



# Segundo Plan de Igualdad en la gestión de los recursos humanos de la Diputación de Badajoz y sus OOAA

**Diagnóstico  
Año 2019**



## Instrucciones del documento

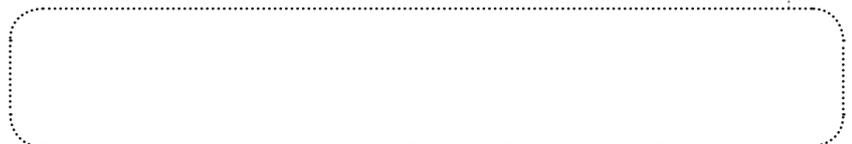
Este documento está adaptado a lectura fácil.

La lectura fácil es una técnica de redacción para que personas con dificultades de comprensión lectora puedan acceder a la información.

Las palabras difíciles las puedes encontrar marcadas en **negrita** y con un asterisco como este delante \*.

Estas palabras difíciles están explicadas en cuadros que están situados a la derecha del texto y también en un listado por orden de aparición, situado en la página número 4.

Este es un ejemplo de esos cuadros:



En la redacción adaptada a lectura fácil existen 3 niveles de dificultad.

El documento que tienes entre tus manos es una adaptación a lectura fácil con un nivel de dificultad 3.

Este documento es una adaptación del Diagnóstico del primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus **\*OOAA**.

**\*OOAA:** siglas de **O**rganismos **A**utónomos, que son entidades fuera de la estructura principal de la Diputación para funcionar con más rapidez.  
Dos ejemplos de OOAA:

**\*OAR:** siglas de **O**rganismo **A**utónomo de **R**ecaudación. Es el que se ocupa de cobrar algunos impuestos.

**\*PROMEDIO:** se ocupa de aspectos de la naturaleza como recogida de basura o limpieza del agua.

En este documento se exponen los datos y conclusiones de la realización de las acciones propuestas en el Primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus OOAA.

Estos datos y conclusiones sirven de base para crear el Segundo Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Diputación y sus Organismos Autónomos.

## Listado de palabras difíciles

- \***OOAA:** siglas de **O**rganismos **A**utónomos, que son entidades fuera de la estructura principal de la Diputación para funcionar con más rapidez.
- \***Identidad de género:** es el sentirse hombre o mujer.
- \***Conciliación:** es la participación equilibrada de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.
- \***Feminización:** con rasgos de mujeres.
- \***Masculinización:** con rasgos de hombres.
- \***MINERVA:** es una plataforma de formación interna de la Diputación.
- \***OAR:** siglas de **O**rganismo **A**utónomo de **R**ecaudación. Es el que se ocupa de cobrar algunos impuestos.
- \***PROMEDIO:** se ocupa de aspectos de la naturaleza como recogida de basura o limpieza del agua.
- \***Tauromaquia:** es el espectáculo de los toros.
- \***Corresponsabilidad:** equilibrar responsabilidad de hombres y mujeres en la familia.
- \***DAFO:** es una forma de estudiar una situación conociendo las **D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades. Estas cuatro cuestiones forman las siglas de esta palabra.

# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	<b>Página 6 de 54</b>
<b>2. ¿Qué quiere conseguir este diagnóstico ?</b> .....	<b>Página 9 de 54</b>
<b>3. Análisis del año 2018</b> .....	<b>Página 13 de 54</b>
<b>4. Necesidades de mejora</b> .....	<b>Página 37 de 54</b>
<b>5. Pautas para el diseño del Segundo Plan de Igualdad</b> .....	<b>Página 43 de 54</b>
<b>6. Conclusiones</b> .....	<b>Página 48 de 54</b>

# 1. Introducción

La Diputación de Badajoz quiere conseguir la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores.

La Diputación puso en marcha el Primer Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres con una serie de acciones para conseguir la igualdad en ámbitos donde había desigualdad de género.

El diagnóstico del primer Plan de Igualdad muestra que queda mucho por hacer, pero también que hay muchas ganas de conseguir valores igualitarios.

La inclusión de España en la Unión Europea en 1986 supone una modificación en la estructura y aplicación de las leyes sobre la igualdad de género.

El resultado de todo este movimiento ideológico y social, crea una normativa que promueve y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres.

Tres leyes españolas reflejan  
refleja la igualdad de trato entre hombres y mujeres:

- La Constitución española de 1978
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En Extremadura la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura recoge en su artículo 2 las siguientes cuestiones:

- la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres o por razón de su orientación sexual o **\*identidad de género**.

**\*Identidad de género:** es el sentirse hombre o mujer.

La ley nombrada se acompaña de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

La creación de un diagnóstico es parte fundamental para conocer la realidad de las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

Dicho diagnóstico está basado en datos que se analizaron durante la evaluación del primer Plan.

Muchas de las acciones que se plantearon en el primer Plan han sido ejecutadas con éxito mejorando así las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores. Otras acciones aún están en marcha.

Se pretende realizar un análisis detallado de las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores. Por ejemplo ausencia por motivo de acompañamiento familiar, permisos de maternidad y paternidad, o la responsabilidad familiar.

Este diagnóstico va enfocado a conocer la realidad para trabajar un plan de acciones en materia de igualdad, y a la consolidación de las acciones que quedan del Primer Plan.

## 2. ¿Qué quiere conseguir este diagnóstico?

El análisis de los datos muestra las desigualdades entre hombres y mujeres en los siguientes puntos:

- La **\*conciliación** en el entorno laboral.
- La distribución de la plantilla.
- La relación de puestos de trabajo.

**\*Conciliación:** es la participación equilibrada de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.

Esto da una visión sobre las situaciones de **\*masculinización** o **\*feminización** en las diferentes áreas y servicios de la Diputación.

**\*Feminización:** con rasgos de mujeres.

**\*Masculinización:** con rasgos de hombres.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la igualdad efectiva de mujeres y hombres se da si existe una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Para mejorar lo que dice esta ley,  
la situación ideal para que se produzca la igualdad real  
es que haya el mismo número de mujeres que de hombres.

En este gráfico se muestra los puestos donde hay más hombres  
o más mujeres.

Se establece una escala para medir las situaciones  
en las que hay feminización o masculinización.



El análisis de igualdad de este diagnóstico  
ha establecido un objetivo general y cuatro objetivos específicos  
que marcan los datos que se muestran  
en este documento.

Tienes estos objetivos en la siguiente página.

El OBJETIVO GENERAL es:

conocer la realidad en igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz y en sus Organismos Autónomos.

Los OBJETIVOS ESPECÍFICOS son:

Obtener información de las trabajadoras y los trabajadores.

Conocer opiniones de las trabajadoras y los trabajadores en conciliación laboral, familiar y personal.

Conocer los motivos de ausencias de las trabajadoras y los trabajadores.

Conocer las necesidades de mejoras de las trabajadoras y los trabajadores.

Conocer las líneas de trabajo para el Segundo Plan de Igualdad.

Para conocer y analizar los datos de las trabajadoras y los trabajadores se ha revisado la composición de la plantilla.

