

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

*En la gestión
de los **Recursos Humanos**
y sus **Organismos Autónomos***



**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**



**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**

I Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz

*En la gestión
de los Recursos Humanos
y sus Organismos Autónomos*

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD	7
ÁREA 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	7
ÁREA 2: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA	13
ÁREA 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	19
ÁREA 4: SALUD LABORAL	21
ÁREA 5: VIOLENCIA DE GÉNERO	22
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24

1. Introducción.

La transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, cada vez más, un elemento esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competenciales.

En este contexto, los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas (tanto en la gestión de sus recursos humanos como en la gestión de las políticas y servicios de las que son responsables) se están empezando a desarrollar de forma sistemática en los organismos públicos de nuestro país en todos los niveles territoriales: local, provincial, regional y estatal.

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar dichos procesos, ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, determinan la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y por otro lado, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura establecen obligaciones para las administraciones públicas, en los dos sentidos:

como organizaciones laborales y como gestoras de políticas públicas.

Sin embargo, existen dificultades en las organizaciones, derivadas de la forma tradicional de trabajar y de los recursos, tanto humanos como técnicos y económicos, que determinan las posibilidades de la entidad pública de llevar a cabo intervenciones adecuadas a las responsabilidades que en materia de igualdad les atribuyen las leyes. Por eso, si se quiere lograr un resultado significativo de estas intervenciones, es preciso abordarlas de forma activa y planificada, partiendo de un diagnóstico previo de la situación en la que se encuentra dicha organización en relación con las responsabilidades que debe adoptar para la promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Al mismo tiempo, es preciso señalar que se trata de procesos que afectan al funcionamiento interno de la totalidad de la organización y que comprometen la actuación de todas las áreas de competencia de la misma, por lo que en su desarrollo deben implicarse todos los departamentos que la componen. En este sentido, los departamentos de igualdad o de la mujer juegan el papel de impulsar y coordinar todo el proceso que tiene como objetivo incorporar la igualdad de oportunidades en el seno de la organización laboral así como en las políticas públicas que desarrolla, pero todos y cada uno de los departamentos de la entidad están obligados a adoptar, a su vez, un papel activo en el ámbito de sus competencias.

En este contexto el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos

(2015-2018) se plantea como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la institución y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre gestión de personal de la entidad local desde una óptica de género.

Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de una descripción de las características de la plantilla de la Diputación y sus organismos autónomos y un análisis de su participación en las prácticas de gestión de recursos humanos, basado en los datos cuantitativos proporcionados por el Área de Recursos Humanos. Esta descripción y análisis, eminentemente cuantitativos se han plasmado en un informe preliminar denominado Avance de Datos para el Diagnóstico de la situación en relación con la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

Para la elaboración del Informe de Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos que ha servido de base al diseño de este plan, se ha tenido en cuenta el análisis cuantitativo reflejado en el Avance de Datos, y además, la información recogida a partir de la consulta de documentos relativos a las relaciones laborales en la Diputación y sus organismos autónomos y a la gestión de recursos humanos y de las entrevistas realizadas a

representantes legales de la plantilla de las organizaciones Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Independiente de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los análisis realizados han permitido identificar las necesidades de mejora en materia de igualdad de la política y prácticas de gestión recursos humanos de la institución provincial, reflejadas en el informe de Diagnóstico y también nos han servido para identificar aquellos elementos clave que pueden facilitar y apoyar en la institución la implantación de un plan de igualdad y que ofrecerán interesantes oportunidades para su buen funcionamiento. Entre éstos, se destacan los siguientes:

- El Acuerdo regulador de las relaciones de trabajo entre la Diputación de Badajoz y el personal funcionario a su servicio en su Disposición adicional cuarta manifiesta el compromiso de la institución de *“elaborar y aplicar un plan de igualdad con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres”*, que consistirá en un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación.
- El proceso de elaboración de dicho plan, incluido el diagnóstico previo, ha implicado a todas las áreas de competencia de la institución y, dentro de éstas, a un amplio abanico de agentes, potenciales impulsores de la igualdad en todos los procesos y en todas las actuaciones de la misma, a partir de ahora.
- La representación legal de la plantilla manifestó su interés por la implantación de un Plan de Igualdad en la Gestión de los Recursos Humanos de la entidad y su disposición a colaborar en un adecuado desarrollo del

mismo. En el proceso de elaboración del estudio de diagnóstico, la representación legal de trabajadores y trabajadoras colaboró ampliamente.

