

# I Plan de **Igualdad** de la Diputación de Badajoz

## EVALUACIÓN



**DIPUTACIÓN  
DE BADAJOZ**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA</b>	<b>Pág. 9</b>
<b>3. EVALUACIÓN COMPARATIVA</b>	<b>Pág. 12</b>
<b>4. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES</b>	<b>Pág. 16</b>
<b>5. NECESIDADES DE MEJORA</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>6. RESUMEN DE EJECUCIÓN</b>	<b>Pág. 31</b>
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>Pág. 33</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>Pág. 34</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La puesta en marcha del *I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos* se inició en el año 2015, para un periodo de 4 años, lo cual supone la finalización del mismo en el año 2019. El Plan de Igualdad pretende mejorar la calidad laboral, familiar y personal de todos los empleados y empleadas de la Institución, persiguiendo la eliminación de cualquier situación de discriminación entre géneros que pudiera darse en la Diputación, situaciones estas identificadas o no en el diagnóstico previo que se elaboró para su confección.

En la elaboración de este Plan se tuvieron presentes las grandes directrices que constituyen el fundamento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el marco jurídico para su responsable cumplimiento.

El principio de igualdad y no discriminación nace muy ligado a la protección internacional de los derechos humanos. Así, el referente fundamental a nivel mundial lo encontramos en la Carta de las Naciones Unidas (1945), cuyo articulado posee valor de legislación internacional positiva ya que la Carta es un tratado, y por lo tanto un documento vinculante.

Otros hitos fundamentales en esta materia son las Conferencias Internacionales que se han venido celebrando a partir del año 1975. Desde ese momento, será dentro de las Conferencias donde los Estados llegarán a los acuerdos que determinarán el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de instrumentos concretos de carácter político y técnico.

De las Conferencias Mundiales celebradas hasta la fecha, adquiere especial relevancia la IV Conferencia Mundial, reunida en Beijing en 1995, donde se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las políticas de igualdad centradas en las mujeres hacia políticas que integren la perspectiva de género. Asimismo, y dentro de las diferentes y variadas medidas que la Organización de las Naciones Unidas adopta para promover y conseguir el desarrollo social encontramos los “Objetivos de Desarrollo del Milenio”. Son ocho propósitos de desarrollo humano fijados en el año 2000, que los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para el año 2015. En concreto, el objetivo 3 incide, entre otras cuestiones, en promover la igualdad entre géneros y la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

Por lo que se refiere a la legislación europea, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Con amparo en el artículo 111 del Tratado de Roma se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, destacando dos Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; así como la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios suministros. Directivas incorporadas al ordenamiento jurídico español por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo, ambos son objetivos de la actual

Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Unión Europea para el periodo 2010-2015. También en el ámbito del Consejo de Europa, con fecha 11 de mayo de 2011 se firmó un Convenio sobre la Prevención y la Lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, suscrito por 13 países, entre ellos España.

Se trata del primer instrumento legalmente vinculante en el mundo que crea un marco legal integral para prevenir la violencia, proteger a las víctimas y garantizar que los abusos no queden impunes. El convenio define y criminaliza varias formas de violencia contra las mujeres, como el matrimonio forzado, la mutilación genital, el acoso sexual o la violencia física y psicológica contra las mujeres.

La Constitución Española proclama, en su artículo 14, la igualdad de todos ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo; y en su artículo 15 proclama el derecho de todos a la vida y a la integridad física. La violencia de género es la expresión más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, y constituye un ataque frontal contra ambos preceptos constitucionales.

Durante los últimos años, en la legislación estatal se han producido importantes avances a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia que se ejerce contra las mujeres. Así, cabe destacar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, la reforma del Estatuto de Autonomía aprobada por Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, asume un fuerte compromiso en este sentido a lo largo de su articulado. Así, el artículo 7.12 establece que se *“considera un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública,*

*familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias". Y ese compromiso se refrenda con la aprobación de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, que pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad y articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas.*

El Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz se puso en marcha con la elaboración de un primer **diagnóstico de género** que mostró la realidad que presentaba esta entidad en el año 2011. Este planteó el análisis de la composición de la plantilla, la organización de la misma y las fortalezas y debilidades que mostraba esta casa en materia de igualdad. A raíz del informe resultante, se establecieron las acciones necesarias para mejorar la situación de la Diputación de Badajoz en dicha materia, siendo estas un total de 17 acciones.

Las acciones implantadas atendían a una gran variedad de escenarios en los que instaurar la perspectiva de género, desde la aplicación de un lenguaje no sexista hasta la conciliación familiar/laboral/personal, pasando por el establecimiento de una Comisión de Igualdad. Se trata, por tanto, de un proyecto ambicioso que en el año 2016 ya había conseguido ejecutar el 65% de las acciones propuestas. Los objetivos, materializados en las acciones, son concretos, pero a la vez de amplia aplicación. Estos han podido suponer ciertas dificultades en su puesta en marcha, pues comprende a toda la plantilla de la Diputación de Badajoz, y su participación y dedicación suponen un factor clave para la consecución de las metas establecidas.

A continuación, se muestra los objetivos, tanto generales como específicos, que el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz determinó como las metas a conseguir:

### OBJETIVOS

#### GENERALES

1. Consolidar el compromiso de la institución provincial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Modificar y eliminar las prácticas de gestión de personal que puedan estar dando lugar a las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.
3. Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la institución, y el equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres.
4. Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la institución provincial.
5. Asegurar el cumplimiento por parte de la Diputación y sus organismos autónomos de la legislación vigente

### OBJETIVOS

#### ESPECÍFICOS

1. Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género.
2. Difundir el compromiso de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos con la igualdad de género, de manera interna y externa.
3. Asegurar la disponibilidad de datos e información relativa a todos los aspectos relevantes en relación con la plantilla de la institución provincial cuyo conocimiento puede potenciar el desarrollo de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades a la vez que mejorar las prácticas de gestión afectadas.
4. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Diputación y sus organismos autónomos.
5. Reducir la segregación ocupacional en la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos.
6. Reducir y eliminar los desequilibrios en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en la institución.
7. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos.
8. Favorecer la plena participación de toso el personal en todos los procesos de la organización.
9. Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.
10. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