Por otro lado, se ha elaborado una encuesta para conocer:

- La percepción del personal sobre igualdad.
- La impresión del personal sobre igualdad.
- Las necesidades del personal sobre igualdad.

Los datos sobre la composición de la plantilla nos indican la situación en la que se encuentra la Diputación tras llevar a cabo las acciones del Primer Plan.

Los datos sobre la composición de la plantilla también reflejan las necesidades y actuaciones que deben realizarse para mejorar las situaciones de desigualdad.

Para conocer la opinión del personal sobre la situación de igualdad se diseñó una encuesta en la Plataforma **\*MINERVA**.

**\*MINERVA:** es una plataforma de formación interna de la Diputación.

Un total de **802** personas encuestadas garantizan la fiabilidad de los resultados.

La encuesta trata:

- La conciliación familiar, laboral y personal.
- Las necesidades que las propias trabajadoras y trabajadores.
- El ambiente de trabajo.
- La satisfacción de los protocolos de acoso laboral y sexual.

### 3. Análisis del año 2018

Este Plan presenta tres tipos de datos.

- » Datos que reflejan la realidad de las trabajadoras y los trabajadores.
- » Datos que muestran los diferentes tipos de permisos y licencias que disfrutaban los trabajadores y las trabajadoras.
- » Datos que se han obtenido de la encuesta a las trabajadoras y los trabajadores sobre diferentes aspectos de la igualdad.

El diagnóstico se ha estructurado de la siguiente manera:

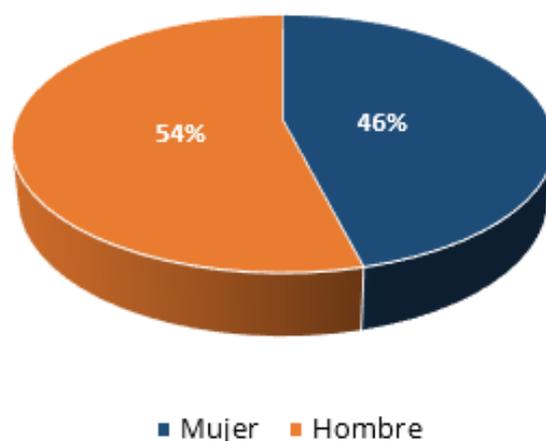
1. Situación de la plantilla.
2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
3. Opinión del personal en relación con la igualdad en la Diputación y sus Organismos Autónomos.

## 1. Situación de la plantilla.

Los datos que se presentan muestran la realidad actual en igualdad de género.

De forma general el primer dato fundamental es el número de hombres y mujeres en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos en el año 2018.

**Presencia de mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz y sus OAAA**



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

Se puede afirmar que existe un equilibrio entre ambos sexos en la plantilla.

## 2. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

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

Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

El equilibrio entre sexos en la plantilla de la Diputación de Badajoz se ha ido estableciendo con el paso de los años.

En el año 2003 se observa una clara masculinización de la plantilla. En 2018 encontramos igualdad entre sexos en la composición de la plantilla.

En el **\*OAR** las mujeres han llegado a superar el número de hombres en el intervalo de años analizado.

En cuanto a **\*PROMEDIO** el número de mujeres se va aumentando.

En Turismo y en **\*Tauromaquia** tienen una plantilla equilibrada.

**\*OAR:** siglas de **O**rganismo **A**utónomo de **R**caudación.  
Es el que se ocupa de cobrar algunos impuestos.

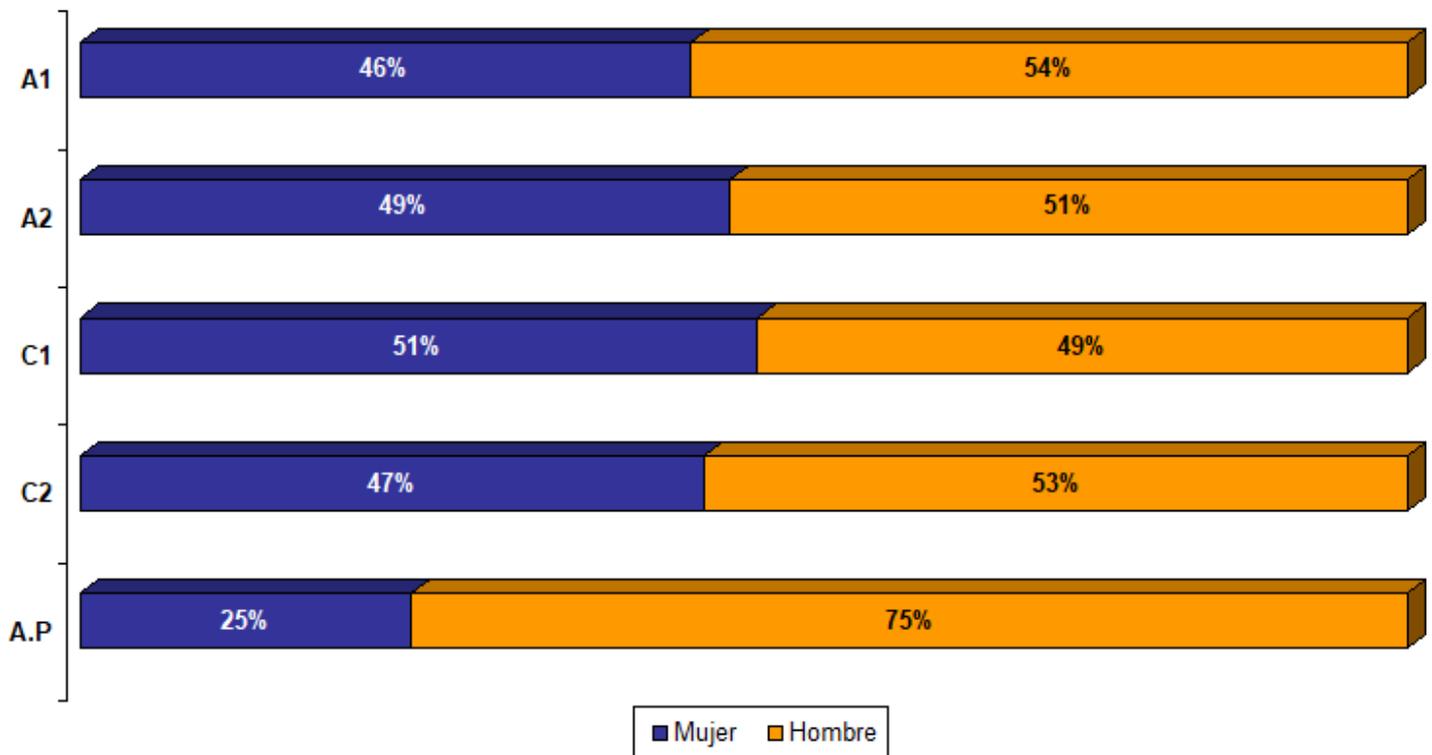
**\*PROMEDIO:** se ocupa de aspectos de la naturaleza como recogida de basura o limpieza del agua.

**\*Tauromaquia:** es el espectáculo de los toros.

### 3. Porcentaje de hombres y mujeres separados por grupo profesional en el año 2018.

Los grupos profesionales son el reparto de plazas según los estudios con los que se accede a esas plazas.