- Además, la institución dispone de una Oficina de Igualdad y de un Equipo Experto, conformado por personal técnico de la entidad, cuyo papel consiste en prestar apoyo y asesoramiento para el adecuado desarrollo del Plan de Igualdad en la Gestión de Recursos Humanos, así como para el cumplimiento de los correspondientes mandatos legislativos. Esta Oficina puede prestar asesoramiento técnico y colaboración en el desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como de las políticas y programas de toda la institución provincial y sus organismos autónomos que tengan efecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el Equipo Experto es un grupo de trabajo creado con la finalidad de asesorar a los diferentes departamentos de la institución provincial y sus organismos autónomos sobre la implantación de medidas de igualdad, con amplios conocimientos en materia de igualdad, así como gestión y administración pública.
- Los procedimientos para la gestión de los recursos humanos están documentados, lo cual posibilita el uso de criterios comunes para todas las personas que participan en dicha gestión, así como facilita su revisión desde la perspectiva de género.
- La institución dispone de datos desagregados por sexo respecto a prácticamente todos los indicadores de diagnóstico de la entidad en materia de igualdad. Esto facilitará también una evaluación de los efectos e impacto del plan, en su momento.

2. Objetivos del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad, que se diseña para una vigencia **de 4 años**, se basa en los resultados del diagnóstico de la situación de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos en relación a la igualdad de oportunidades al que anteriormente se ha hecho referencia.

A partir del diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos, se detectan los aspectos que deben abordarse en materia de igualdad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la organización y que dan lugar a los diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad obedece a la siguiente estructura de contenidos:

Objetivos.

Áreas de Intervención, que delimitan las actuaciones a desarrollar dentro del Área, sus objetivos y el procedimiento de realización.

Seguimiento y evaluación.

Los **Objetivos generales del Plan de Igualdad** son:

- Consolidar el compromiso de la institución provincial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Modificar o eliminar las prácticas de gestión de personal que puedan estar dando lugar a las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.

- 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.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos de la institución provincial.
- Asegurar el cumplimiento por parte de la Diputación y sus organismos autónomos de la legislación vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Reducir y eliminar los desequilibrios en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la institución.
- Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos.
- Favorecer la plena participación de todo el personal en todos los procesos de la organización.
- Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género.
- Difundir el compromiso de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos con la igualdad de género, de manera interna y externa.
- 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.
- 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.
- Reducir la segregación ocupacional en la plantilla de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad, que se estructuran en las siguientes Áreas de Intervención:

ÁREA 1. Cultura de la organización, información y comunicación para la igualdad de oportunidades.

ÁREA 2. Participación equilibrada.

ÁREA 3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ÁREA 4. Salud laboral.

ÁREA 5. Violencia de género.

3. Acciones para integrar la Igualdad.

ÁREA 1. CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Objetivos del Área.

Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género.

Difundir el compromiso de la institución con la igualdad de género, de manera interna y externa.

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.

Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la institución provincial.

Acción 1.1. Constitución de la Comisión de Igualdad.

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.

Procedimiento.

1. Constitución de la Comisión de Igualdad a la que hace referencia la Disposición adicional cuarta del Acuerdo regulador de las relaciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Badajoz.

Se creará un órgano interno de representación y de colaboración de agentes en el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Dicho órgano estará integrado por la representación legal de la plantilla y representantes de la institución provincial. Este órgano deberá estar compuesto por mujeres y hombres y será paritario en cuanto a la presencia de representantes de las organizaciones sindicales y de la Administración Provincial.

Las funciones de esta Comisión están sobre todo centradas en el seguimiento y evaluación del plan, y en actuar como canal de transmisión entre el desarrollo del Plan y las necesidades e intereses del personal al servicio de la institución provincial, de esta manera se responsabilizará de la información permanente a toda la plantilla sobre el desarrollo del plan, así como de la posterior definición de los planes de mejora, una vez transcurrido el período de ejecución de este primer plan y realizada la evaluación del mismo.

Acción 1.2. Difusión del Plan de Igualdad.

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.

Procedimiento.

1. Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la institución para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Se anunciará a través de los canales de comunicación habituales en la institución la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus objetivos, contenidos principales y mecanismos disponibles para acceder a la información acerca de su desarrollo. Los mensajes estarán firmados por el Presidente de la institución provincial o persona en quien delegue.