A partir de estos objetivos, se determinaron las acciones por las que se articulan las medidas necesarias para que conseguir los objetivos propuestos. Se contemplaron una totalidad de 5 áreas de actuación:



La evaluación que aquí se realiza va destinada a conocer la efectividad, no solo sobre el impacto y acogida de las acciones que se han ejecutado en la plantilla de la Diputación de Badajoz, sino que se toma en consideración el proceso de su aplicación, desde el mismo momento en el que se plantean los objetivos hasta su implementación en la realidad. Tan importante es conocer el impacto de las acciones ejecutadas como el transcurso hasta llevarlas a cabo. Su conocimiento permite saber la efectividad y eficiencia en el proceso de ejecución, resaltando las

debilidades que puedan aparecer con la finalidad de solventarlas y tomarlas en consideración para la elaboración del próximo Plan de Igualdad. Este informe evaluativo, en primer lugar, presentará la situación en la que se encuentra la Diputación de Badajoz, desde una perspectiva comparativa con el diagnóstico realizado en el año 2011, pues con ello se podrán observar los cambios que se han efectuados a raíz de la implantación de las acciones del plan.

En segundo lugar, se analizarán cada una de las acciones que contempla el plan, considerando la puesta o no en marcha, el nivel de desarrollo (este se podrá observar de forma gráfica a través del Cuadro Resumen adjuntado al final del informe) y el impacto de la misma en los trabajadores y trabajadoras de la casa.

En tercer lugar, se considerará las necesidades y carencias que los empleados y empleadas aún detectan para mejorar la situación de la entidad en materia de igualdad.

## **OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

Para la realización de la siguiente evaluación se ha establecido una serie de objetivos en los que poder fundamentar la obtención de datos. Dichos objetivos están orientados no solo a conocer la realidad en la que se encuentra la Diputación de Badajoz y el estado de las acciones establecidas, sino que parte de su elaboración tiene como pretensión identificar y establecer desde un primer momento, las necesidades de los/as trabajadores/as a tomar en consideración para mejorar las acciones e implantar otras muchas en el próximo plan de igualdad.

Entre los objetivos cabe diferenciar entre el objetivo general y los objetivos específicos:

<b>OBJETIVOS</b>	
<b>GENERAL</b>	Conocer la situación de igualdad entre hombres y mujeres actualmente de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos tras la implantación del I Plan de Igualdad.
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>1º</b> Conocer la realidad actual de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Badajoz y sus OOA con respecto a la definida en el año 2011.
	<b>2º</b> Conocer el estado de las acciones establecidas en el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.
	<b>3º</b> Conocer el resultado e impacto de la ejecución de las acciones del I Plan de Igualdad.
	<b>4º</b> Identificar las barreras para intentar solventarlas, del mismo modo que detectar los puntos fuertes para encontrar solución en ellos.
	<b>5º</b> Identificar las necesidades en materia de igualdad de los empleados y empleadas de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

La metodología cuantitativa empleada para la obtención de los diferentes datos ha sido complementada con el análisis de datos secundarios proporcionados por la propia entidad y la elaboración de una encuesta cuya finalidad ha ido destinada a conocer, de forma más subjetiva, la situación, impresiones y necesidades que presentan los trabajadores y trabajadoras de la Corporación. Con esta combinación, se busca obtener datos de diferente índole en cuanto a construcción

de la realidad se refiere, pues mediante un estudio exhaustivo obtenemos una visión más enriquecedora y completa sobre la que elaborar y aplicar las acciones necesarias en materia de igualdad.

En primer lugar, a través del **análisis de datos secundarios** se ha llegado a conocer la estructura de la organización, pues la pretensión de esta es analizar el nivel de igualdad y representatividad, entre hombres y mujeres, en lo que respecta a los puestos de trabajo que ocupan, observando de esta manera la paridad o descompensación que existe entre ambos sexos en la ocupación de determinados puestos de trabajo, incluyendo los cargos de alta responsabilidad. Estos datos se han obtenido a través de la **Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del año 2018**. Los datos se presentan en formato de Excel para su posterior tratamiento.

En segundo lugar, con la realización de la **encuesta** se podrá obtener datos primarios con los que poder establecer y analizar la **situación en materia de igualdad desde la perspectiva del trabajador/a**. Esta nos proporciona datos sobre la situación de conciliación familiar/laboral/personal, las necesidades que los propios trabajadores y trabajadoras 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. La vía por la que los empleados y empleadas han tenido acceso a la encuesta ha sido a través de la Plataforma MINERVA, plataforma digital que la Diputación destina para una parte de la formación de su plantilla. El uso de la misma significa que el nivel de representatividad de los datos es máximo en relación con la totalidad de la plantilla, ya que la mayor parte de la misma utiliza esta plataforma habitualmente (802 respuestas de una totalidad de 1200 empleados/as).

La elaboración de la misma se ha realizado a través de la aplicación Formulario que presta servicio de almacenamiento Google Drive. La explotación de las respuestas recopiladas serán tratadas en el programa estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