**Composición de los grupos profesionales por sexo en la Diputación y sus OOA**



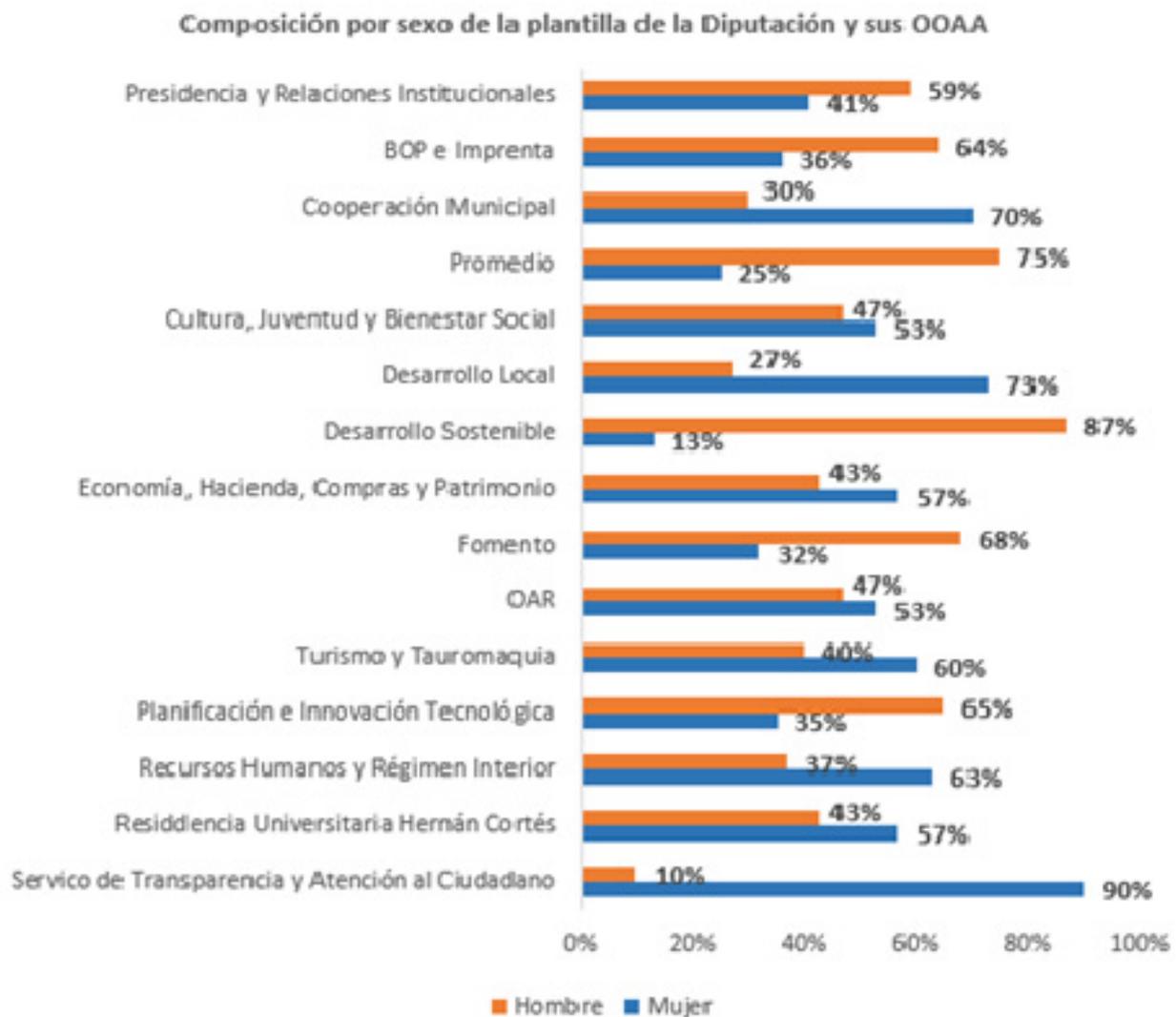
Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

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

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

Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

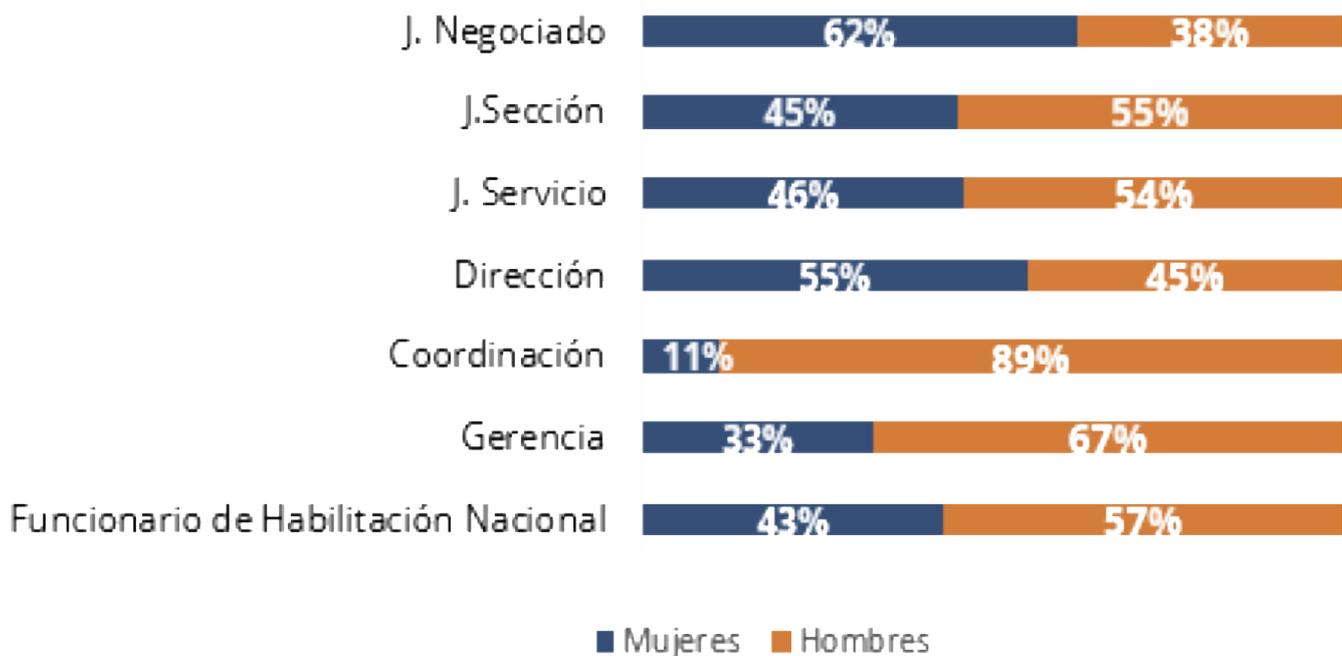
## 5. Porcentaje de hombres y mujeres separados por Delegaciones en el año 2018.



La composición de la plantilla en cada Delegación permite observar cómo se producen niveles desproporcionados.

