo posible.

6. Alrededor del 50% de las personas encuestadas se muestran partidarias de que se pongan en marcha grupos de trabajo para tratar diferentes aspectos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no sólo en el ámbito laboral si no también en el familiar y personal.

El trabajo que le corresponde a la Diputación de Badajoz como Institución comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres, así como a todos los agentes sociales que representan al conjunto de trabajadoras y trabajadores de la misma, es proporcionar el mayor número de facilidades para que este tipo de barreras que generan desigualdad puedan poco a poco diluirse. Se requiere para ello no sólo el compromiso político sino el empuje y la coordinación técnica en todos los niveles de trabajo interno de la Diputación para que la igualdad llegue a todas las Áreas y Servicios y no se provoquen nuevos motivos de desigualdad entre los mismos a la hora de gestionar lo público. Para ello, la formación y sensibilización son piezas claves para vertebrar todas las medidas, así como la comunicación continua y permanente a toda la plantilla de las medidas a ejecutar y puestas en marcha. La lucha por la igualdad debe impregnar cada "rincón" de la Institución y para ello será necesario la participación y la implicación de todos y todas en este empeño.

ÍNDICE DE DATOS

Nº Figura	Nombre	Pág.
1	Porcentaje de hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz y sus OOAA en el año 2018.	8
2	Evolución del porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus OOAA	9
3	Porcentaje de hombres y mujeres segregados por grupo profesional correspondiente al año 2018.	10
4	Porcentaje de hombres y mujeres según grupo profesional y entidad.	11
5	Porcentaje de hombres y mujeres por Delegación en el año 2018.	11
6	Porcentaje de personas que ocupan puestos de responsabilidad en la Diputación de Badajoz y sus OOAA en el año 2018.	12
7	Porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado la ausencia por acompañamiento familiar en el año 2018	13
8	Porcentaje de mujeres y hombres que han solicitado permiso por enfermedad, fallecimiento y/o intervención de un familiar en el año 2018.	14
9	Permisos de Maternidad y Paternidad solicitados en el año 2018.	15
10	Porcentaje de mujeres y hombres que se han ausentado por motivo de consulta médica en el año 2018.	16
11	Porcentajes de hombres y mujeres de la Diputación de Badajoz y OOAA que se ausentan por una baja sin enfermedad desde el año 2015 hasta el año 2018.	17

12	Porcentaje de hombres y mujeres que consideran que se debe hacer un mayor énfasis en determinados ámbitos en materia de igualdad.	19
13	Porcentaje de hombres y mujeres que manifiestan sus necesidades en materia de igualdad en determinados ámbitos.	20
14	Porcentaje de personas con hijos de diferentes intervalos de edad.	21
15	Porcentajes de edad de la platilla.	22
16	Frecuencia en el cuidado de los hijos/as	23
17	Aceptación de la responsabilidad familiar.	23
18	Porcentaje de hombres y mujeres que han decididos retrasar la maternidad/paternidad por motivos laborales.	24
19	Porcentaje de satisfacción sobre las medidas de conciliación laboral/familiar/personal.	27
20	Necesidad en sensibilización en corresponsabilidad familiar.	28
21	Medidas identificadas por los trabajadores/as para mejorar la igualdad en la Diputación de Badajoz.	28
22	Dinámicas participativas para el diseño de las medidas a implementar en el II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.	29

BIBLIOGRAFÍA

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Diputación de Badajoz (2015). I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz. En la gestión de los Recursos Humanos y sus Organismos Autónomos.
- Diputación de Badajoz (2019). Evaluación del I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.