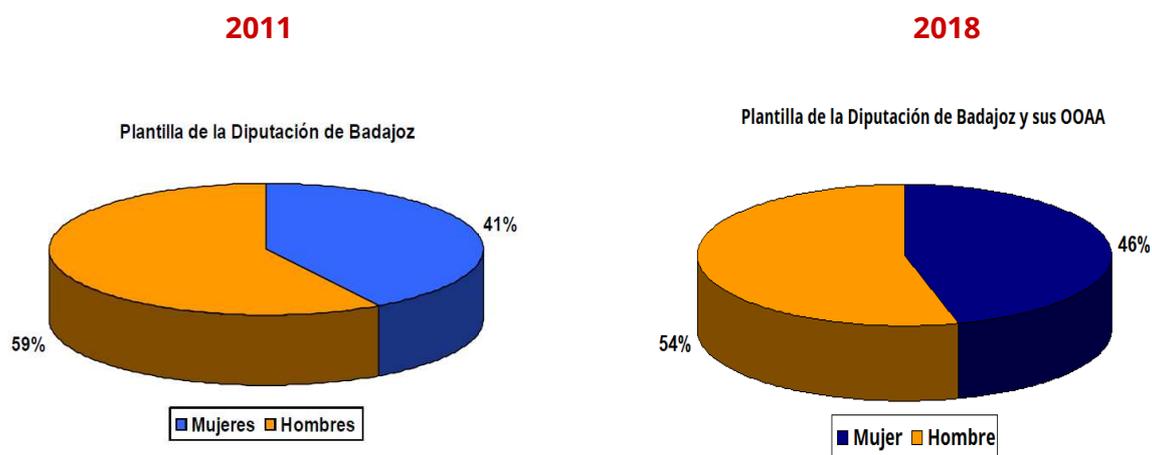
### **EVALUACIÓN COMPARATIVA**

La finalidad de realizar este tipo de análisis reside en conocer el cambio que se ha producido en la plantilla de la entidad desde el año 2011 (año en el que se elabora el diagnóstico) hasta el año 2018. Para ello seleccionamos los datos más relevantes y de mayor interés para su comparación. Se ha de considerar que la configuración y organización de la Diputación ha mutado a lo largo de los años, por lo que los resultados de los datos que a continuación se muestran no están del mismo modo configurados como en el año 2011.

Se debe tener en cuenta que para el análisis de los datos, el diagnóstico utilizó como medida para la equidad entre género la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley declara que existe una representación equilibrada de hombres y mujeres si ninguno de los sexos sobrepasa el 60% y no resulta inferior al 40%. El análisis comparativo realizado toma como base estos umbrales jurídicos, sin perjuicio de que la propia Diputación pueda en el futuro plantearse otros diferentes más ambiciosos en el próximo Plan de Igualdad.

A continuación, se toma como punto de partida inicial el dato básico del porcentaje de hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de la Diputación

en 2011 y en 2018, en que se han tomado los datos para el próximo Diagnóstico de género:



Fuente: Diagnóstico 2011. Diputación de Badajoz

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Aunque el cambio en los porcentajes que representan las mujeres y los hombres en la plantilla es apenas apreciable, se puede observar un pequeño descenso de la presencia del hombre y el incremento de la mujer en el personal de la Diputación. Aunque la diferencia en la situación del año 2011 respecto del año 2018 no es relevante, se ha elaborado un cuadro en el que se resumen los porcentajes de trabajadoras y trabajadores en la entidad desde el año 2003 hasta la actualidad<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Los espacios que se encuentran en blanco en la tabla se debe a la inexistencia del consorcio (Promedio) y del patronato (Turismo y Tauromaquia).

	2003	2006	2009	2012	2015	2018
<b>Diputación de Badajoz</b>						
<b>Mujer</b>	36%	47%	41%	43%	44%	46%
<b>Hombre</b>	64%	53%	59%	57%	56%	54%
<b>OAR</b>						
<b>Mujer</b>	40%	44%	46%	48%	48%	53%
<b>Hombre</b>	60%	56%	54%	52%	52%	47%
<b>Promedio</b>						
<b>Mujer</b>		5%	4%	13%	18%	25%
<b>Hombre</b>		95%	96%	87%	82%	75%
<b>Turismo y Tauromaquia</b>						
<b>Mujer</b>					57%	60%
<b>Hombre</b>					43%	40%

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

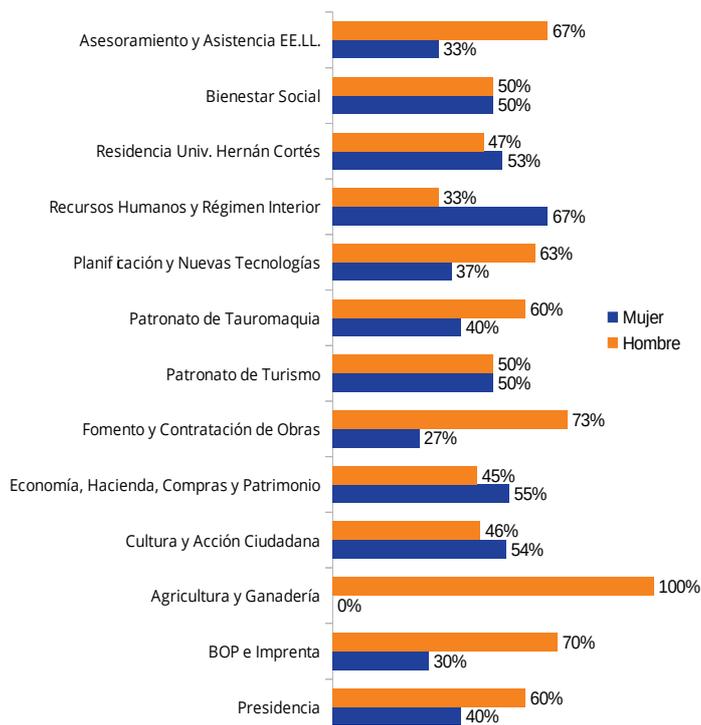
Como se puede observar en la tabla, en el año posterior a la realización del diagnóstico (2012) ya hubo un pequeño aumento de la presencia de las mujeres en la plantilla. No obstante, y en rasgos generales, se puede apreciar **una evaluación positiva en lo que respecta a la presencia de la mujer en la entidad.**

A través de la **segregación por áreas**, se puede observar la presencia de hombres y mujeres en cada una de ellas. No obstante para la interpretación de los siguientes datos comparativos, se ha de tener en consideración que la organización y estructura que presentaba la Diputación de Badajoz no es la misma actualmente:

**2011**

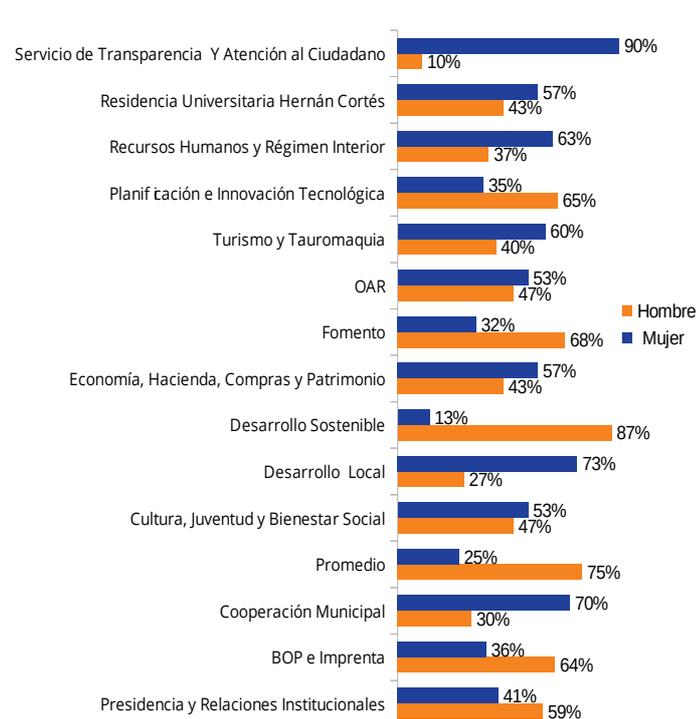
**2018**

**Composición por sexo de la plantilla de las áreas de la Diputación**



Fuente: Diagnóstico 2011. Diputación de Badajoz

**Composición por sexo de la plantilla de las áreas de la Diputación y sus OOAA**

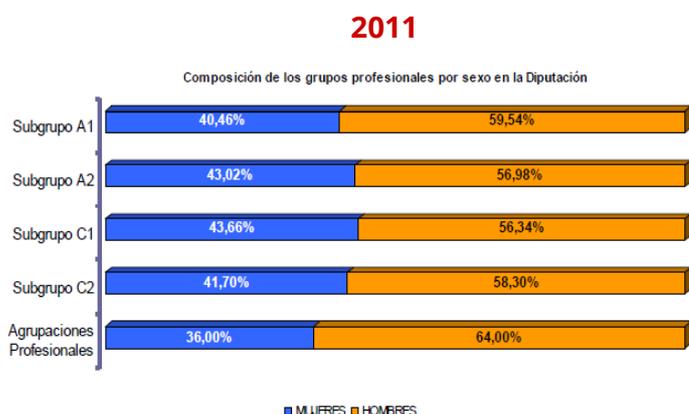


Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

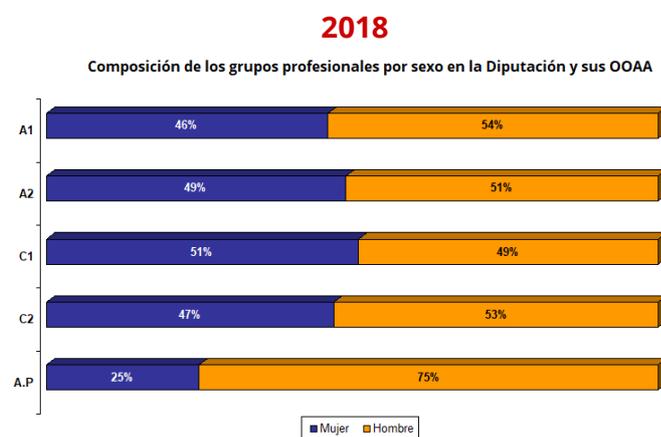
Mediante la comparación de la situación de la plantilla del año 2011 con respecto a la del 2018 se observa un aumento en la presencia de las mujeres, sin embargo los hombres siguen teniendo una mayor representación en determinadas áreas cuyas tareas son consideradas como masculinas socialmente, como es el caso en 2011 del Área de Agricultura y Ganadería (con un porcentaje de 0% de mujeres en su personal) que ha mejorado en 2018 con un 13% de mujeres en su plantilla o como

el consorcio Promedio en el 2018 (con 25% de mujeres solo en conjunto de la plantilla).

Respecto a la evolución que ha experimentado la plantilla en relación con los **niveles o grupos profesionales**, se observa lo siguiente:



Fuente: Diagnóstico 2011. Diputación de Badajoz



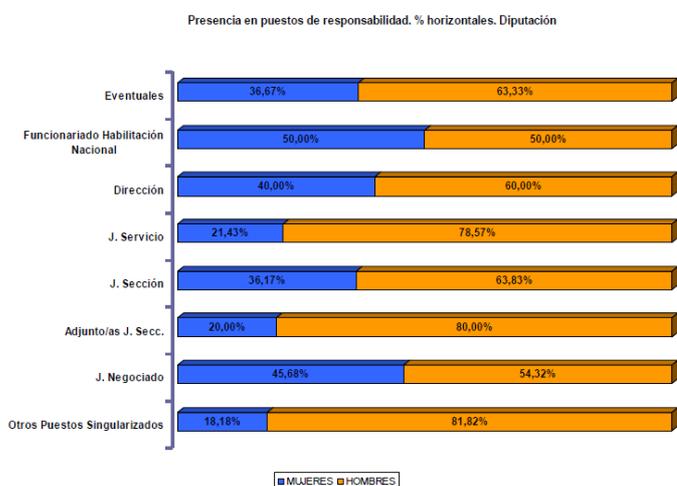
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Respecto a los datos que se muestran del año 2011, la presencia de las mujeres en los grupos profesionales más altos ha aumentado, encontrándose así una situación más equilibrada entre ambos sexos. No obstante, en los grupos profesionales más bajos el porcentaje de mujeres en plantilla ha experimentado una reducción que, sobre todo, es notable en el grupo A.P (Agrupaciones Profesionales), siendo dicho descenso de un 11%.