## 6. Porcentaje de personas que ocupan puestos de responsabilidad en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos en el año 2018.

### Presencia en puestos de responsabilidad en Diputación de Badajoz y sus OAA



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

En el gráfico de la página anterior vemos que en la mayor parte de los puestos de responsabilidad se produce un equilibrio entre hombres y mujeres.

Los puestos de Coordinación y Gerencia quedan altamente representados por hombres.

En la Diputación de Badajoz y en sus Organismos Autónomos en la actualidad no existen grandes diferencias de hombres y mujeres en la plantilla y en los diferentes puestos de responsabilidad.

El Plan debe mantener estas proporciones de igualdad para que no se produzca un retroceso.

Respecto al anterior Diagnóstico en 2011 se han producido grandes avances.

En el Primer Plan de la Diputación se incluyeron acciones dirigidas a evitar estas desigualdades.

Los desequilibrios entre unas Áreas y otras se deben a las diferencias entre la formación y las profesiones asociadas.

## 7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

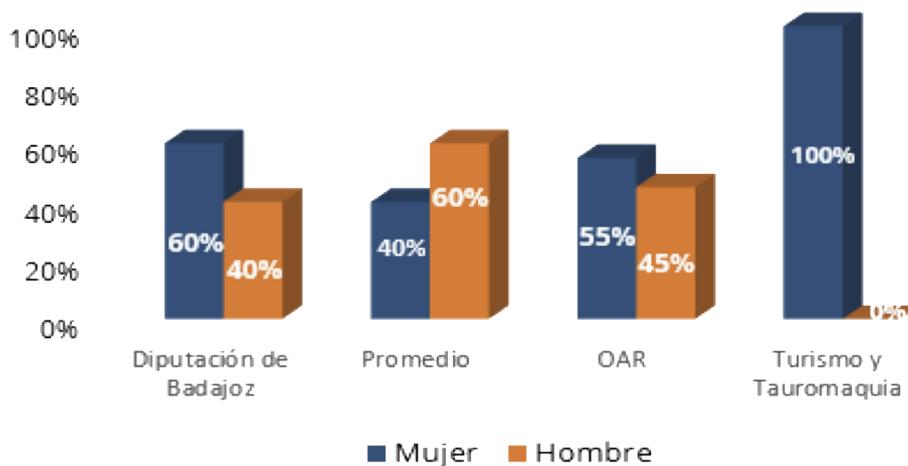
Para analizar los datos sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal se ha utilizado una herramienta informática que cuenta con datos sobre horarios, permisos o licencias.

Estos datos están relacionados con la **\*corresponsabilidad** familiar. En este sentido se han tenido en cuenta cuestiones como los permisos de maternidad y paternidad.

**\*Corresponsabilidad:** equilibrar responsabilidad de hombres y mujeres en la familia.

En las páginas **23, 24, 25** y **26** tienes las tablas que reflejan estos datos.

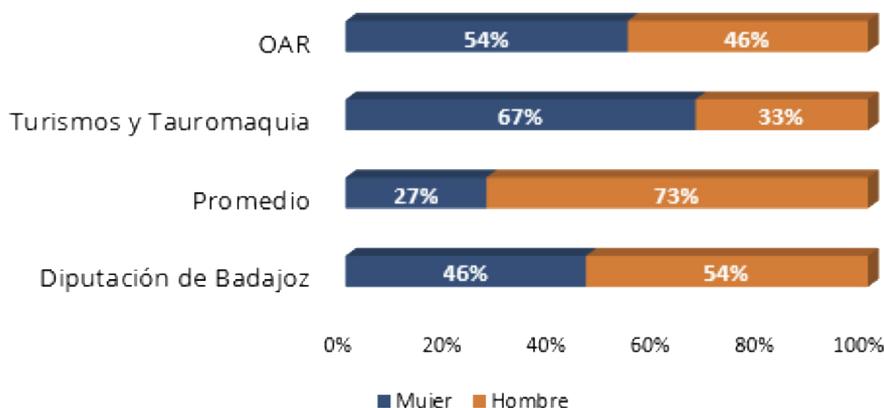
**1. Porcentajes de mujeres y hombres que solicitan ausentarse para acompañar a un familiar.**



En la Diputación de Badajoz cabe destacar que son mujeres las que más solicitan el permiso de acompañamiento familiar.

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

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

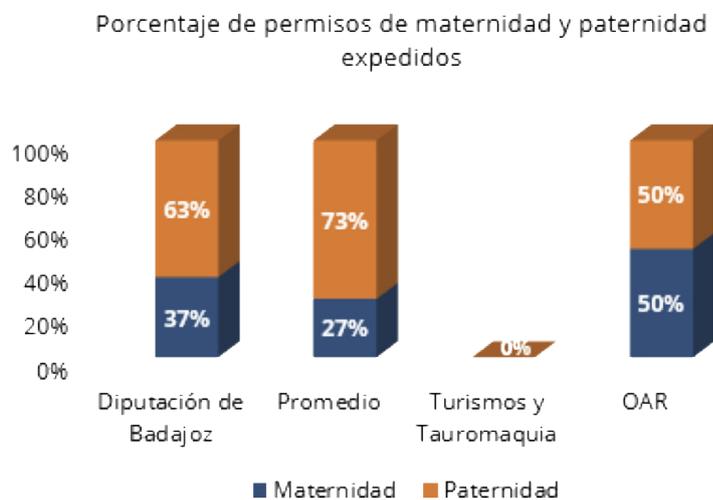


El análisis de este tipo de permiso ofrece información sobre la responsabilidad en la familia.

La Diputación de Badajoz y el OAR presentan unos porcentajes muy equilibrados en el uso de estos permisos.

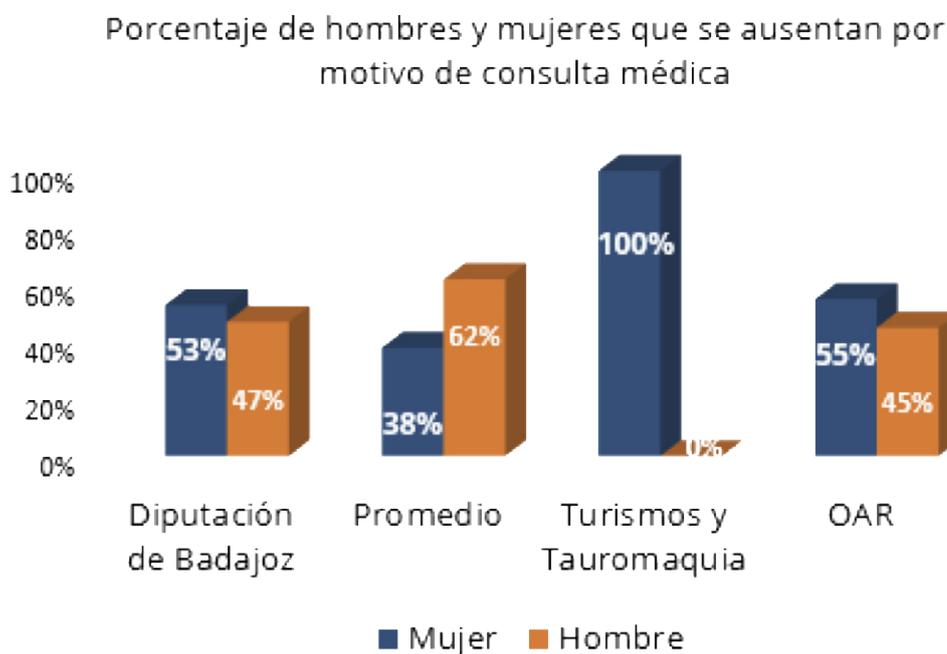
Las diferencias que pueden observarse en PROMEDIO y en Turismo y Tauromaquia, se deben al número de trabajadoras y trabajadores que hay actualmente.