Debe asegurarse el acceso a esta información por parte del personal con menor acceso a herramientas digitales, por lo que independientemente de la difusión de la información mediante correo electrónico, Web institucional o intranet, la información deberá colocarse además en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo.

2. Habilitar un espacio permanente en la Web corporativa y en los tableros de anuncios de los centros de trabajo de información relativa al Plan de Igualdad.

En este espacio se podrá acceder a los contenidos del Plan de Igualdad, las novedades y próximas actuaciones a desarrollar, recoger incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan y/o la igualdad de oportunidades en la Diputación y organismos autónomos.

Las Web de los diferentes organismos autónomos dispondrán de un enlace directo a este espacio.

3. Edición de materiales divulgativos.

Se editarán y distribuirán a todos los departamentos y áreas de la Diputación folletos informativos sobre los objetivos, personas destinatarias y acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

Asimismo, se editará el Plan de Igualdad completo para su difusión en todos los departamentos y organismos de la institución.

Acción 1.3. Manual de Acogida en Materia de Igualdad.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Elaboración y distribución de un Manual de Acogida a nuevo personal de la institución provincial en materia de igualdad.

Se elaborará un dossier con los documentos básicos de referencia en materia de igualdad de la institución:

Mensaje difundido por Presidencia sobre la puesta en marcha del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

Documento – resumen del plan.

Un módulo básico de referencia sobre igualdad de oportunidades en la administración pública.

Medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Administración Provincial a disposición de la plantilla.

Protocolo de Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.

Documento informativo sobre normativa y derechos de las víctimas de violencia de género.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

El dossier informativo se incluirá en la Intranet provincial y se entregará impreso en carpeta al nuevo personal. Se distribuirá además a todos los

departamentos y organismos autónomos de la institución provincial, con el fin de que sea accesible también al personal que no sea de nuevo ingreso en la institución.

Acción 1.4. Mejora de las herramientas de información relativa al personal de la Diputación y sus organismos autónomos.

Objetivos.

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 e la institución.

Procedimiento.

1. Ampliación de la información recogida en los registros de personal de manera que se incluya toda la información relevante desde una óptica de género sobre el personal de la institución.

Se crearán mecanismos destinados a la comunicación de cambios y actualización de datos por parte de todo el personal que no figuran en los actuales registros de personal, tales como:

- Nivel de estudios más alto alcanzado.
- Responsabilidades familiares.
- Formación complementaria.

La actualización de estos datos deberá hacerse anualmente.

En el diseño de las herramientas de recogida y procesado de la información se tendrá en cuenta la desagregación de los datos por sexo y el cruce de estas variables con el resto de variables de caracterización del personal (tipo de contrato, tipo de jornada, grupo profesional, área u organismo).

En la definición de los mecanismos de recogida, procesado y gestión de la información se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal.

El desarrollo de esta medida quedaría sujeto a la posibilidad de integrar en la actual base de datos de personal (o aplicación que se esté utilizando) los nuevos campos, o a la elaboración de una herramienta específica que permitiera la recogida de la información de forma anónima, incluyendo por cada registro:

- Sexo de la persona que responde al cuestionario.
- Nivel de estudios más alto alcanzado.
- Responsabilidades familiares.
- Formación complementaria.
- Tipo de contrato.
- Tipo de jornada.
- Grupo profesional.
- Área u organismo.

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.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Modificación de los temarios para las pruebas selectivas para su adaptación a la legislación en materia de igualdad

En los temarios indicados en las bases de las convocatorias de procesos de selección para el acceso al empleo en la institución provincial, y para la promoción interna, se incluirán temas específicos, adaptados a cada grupo profesional, sobre normativa en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y en materia de violencia de género, tal como establece el artículo 32.1 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

2. Difusión de materiales que incorporen los contenidos de los temarios en materia de igualdad.

La institución pondrá a disposición de las personas candidatas una selección de materiales que traten los contenidos señalados en los temarios en materia de igualdad. La selección, que se actualizará anualmente, recogerá exclusivamente materiales públicos o cuya difusión pública esté expresamente autorizada por la autoría o la persona o entidad titular de los derechos.

La puesta a disposición de estos materiales para las personas candidatas se hará a través de medios que garanticen la plena accesibilidad de los mismos. Las bases de las convocatorias incluirán información relativa a la existencia de estos materiales y al modo de acceder a ellos.

La Oficina de Igualdad será la encargada de proponer los contenidos, así como de recopilar los materiales y ponerlos a disposición de las personas candidatas.