Por último, y atendiendo a los puestos de responsabilidad, cabe analizar la evolución que ha sufrido la representación de ambos género en los mismos. Se ha

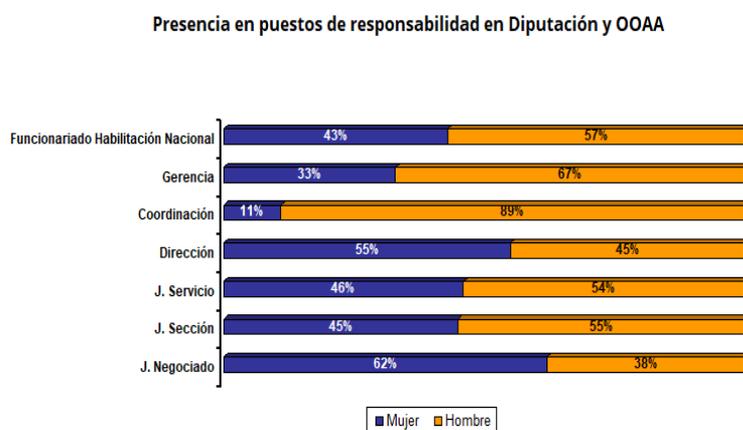
de tener en cuenta que a diferencia del gráfico del año 2011, el análisis que corresponde al año 2018 muestra el porcentaje de mujeres y hombres en puestos referente a la gerencia y a la coordinación;

**2011**



Fuente: Diagnóstico 2011. Diputación de Badajoz

**2018**



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Diputación de Badajoz

Se percibe un aumento considerable de mujeres en puestos de responsabilidad. Se puede observar este aumento, sobre todo, en el caso de las Jefaturas de Negociado, de Sección y en la Dirección con una subida de hasta un 15% de la presencia femenina.

A modo de conclusión sobre los datos comparativos entre el período de diagnóstico y el período de evaluación del I Plan de Igualdad, se destaca el **continuado aumento de las mujeres en la composición de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos**. Esto ha supuesto no solo la equidad del número de trabajadoras y trabajadores de esta entidad, sino que en

**determinados perfiles profesionales las féminas han ganado terreno** respecto de anualidades anteriores.

De forma objetiva, y basado en los datos que se han expuesto, se puede determinar que algunas medidas que han sido implementadas en el I Plan de Igualdad de esta entidad han generado resultados satisfactorios en la composición de la plantilla de trabajadores de la Diputación de Badajoz.

Para conocer en mayor profundidad en que medida ha causado efectos las medidas establecidas en este primer plan, se analizará a continuación cada una de las acciones a la vez que los procedimientos necesarios para poder ejecutarlas.

## **EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES**

Para conseguir los objetivos propuestos en el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz se plantearon una totalidad de 17 acciones que se han desagregado en 43 procedimientos que marcan los pasos a seguir para la consecución de estas. El análisis que se realiza a continuación especifica el cumplimiento de los procedimientos en que se desagregan cada una de las acciones, el nivel de ejecución (mostrado en porcentaje), el formato y modo de en el que se ha llevado a cabo, la persona responsable de ponerlo en marcha, y las mejoras que se consideren oportunas para obtener un mejor resultado del mismo.

### Área: 1 Cultura de la Organización, información y comunicación para la igualdad de oportunidades

**Acción 1.1:** Constitución de la Comisión de Igualdad. **% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Contar con una estructura permanente de participación y coordinación del I Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación y sus Organismos Autónomos

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ En diciembre de 2016 se constituye la Comisión de Igualdad.
- ⇒ Se han celebrado dos reuniones desde la puesta en marcha de la misma.

**Acción 1.2:** Difusión del Plan de Igualdad. **% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Informar al personal de toda la institución provincial acerca de la existencia y contenidos del I Plan para la igualdad de Mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Tras la aprobación plenaria y la presentación mediante una rueda de prensa, se difunde entre todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz mediante correo electrónico y publicación en el BOP y en el DOE.
- ⇒ Para la difusión de la información referente a esta materia se elaboró un Plan de Comunicación de las medidas del plan. En él se establece la difusión a través de material físico divulgativo, que se envió a todo el personal y mediante plataformas digitales como la Página web de la institución y la Intranet Corporativa.



**Acción 1.3:** Manual de Acogida con enfoque de género. **% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Difundir entre el personal de toda la institución provincial su compromiso con la igualdad, el alcance y significado del mismo para todo el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y el marco legislativo en que se inscribe.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se ha optado por realizar un único Manual de Acogida en el que se integre la perspectiva de género.
- ⇒ Este se encuentra editado y en formato físico para los/as trabajadores/as de nuevo ingreso. Igualmente, está publicado en la Página Web de la Diputación de Badajoz para general conocimiento de trabajadores/as y ciudadanía.



**Acción 1.4:** Mejora de las herramientas de información relativa al personal de la Diputación y sus organismo autónomos. **% Cumplimiento: 60%**

**Objetivo:** Facilitar la gestión de recursos humanos de la institución desde una óptica de género. Generar datos e información sobre el personal de la Diputación y sus organismos autónomos que hagan posible un diagnóstico completo de la situación de la entidad desde una óptica de género, así como la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de actuaciones generadoras de igualdad en todos los aspectos de la gestión de recursos humanos en la institución.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ En la actualidad, se está ejecutando el contrato adjudicado al Grupo Castilla, responsable de la herramienta informática de Gestión de RRHH Epsilon, consistente en generar un Cuadro de Mando de los RRHH de la Diputación y sus OOA que contemple múltiples variables, entre ellas el género del personal. En la actualidad, ya se están introduciendo los datos

completos de formación del conjunto de la plantilla para ir nutriendo este Cuadro de Mando.

**Acción 1.5:** Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo en la Diputación y sus organismos autónomos, así como para la promoción interna, de temas sobre Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. **% Cumplimiento: 50%**

**Objetivo:** Transmitir el compromiso de la institución provincial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Consolidar el compromiso de toda la institución con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se han modificado los temarios para las pruebas selectivas incluyéndose así la legislación en materia de igualdad. No obstante, queda pendiente la confección de temarios específico en materia de igualdad que se realizará durante el próximo Plan de Igualdad.

**Acción 1.6:** Promoción de la comunicación no sexista en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos. **% Cumplimiento: 80%**

**Objetivo:** Contribuir a garantizar el cumplimiento por parte de la institución provincial del artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los artículos 3.9,7,2b y 27 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de Género en Extremadura.

Asegurar la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivos en la comunicación interna y externa del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior.