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



En el gráfico la mayor parte de los permisos son de paternidad existiendo una gran diferencia de porcentajes entre ambos. El OAR muestra una igualdad 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.



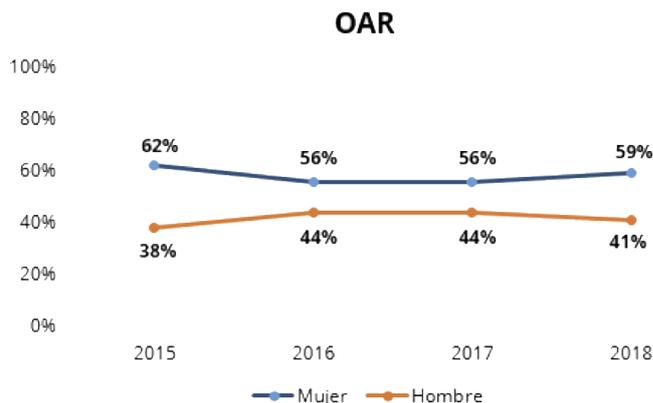
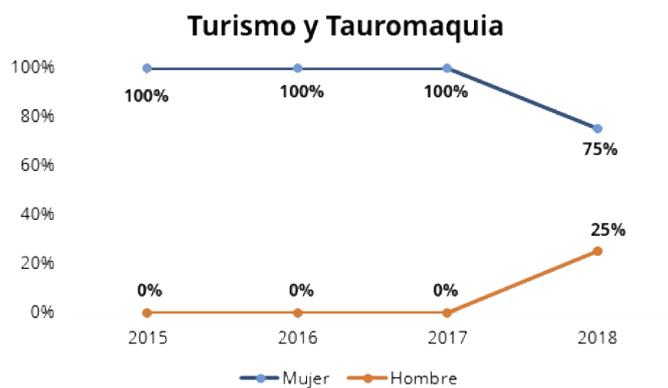
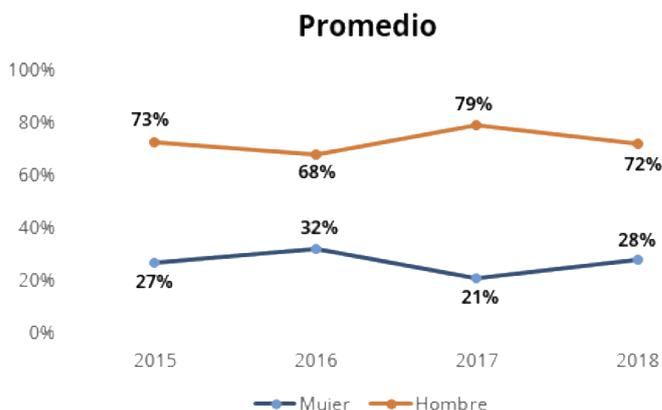
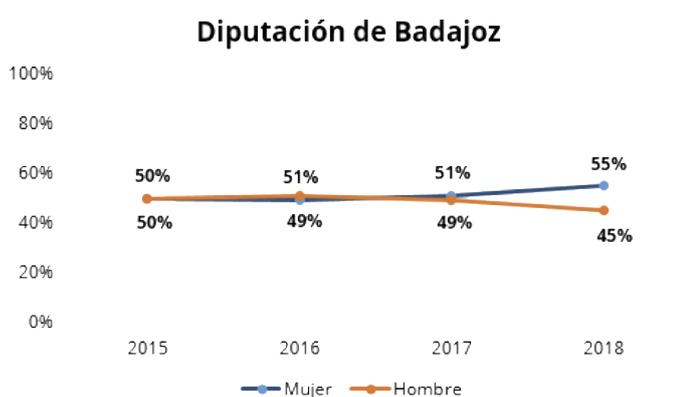
Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

En la Diputación de Badajoz y el OAR son las mujeres las que se ausentan más.

En cuanto a PROMEDIO y Turismo y Tauromaquia los datos están más equilibrados.

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

Se han analizado los datos referentes a las ausencias por motivo de baja sin enfermedad que se dan en los trabajadores y los trabajadoras.



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

Las gráficas de la página anterior muestran la evolución en 4 años de las bajas. El equilibrio entre el número de mujeres y hombres por este motivo se muestra de forma clara en los casos de PROMEDIO y Turismo y Tauromaquia.

En la Diputación de Badajoz y el OAR los porcentajes sobre el número de hombres y mujeres son muy parecidos.

Podemos interpretar que las mujeres se ausentan algo más por una baja sin enfermedad. Las trabajadoras son en general las que superan a los trabajadores en la solicitud de permisos.

La conclusión es que las mujeres están más implicadas en las responsabilidades familiares y domésticas.

## **Opinión del personal en relación con la igualdad en la Diputación y sus Organismos Autónomos.**

La participación de las trabajadoras y los trabajadores en el Plan de Igualdad es el mejor modo de conocer las diferentes situaciones. Los planes de igualdad que la entidad elabora van destinados a mejorar las posibles situaciones de desigualdad.

Los datos más importantes son los que hacen referencia a este proceso de participación.

Los datos han sido elaborados a partir de una encuesta que se publicó en MINERVA en octubre de 2018.

Con las acciones que recogía el Primer Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos se ha creído conveniente conocer las carencias en materia de igualdad.

Estos son los datos más destacados:

1. Porcentaje de hombres y mujeres que consideran que se debe hacer trabajar 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%

Los trabajadores y las trabajadoras coinciden en la necesidad de elaborar acciones que mejoren la conciliación laboral, familiar y personal.

### 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%

La mayoría de las trabajadoras han manifestado sus necesidades de aumentar las medidas de conciliación laboral, familiar y personal. Esta necesidad baja en el caso de los trabajadores hombres.

Los hombres consideran necesario establecer medidas de sensibilización e información en materia de igualdad.

## 2. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores con hijos e hijas de diferentes intervalos de edad.

La encuesta realiza preguntas que ayuda a poner en contexto las opiniones obtenidas.

Entre ellas se ha tomado en cuenta:

- El número de hijos e hijas.
- La aceptación de la responsabilidad familiar.
- El retraso de la maternidad o paternidad.

La edad de los hijos o hijas es un dato importante para comprender las necesidades en conciliación de la vida familiar y laboral.

**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%

Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

El 43% de las personas encuestadas tienen hijos de más de 18 años de edad.