Acción 1.6. Promoción de la comunicación no sexista en la Diputación de Badajoz y en sus Organismos Autónomos.

Objetivos.

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 de los artículos 3.9, 7.2.b 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 las profesiones y con el empleo en la Diputación y en sus Organismos Autónomos.

Procedimiento.

1. Formación a todo el personal del Área sobre el uso no sexista del lenguaje y la eliminación del sexismo en la comunicación.

Se impartirá formación en la materia específicamente adaptada al área de trabajo sobre la influencia del sexismo y los estereotipos de género tanto en la percepción de los perfiles profesionales como en las descripciones de puestos de trabajo, así como en las expectativas profesionales de mujeres y hombres y sobre alternativas a estos usos.

2. Revisión y, en su caso, modificación del uso del lenguaje e imágenes en los documentos básicos del Área.

Revisión de los materiales de comunicación e información tanto externa como interna, y de los documentos básicos del Área (RPTs, valoración de puestos de trabajo, organigramas, bases de convocatorias, acuerdos reguladores de las relaciones de trabajo, convenio colectivo, etc) desde una óptica de género, y adaptación, en su caso, de los mismos, eliminando los usos sexistas del lenguaje y las imágenes que transmitan

estereotipos de género. La revisión se actualizará cada vez que se incorpore un nuevo material a los materiales básicos del área y se aplicará exclusivamente al nuevo material.

3. Se pondrá a disposición de todo el personal una guía de lenguaje administrativo no sexista.
4. Se estudiará la posibilidad de adaptar una herramienta informática que corrija el lenguaje no inclusivo.

Acción 1.7. Formación para la Igualdad de Oportunidades.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Formación del personal del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior en materia de igualdad y su integración en la gestión de recursos humanos.

La acción formativa se dirige preferentemente a jefaturas de servicio del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, o también de otras áreas y organismos autónomos, en caso de que se trate de

personal que tenga responsabilidades relacionadas con la gestión de recursos humanos.

La **duración** de la formación será de 30 horas, y abordará los siguientes contenidos:

- Beneficios de la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales.
- Impacto de género de las políticas y prácticas de la gestión de personal. Elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias y ofertas de empleo de las administraciones públicas.
- Herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal. Diagnóstico y Plan de Igualdad.

Se recomienda para el desarrollo de esta acción formativa:

- Una metodología de formación semipresencial.
- Participación previa del alumnado en el módulo de formación básica previsto en la Medida 1 de la acción 2.5 del Plan Estratégico de Integración de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de la Diputación de Badajoz.

ÁREA 2. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.

Objetivos del Área.

Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Administración Provincial.

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

Reducir los desequilibrios que persisten en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la institución.

Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de la organización.

Acción 2.1. Revisión de las relaciones de puestos de trabajo desde una óptica de género.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Identificación de sesgos o estereotipos de género en las RPTs.

Se realizará una revisión desde una óptica de género de la RPT y de los organigramas de la Diputación y los organismos autónomos, que se centrará en la identificación de aquellos elementos que supongan sesgos o estereotipos de género en la determinación del contenido de los puestos de trabajo, así como de los requisitos y méritos para el acceso a los mismos, y en especial en el análisis de la relación de éstos elementos con las retribuciones.

2. Elaboración de un informe de conclusiones e identificación de la modificaciones necesarias.

Las conclusiones de la revisión se reflejarán en un informe que deberá recoger las modificaciones necesarias en los instrumentos señalados, formuladas en términos de acciones a emprender.

Este documento servirá de base para el análisis de la viabilidad de las modificaciones en el seno de la Comisión de Igualdad y la formulación de objetivos y acciones a acometer en este sentido. Ambas actuaciones: el análisis de la viabilidad de las modificaciones y el diseño de objetivos y acciones pertinentes deberán integrarse en un II Plan para la

Igualdad de Mujeres y Hombres en la Diputación de Badajoz, o Plan de Mejoras, que debería elaborarse a partir de las conclusiones de la Evaluación y Seguimiento del presente Plan.

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.

Objetivos.

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 organismos autónomos.

Procedimiento.

1. Aplicación de medidas de acción positiva en los procesos de selección, provisión de puestos y promoción interna.

Con carácter temporal y mientras persistan situaciones de desequilibrio entre sexos en los puestos de trabajo de las áreas de la Diputación y de los organismos autónomos, en caso de empate entre dos personas candidatas en los procesos de selección, concurso de provisión de puestos y promoción interna, se aplicará la acción positiva a

favor del sexo menos representado en el puesto de trabajo a cubrir, cuando éste pertenezca a las áreas u organismos que presenten una composición no equilibrada por sexos (una composición diferente al 40% como mínimo y 60% como máximo de representación de cada sexo).