Favorecer la eliminación de estereotipos de género en relación con profesiones y con el empleo en la Diputación y en sus Organismos Autónomos.

### Observaciones sobre el cumplimiento:

- ⇒ La mayoría de la plantilla ha recibido formación sobre igualdad mediante MINERVA durante tres mensualidades. Además, se estableció para todos los cursos de formación recogidos en el Plan Agrupado 2016-2017 de 20 o más, la incorporación de una hora más de formación en Igualdad.
- ⇒ Se han revisado desde la perspectiva de género las bases de las Convocatorias de Recursos Humanos y Régimen Interior, a la vez que se ha llevado un seguimiento de las mismas.
- ⇒ Como modo de difusión del uso de un lenguaje no sexista, se ha elaborado una Guía de Lenguaje no sexista dirigida a toda la plantilla de la entidad.
- ⇒ Aún sigue en estudio por parte del Área de Planificación e Innovación Tecnológica la incorporación de una herramienta informática que corrija el lenguaje no inclusivo.



**Acción 1.7:** Formación para la Igualdad de Oportunidades.

**% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Capacitar al personal responsable de la gestión de recursos humanos de la institución provincial para la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

### Observaciones sobre el cumplimiento:

- ⇒ La mayor parte de los trabajadores/as de la Diputación de Badajoz ha recibido formación en Igualdad. A pesar de ello, se siguen introduciendo en el Plan Formativo cursos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que dicha formación es continua.

### Área: 2 Participación equilibrada

**Acción 2.1:** Revisión de las relaciones de puestos de trabajo desde una óptica de género. **% Cumplimiento: 80%**

**Objetivo:** Eliminar sesgos y estereotipos de género en la clasificación profesional.

Reducir la segregación en la plantilla de la Diputación y organismos autónomos.

Reducir la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras de la institución provincial.

Facilitar el cumplimiento del artículo 51,1 f) de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ La RPT de la Diputación ha sido revisada desde el punto de vista de género, modificándose el lenguaje sexista de la nomenclatura de los puestos de trabajo que se recogen en la misma.
- ⇒ En el Diagnóstico de Género de la Diputación de Badajoz y sus OAAA actual, se está actualizando la “foto fija” de la Institución. Identificándose nuevos sesgos que podrán intentarse corregir en el próximo Plan de Igualdad.

**Acción 2.2:** Aplicación de acciones positivas y mecanismos de lucha contra la segregación en el acceso al empleo, así como en la provisión de puestos de trabajo y en la promoción interna. **% Cumplimiento:100%**

**Objetivo:** Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección, provisión de puestos y promoción.

Superar la segregación ocupacional existente en algunas áreas de la Diputación y sus organismos autónomos.

### **Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se ha introducido en las bases de las pruebas selectivas acciones positivas para el ingreso en el CPEI que beneficien al género menos representado en los que se produzca empate en la puntuación obtenida.
- ⇒ Además, en las bases de las convocatorias se ha recogido el siguiente texto: *“De persistir el empate se aplicará el criterio de discriminación por razón de sexo a nivel del área/departamento en el que se encuentre adscrito el puesto, de forma que si en el mismo hubiera más hombres que mujeres, se dará prioridad a estas, y viceversa; para el cómputo se tendrán en cuenta la totalidad de los puestos adscritos al área/departamento”.*

**Acción 2.3:** Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso a la Diputación y sus organismos autónomos. **% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias en empleo de la institución provincial. Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

### **Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se ha formado y concienciado al personal de RRHH sobre el uso de un lenguaje no sexista aplicativo en las Bases de las convocatorias.
- ⇒ No se aprecia contenido ni redacción con un lenguaje no inclusivo desde la perspectiva de género en las convocatorias.

**Acción 2.4:** Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal. **% Cumplimiento: 40%**

**Objetivo:** Garantizar la participación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los procesos de movilidad del personal de la institución.

Optimizar la gestión del talento en la Diputación y Organismos Autónomos.

Desarrollar mecanismos que faciliten el equilibrio en el acceso y la participación de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

### **Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Actualmente se están revisando y modificando todos los procedimientos y formularios mediante el sistema de calidad de EFQM.
- ⇒ El estudio tanto de los procesos de movilidad del personal como el desarrollo profesional del personal se está realizando actualmente con finalidad de obtener los datos para el diagnóstico del próximo Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz.
- ⇒ Desde el punto de vista de la promoción profesional del personal de la Diputación y sus OAAA, en la actualidad se están introduciendo todos los datos de la formación de la plantilla con el fin de analizar los mismos en función de diferentes variables, entre ellas, el género.

**Acción 2.5:** Definición de un plan de formación **% Cumplimiento: 100%** desde la perspectiva de género.

**Objetivo:** Analizar la participación de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de formación continua.

Atender a las necesidades de cualificación de la institución provincial y de trabajadores y trabajadoras.

### **Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Una vez finalizado el Plan Agrupado de Formación de cada año, se realiza la Memoria del Plan en la que se obtienen resultados como la participación segregada por sexos, las necesidades formativas, las áreas y servicios de las que dependen y la evaluación de la formación recibida, entre otras.
- ⇒ Las necesidades formativas están abiertas a toda la plantilla a través de la web de formación durante todos el año, de tal manera que cualquier trabajador/a puede manifestar su interés o necesidad sobre cualquier actividad formativa. No existe sesgo por género.

En los Planes de Formación de la Diputación se contemplan siempre acciones formativas relacionadas con la Igualdad entre Hombres y Mujeres. En concreto, durante 2017 se realizó a través de MINERVA un curso de formación on-line en materia de igualdad para los más de 800 trabajadores/as que acceden a esa plataforma. También en cada cursos de formación de 20 o más horas se ha impartido una hora de formación en igualdad.

### Área: 3 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

**Acción 3.1:** Establecimiento de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de conciliación de la entidad. **% Cumplimiento: 100%**

**Objetivo:** Conocer las necesidades de conciliación reales de las trabajadoras y trabajadores de la Diputación y sus organismos autónomos.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ El personal de la Diputación, a través de la Unidad de Control e Inspección tiene acceso a determinados permisos y licencias, así como horarios flexibles en función de las necesidades de conciliación que manifiesten.
- ⇒ En el año 2018 se ha introducido una encuesta que llega a la mayor parte de los trabajadores/as de la entidad mediante MINERVA en la que se atiende no solo a las perspectivas y las necesidades de la plantilla sobre la conciliación laboral/familiar/personal, sino que abarca otros aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres como el nivel de responsabilidades, la promoción interna, la igualdad salarial, etc.