El 34% cuenta con hijos de menos de 12 años  
y un 22% tiene hijos entre 12 y 17 años.

### 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

Este gráfico es de elaboración propia  
con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

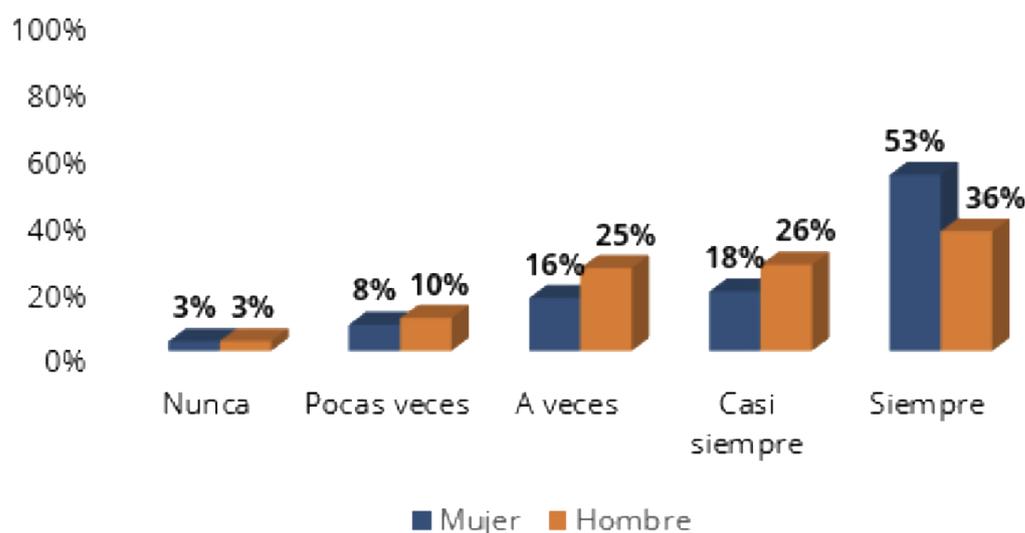
### 3. Frecuencia en el cuidado de los hijos o hijas por parte de trabajadoras y trabajadores.

Los hombres y las mujeres trabajadoras han respondido que cuida siempre de sus hijos o hijas.

Las mujeres son las que superan en un 17% a los hombres cuando se trata de un cuidado continuo sobre los hijos o hijas.

Esto proporciona información sobre el nivel de corresponsabilidad familiar que actualmente se da en los hogares con trabajadoras y trabajadores de la Diputación.

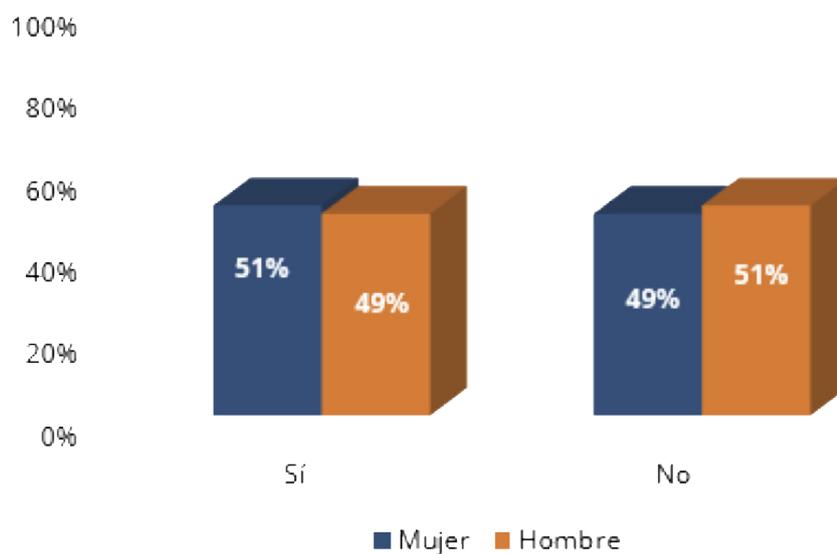
## Frecuencia en el cuidado de los hijos/as



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

#### 4. Aceptación de la responsabilidad familiar.

### Aceptación de la responsabilidad familiar



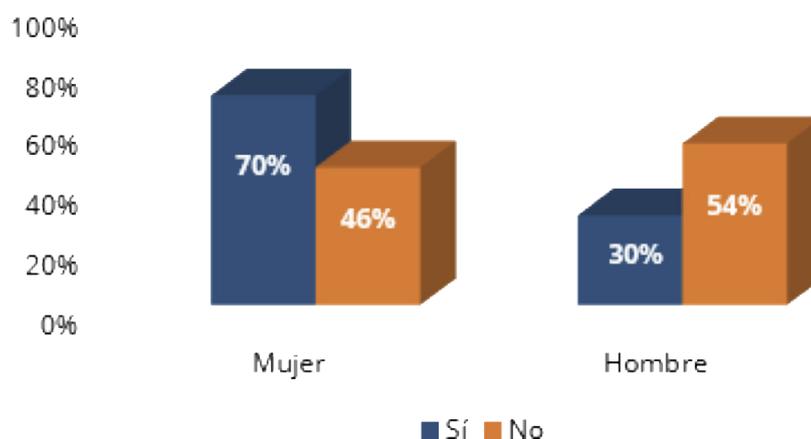
Aunque hombres y mujeres compartan los mismos porcentajes las situaciones son distintas.

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 y personal.

**5. Porcentaje de hombres y mujeres que han decidido retrasar la maternidad o paternidad por motivos laborales.**

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

### Retraso de la Maternidad/Paternidad



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

Se muestra una clara diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres que han decidido retrasar su maternidad o paternidad por motivo laboral.

En la siguiente página seguimos analizando este gráfico.

Las trabajadoras de la Diputación han retrasado su maternidad en un 70% por cuestiones laborales.

Sólo el 30% de los trabajadores hombres están en esta situación.

Este dato muestra que se tiene que favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y la promoción profesional con enfoque de género.

Los resultados de la encuesta de opinión realizada a las trabajadoras y los trabajadores muestran como existen aún desigualdad en la conciliación.

## 4. Necesidades de mejora

En la evaluación del Primer Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz se detectan algunas necesidades.

También se sigue apostando por muchas de esas medidas realizadas con el fin de consolidarlas y evitar un retroceso en situaciones ya superadas.

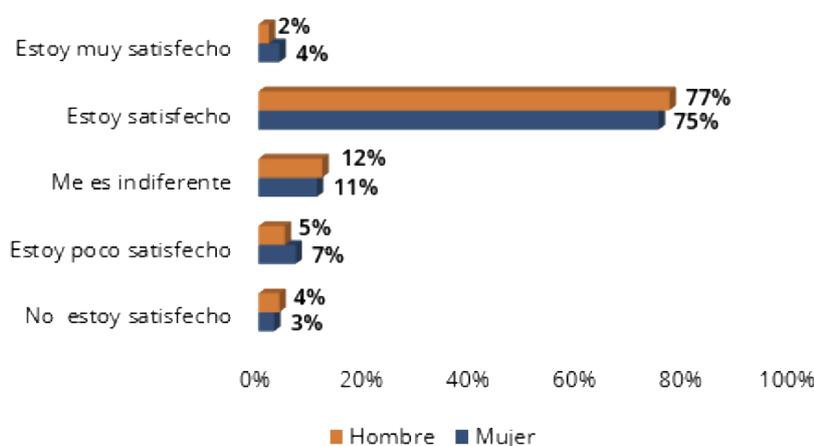
En la encuesta de opinión que realizó la mayor parte de la plantilla tuvieron la oportunidad de aportar ideas, actuaciones y dinámicas de trabajo.

Muchas de estas propuestas se deben incorporar a las Líneas Estratégicas del Segundo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

Estos son los datos más destacados para mejorar:

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

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



El gráfico de la página anterior muestra que un 77% de los trabajadores y 75% de las trabajadoras están satisfechos y satisfechas con las medidas actuales de conciliación.

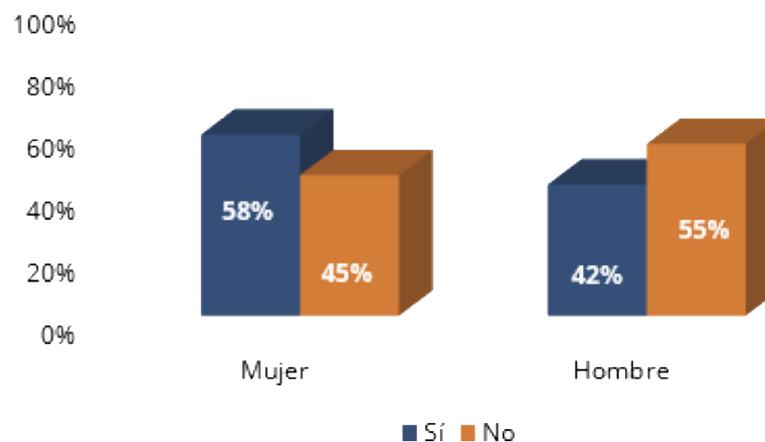
También es cierto que es necesario tener medidas que apuesten por difundir entre el personal la necesidad de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados de familiares.

El análisis del dato muestra que las mujeres se encuentran satisfechas con las medidas de conciliación. Pero expresan que deben de seguir trabajando en dichas medidas para así mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

## 2. Sensibilización en corresponsabilidad familiar.

Analizando las necesidades de formación en igualdad y la aceptación de la responsabilidad familiar se muestra una falta sensibilización en materia de corresponsabilidad familiar.

### Necesidad en sensibilización en corresponsabilidad familiar



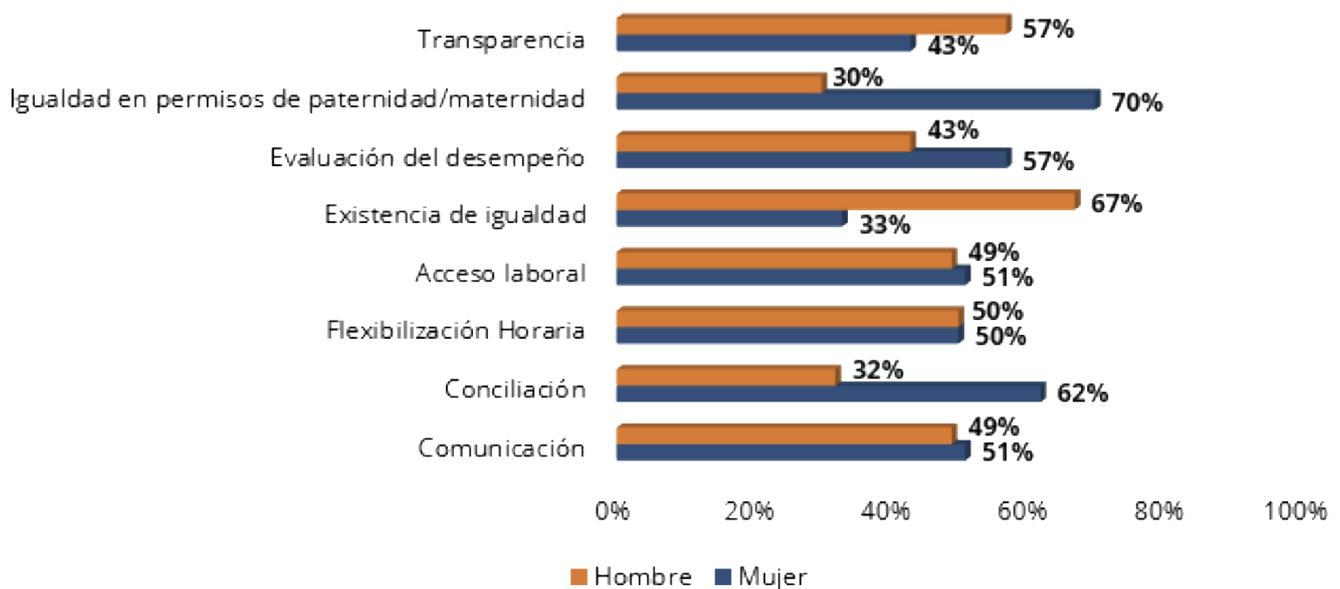
Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

La mayor parte de las trabajadoras y trabajadores opinan que es necesario sensibilización en la corresponsabilidad familiar.

En el siguiente gráfico se muestra las medidas necesarias para mejorar la igualdad en la Diputación y sus Organismos Autónomos.

Tras el análisis de las respuestas obtenidas, se ha realizado una clasificación de las mismas que muestra el gráfico:

### Medidas a incluir en el II Plan de Igualdad



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

Con estas propuestas de medidas y temas se ve un gran número de trabajadoras que necesitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

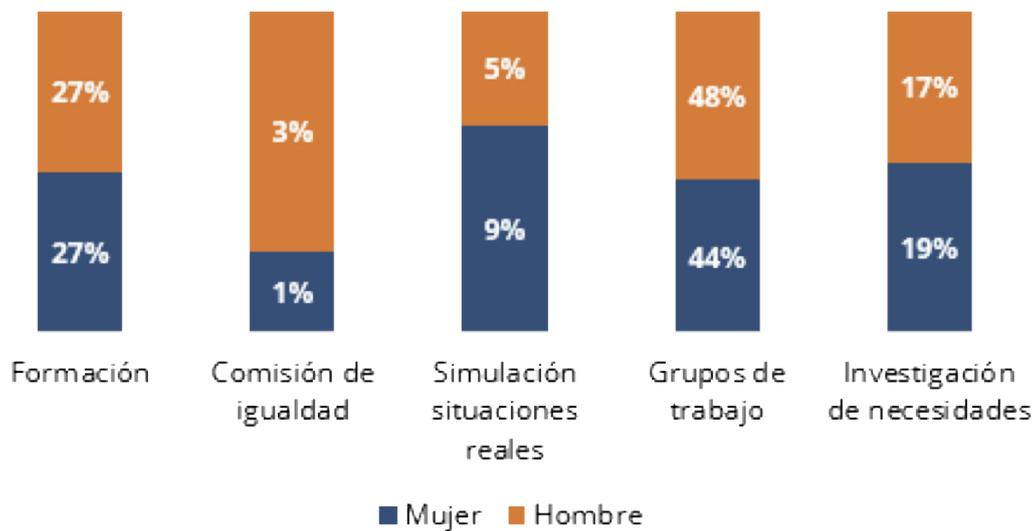
Esta diferencia reafirma la falta una igualdad en los permisos de maternidad y paternidad.