**Acción 3.2:** Revisión, actualización y difusión de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, según normativa de igualdad actualizada. **% Cumplimiento: 90%**

**Objetivo:** Mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en los Acuerdos y en el convenio que regulan las condiciones de trabajo del personal de la Diputación y sus organismos autónomos, así como en el Manual de Permisos y Licencias.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se ha realizado una revisión y modificación de las medidas de conciliación de la Diputación de Badajoz.
- ⇒ Estas han sido difundida a todo el personal mediante material físico divulgativo y plataformas digitales como la Página Web y la



Intranet Corporativa.

- ⇒ En el año 2017 se incluyó en las dependencias de la Diputación de Badajoz una sala destinada a la lactancia como medio para favorecer la conciliación laboral/familiar de nuestras trabajadoras, así como para favorecer la lactancia materna más allá del periodo de baja maternal, siguiendo las recomendaciones de la OMS.



### Área: 4 Salud laboral

**Acción 4.1:** Integración de la perspectiva de género **% Cumplimiento: 30%**  
en la prevención de riesgos laborales

**Objetivo:** Eliminar sesgos de género en el sistema de prevención de riesgos laborales.

Incorporar a la evaluación de riesgos las repercusiones que la actividad laboral puede generar diferencialmente sobre la salud de mujeres y hombres, especialmente en la lactancia, embarazo y maternidad.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Actualmente no contamos con una evaluación de riesgos segregada por género. Sin embargo con la próxima puesta en marcha del proyecto Empresa Saludable, se obtendrán datos referentes a dicha materia.
- ⇒ En el estudio sanitario que se realiza anualmente a los/as trabajadores/as de la Diputación y sus OOAA se oferta a todo el personal la posibilidad de realizar el diagnóstico de determinadas dolencias que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres (próstata o análisis ginecológicos y mamografías)
- ⇒ Esta comenzando el Proyecto Diputación, Empresa Saludable que, entre otras cosas, luchará por eliminar muchos sesgos de género en torno a la salud, los cuidados familiares y la corresponsabilidad.

### Área: 5 Violencia de género

**Acción 5.1:** Elaboración y puesta en marcha del **% Cumplimiento: 90%**

Protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de género.

**Objetivo:** Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

**Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ El Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo se ha elaborado, aprobado y constituido la Comisión de Evaluación e Instrucción. El mismo ha sido difundido a todos los trabajadores/as de la plantilla tanto en formato físico mediante material divulgativo, como en plataformas digitales como la Página Web y la Intranet Corporativa.
- ⇒ Elaborado, aprobado y constituida la Comisión de Evaluación e Instrucción.



Se contempla como futura acción la formación para las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

**Acción 5.2:** Medidas de apoyo a las trabajadoras y **% Cumplimiento: 100%**  
trabajadores víctimas de violencia de género.

**Objetivo:** Mejorar la atención a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género.

Informar a la plantilla acerca de la normativa en materia de violencia de género.

### **Observaciones sobre el cumplimiento:**

- ⇒ Se ha difundido la información sobre los derechos laborales de las empleadas públicas víctimas de violencia de género a toda la plantilla de la Diputación de Badajoz, tanto en formato físico como en digital presente en la Página Web como en la Intranet Corporativa.



En su conjunto, se puede determinar que la mayor parte de las acciones que fueron propuestas en el I Plan de Igualdad se han realizado de forma completa. Aquellas que aún no se han concluido, actualmente se están ejecutando o implantando y las que aún no se han podido realizar, se contempla su inclusión en el próximo Plan para terminarlas de ejecutar y garantizar su cumplimiento, al margen de las acciones que este nuevo Plan contemple, en función de los resultados del Diagnóstico de Igualdad 2018-2019.

## **NECESIDADES DE MEJORA**

Mediante la metodología cualitativa llevada a cabo a través de la encuesta de opinión realizada a comienzos de 2019 a través de MINERVA, se ha podido obtener información no solo de la situación de igualdad en la que se encuentra actualmente esta entidad, sino que en ella se ha querido profundizar en las necesidades que los trabajadores y trabajadoras detectan en materia de igualdad de género.

En ella se ha cuestionado sobre la igualdad salarial, la conciliación laboral/familiar /personal, la igualdad en el acceso y promoción laboral y en puestos de responsabilidad, los protocolos de acoso laboral y sexual o por razón de sexo, etc. No obstante, desde una perspectiva evaluativa, y tras haber desarrollado el I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz, es necesario conocer si las medidas y la ejecución de estas han sido suficientes para cubrir todas las necesidades de la plantilla.

Sin embargo, y de forma independiente a la consecución de los objetivos propuestos en el plan, se ha de considerar para la nueva puesta en marcha del II Plan de Igualdad de esta entidad las necesidades de la plantilla, que en el Diagnóstico realizado en el año 2011 por Fundación Mujeres, no se tuvo en cuenta. Por este motivo, existían muchas barreras desconocidas a la hora de ejecutar determinadas acciones del Plan ya que no se había contado en ese Diagnóstico con la mayoría de las personas a las que el propia Plan afecta.

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%

Para conocer la opinión sobre determinados ámbitos que en materia de igualdad priorizan los empleados y empleadas de esta casa, en la encuesta se introdujo un bloque de preguntas que hacen referencia de forma directa sobre este punto.

Como se puede observar en la tabla de resultados, la mayoría de hombres y mujeres consideran que se debe hacer énfasis en las medidas relacionadas con la conciliación laboral, familiar y personal, siendo las mujeres respecto a los hombres

la que muestran el mayor porcentaje (un 56,6% de mujeres frente a un 43,4% de hombres).