Uno de los datos importantes del gráfico anterior es el relacionado con la existencia de igualdad.

La percepción sobre la existencia de igualdad en la Diputación de Badajoz es diferente entre hombres y mujeres.

Los hombres obtienen de su entorno una visión más igualitaria que las mujeres.

## Dinámicas participativas



Este gráfico es de elaboración propia con datos proporcionados por la Diputación de Badajoz.

Aquí vemos la distribución por sexo de cada una de las dinámicas participativas propuestas por el personal.

La dinámica más popular entre trabajadores y trabajadoras son los grupos de trabajo con un 48% a favor de hombres y el 44% de las mujeres encuestadas.

La formación de la plantilla es la segunda opción mejor considerada. Se puede concluir que las necesidades más importantes son las relacionadas con la conciliación laboral, familiar o personal y la sensibilización y formación en igualdad en la empresa y en el ámbito familiar.

La plantilla ha manifestado su deseo de realizar algunas dinámicas participativas como son los grupos de trabajo y la formación entre otras.

## 5. Pautas para el diseño del Segundo Plan de Igualdad

La Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres elaborará acciones y medidas destinadas a mejorar la situación de la plantilla.

El Primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres se hizo en el año 2015.

Este plan tiene 17 acciones repartidas en 5 áreas de aplicación. Para realizar el segundo Plan se cuenta con una experiencia.

Hemos realizado un **\*DAFO**

**\*DAFO:** es una forma de estudiar una situación conociendo las **D**ebilidades, **A**menazas, **F**ortalezas y **O**portunidades. Estas cuatro cuestiones forman las siglas de esta palabra.

Este DAFO se ha elaborado para guiar las líneas de actuación sobre las que se implementarán las medidas del Segundo Plan de Igualdad.

El DAFO habla de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que se encuentran a partir de los datos analizados y presentados en este documento.

Desarrollamos estas 4 cuestiones a partir de la siguiente página.

## Debilidades

- Más solicitudes de permisos por parte de las mujeres por enfermedad y por responsabilidades familiares.
- Demanda de los trabajadores para la mejora de las medidas de conciliación laboral, familiar y personal.
- Poca formación en materia de igualdad para los trabajadores y las trabajadoras
- Hay más hombres que mujeres en las plantillas de profesionales del Organismo Autónomo PROMEDIO y en el Patronato de Turismo y Tauromaquia.
- Fuerte descompensación en la plantilla entre hombres y mujeres en determinadas delegaciones y servicios.

## Amenazas

- Aceptación desigual 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 medidas 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.
- Compromiso político de los equipos de gobierno provinciales.

## Oportunidades

- Voluntad de trabajadoras y trabajadores para formar parte 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 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## Actuaciones consolidadas

- » Conocer de forma periódica la presencia de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad en escenarios laborales posibles.
- » Revisión de las medidas actuales de Diputación sobre la conciliación laboral, familiar o personal.
- » Formación en igualdad para toda la plantilla de la Diputación de Badajoz.

## Actuaciones nuevas

- » Aplicación del enfoque de género en todos los ámbitos.
- » Establecer dinámicas participativas para la plantilla en la que se ponga en valor las diferentes situaciones de la vida cotidiana.
- » Sensibilizar, formar y difundir información sobre corresponsabilidad familiar.
- » 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.
  
- » 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.

## 6. Conclusiones

Mediante los datos específicos y generales expuestos se pueden extraer varias conclusiones:

Existe un alto grado de desequilibrio entre sexos en la distribución de la plantilla en responsabilidad.

Es necesario mantenerse alerta para que ninguno de estos desequilibrios aumenten y realizar medidas para que mejoren los indicadores analizados en este diagnóstico.

Hay diferencias entre géneros en las causas de las ausencias, permisos y licencias entre trabajadoras y trabajadores.

Las mujeres piden más ausencias y permisos para ocuparse de los cuidados de familiares y además las que más se ocupan de las tareas domésticas.

Las medidas que mejoran la conciliación de la vida laboral y familiar son importantes para mejorar esta desigualdad.

Formar y sensibilizar a los trabajadores en corresponsabilidad también es necesario.

El 43% de la plantilla tienen hijos o hijas mayores de 18 años.

Un 34% de personas tienen hijos o hijas menores de 12 años y un 22 % con hijos o hijas adolescentes.

## Datos importantes para implementar medidas de conciliación.

Un 53% de las trabajadoras suelen asumir siempre el cuidado de los hijos frente al 36% de los trabajadores.

El 70% de las trabajadoras de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos han manifestado que retrasan su maternidad por cuestiones laborales.

Mientras que en el caso de los trabajadores este porcentaje baja al 30% en relación con el retraso de la paternidad.

El 50% de las trabajadoras y los trabajadores encuestadas quieren plantear grupos de trabajo para tratar diferentes aspectos de la igualdad.

El trabajo que le corresponde a la Diputación de Badajoz como Institución comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres es reducir las desigualdades.

Se requiere para ello el compromiso político, y la coordinación técnica en todos los niveles de trabajo interno.

La formación y sensibilización son piezas claves para todas las medidas, la comunicación continua y permanente a toda la plantilla de las medidas a ejecutar y puestas en marcha también es esencial.

La lucha por la igualdad debe estar en toda la Institución y para ello será necesario la participación y la implicación de todos y todas en este empeño.



Adaptación a Lectura Fácil y diseño final de la versión adaptada:  
CJWriter, entidad acreditada por la Oficina de Accesibilidad Cognitiva de Extremadura (OACEX), creada por la Dirección General de Arquitectura dhe la Junta de Extremadura (2017), para la evaluación de entornos para hacerlos más accesibles, la adaptación y la validación de información a lectura fácil.



Validación del documento:

- Moisés Jiménez Romero
- Julio Manuel Martín Díaz
  
- Dinamizador del equipo validador: Pablo Díaz Escamez

Dificultad de adaptación: **Nivel 3**



© Logo europeo de lectura fácil: Inclusion Europe  
Más información en [www.easy-to-read.eu](http://www.easy-to-read.eu)

La lectura fácil es una técnica de redacción que facilita la comprensión a personas con dificultades lectoras.



Diagnóstico del Segundo Plan de Igualdad  
en la gestión de los recursos humanos  
de la Diputación de Badajoz y sus OAAA

Versión en Lectura Fácil realizada bajo las  
las pautas europeas establecidas  
por Inclusion Europe (2009).

Iniciativa impulsada por la



ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR  
Dirección: Calle Felipe Checa número 23 · Código Postal 06071  
Teléfono: 924 212 410  
Fax: 924 212 418

© Adaptación y diseño final  
CJWriter, Chesku Jiménez  
Badajoz, 13 de septiembre de 2019