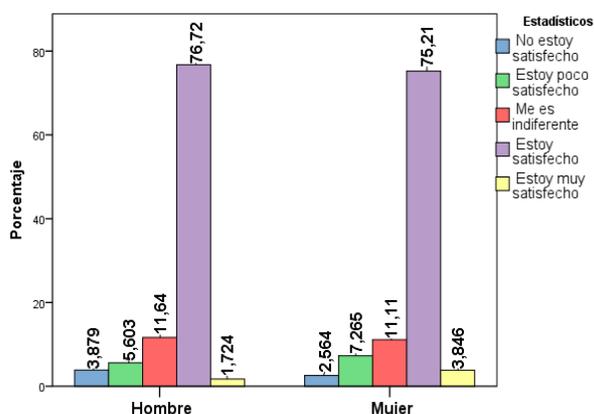
Redundando en este matiz por género, en relación con las necesidades que perciben en materia de igualdad, se observa que las necesidades en materia de conciliación priman sobre cualquier otra, sobre todo, siempre entre las mujeres trabajadoras.

**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%

Ante este tipo de resultados, cabe preguntarse cual es el nivel de satisfacción de hombres y mujeres con respecto a las medidas de conciliación que se presentaron en el I Plan de Igualdad de la Diputación y qué se puede plantear para mejorar las mismas de cara al II Plan de Igualdad.

**Porcentaje de Satisfacción con las medidas de conciliación laboral, familiar y personal**

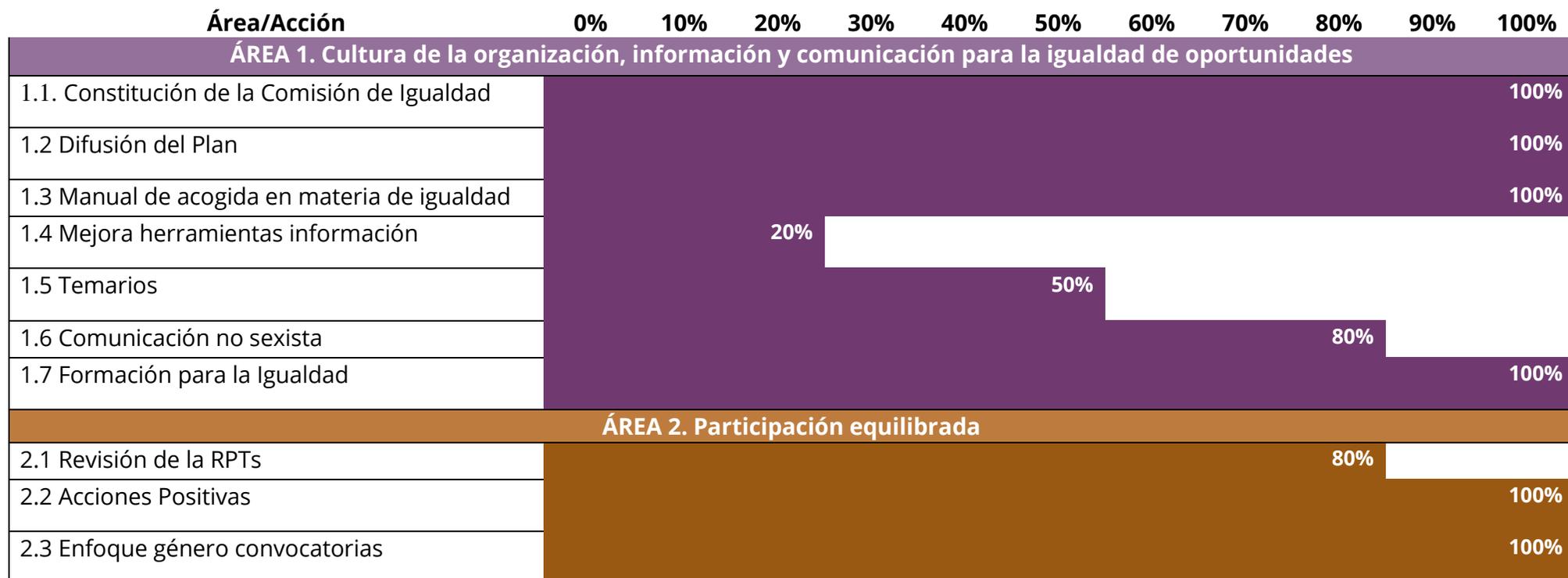


Como se muestra, la mayoría de los hombres y mujeres que trabajan en esta entidad están satisfechos/as con las medidas de conciliación. Se observa un porcentaje muy bajo de insatisfacción con dichas medidas.

Sin embargo, consideran que las medidas implementadas pueden

mejorar aún más. En el próximo Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz se tendrán en cuenta las necesidades que la plantilla ha manifestado en materia de conciliación laboral/personal/familiar.

## RESUMEN DE EJECUCIÓN



2.4 Perspectiva género movilidad	20%
2.5 Perspectiva género en formación	100%
<b>ÁREA 3: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b>	
3.1 Sistema regular y formal de recogida de información	100%
3.2 Plan conciliación	90%
<b>Área 4. Salud laboral</b>	
4.1 Perspectiva género en PRL	0%
<b>Área 5. Violencia de género</b>	
5.1 Protocolo Acoso	90%
5.2 Medidas apoyo víctimas violencia	100%

## **CONCLUSIONES**

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

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

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

## **BIBLIOGRAGÍA**

- Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- 
- Fundación Mujeres. (2011). *Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Diputación de Badajoz y Organismos Autónomos.*
- Diputación de Badajoz (2015). *I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz. En la Gestión de los Recursos Humanos y su Organismos Autónomos.*
- Diputación de Badajoz. *Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo. Derechos, garantías y aplicación dentro del Plan de Igualdad de Diputación de Badajoz.*
- Diputación de Badajoz. *Medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Características y Legislación.*

- Diputación de Badajoz. *El impulso positivo de Diputación de Badajoz. Derechos laborales de empleadas públicas víctimas de violencia de género.*
- Diputación de Badajoz (2019). *Manual de Lenguaje no Sexista.*
- Diputación de Badajoz. *Manual de Acogida. 60 preguntas para ayudarte a tu incorporación a Diputación de Badajoz.*