Estas medidas se aplicarán en:

- los procesos selectivos para plazas de nuevo ingreso.
- la promoción interna.
- los concursos de provisión de puestos de trabajo.
- comisiones de servicio u otro tipo de adscripciones provisionales por necesidades del servicio, si las hubiera.

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

Objetivos.

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo de la institución provincial.

Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

Procedimiento.

1. Revisión y modificación, en su caso, del lenguaje y redacción de las bases de convocatorias y ofertas de empleo de la institución.

Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las bases de las convocatorias y ofertas de empleo, eliminando todo uso sexista del lenguaje, así como los estereotipos de género en relación con los puestos de trabajo a cubrir.

Se atenderá especialmente a la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las convocatorias y ofertas de empleo. Se unificará en todos los documentos relativos a las mismas el empleo del lenguaje inclusivo, tanto en la denominación de los puestos ofertados como en la descripción de funciones y requisitos, utilizando denominaciones neutras o con los dos géneros gramaticales.

2. Revisión y modificación, en su caso, del contenido y redacción de las convocatorias, eliminando aquellos elementos que pudieran provocar un resultado sesgado por sexo.

Se realizará una revisión completa y, en su caso, modificación de todas las convocatorias y ofertas de empleo, previa a su publicación, con el fin de analizar su impacto en función del género, identificando requisitos y criterios de valoración no justificados en base a los objetivos del puesto de trabajo, así como a la verdadera naturaleza de las funciones y tareas propias del mismo y que puedan dar lugar a resultados sesgados en función del sexo.

Se eliminarán aquellos requisitos y criterios de selección o de valoración que tengan un impacto negativo en función del género o se definirán criterios complementarios destinados a compensar los posibles impactos negativos.

Sólo constituirán excepciones a estas revisiones y modificaciones los casos de urgencia, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

3. Elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo.

Las convocatorias y ofertas públicas de empleo de la institución provincial irán acompañadas de un informe de impacto de género. Dicho informe será elaborado por el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y recogerá al menos los siguientes contenidos:

Composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en el área, unidad administrativa y puesto de trabajo, así como en los cuerpos y escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Resultados de los análisis y revisiones descritos en los procedimientos 1 y 2 de esta acción.

Valoración del impacto en función del género que tendrá la convocatoria u oferta de empleo en la composición numérica antes señalada e indicación de los cambios introducidos en la convocatoria con el fin de evitar el impacto negativo y/o potenciar los impactos positivos.

4. Velar por el cumplimiento del art. 51.1 d) de la Ley de Igualdad y contra la Violencia de Género en Extremadura en relación a la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Acción 2.4. Incorporación de la perspectiva de género a la movilidad del personal.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Revisión de los resultados.

Se analizarán por sexo los **resultados** de todos los procesos que supongan movilidad del personal de la Diputación y sus Organismos Autónomos desarrollados en los últimos tres años, con el fin de identificar desequilibrios por sexo.

Los procesos cuyos **resultados** se analizarán son los siguientes:

- Promoción Interna.
- Provisión de puestos por concurso y por libre designación.
- Comisiones de servicio.
- Otras formas de adscripción provisional, si las hubiera.

2. Revisión y modificación de los procedimientos.

Se revisarán los procedimientos que regulan los procesos en cuyos resultados totales de los tres

últimos años se hayan detectado diferencias por sexo iguales o superiores al 20 %, con el fin de identificar los elementos que están provocando dichos desequilibrios y se abordarán por los cauces oportunos en cada caso las modificaciones correspondientes. Éstas podrán consistir, bien en la eliminación de elementos subjetivos y de criterios de valoración que estén teniendo un impacto de género negativo, o bien en la introducción de nuevos elementos que compensen los impactos negativos de elementos que no fueran susceptibles de modificación en el marco de las competencias de la entidad provincial. Esto se hará al margen de la aplicación de las medidas descritas en la ficha 2.2 y siempre teniendo en cuenta la legislación vigente.

3. Estudio específico desde una óptica de género del potencial de desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.

Se realizará un estudio específico del potencial de desarrollo profesional de todo el personal de la Diputación y sus organismos autónomos. Se incluirán en el análisis los datos relativos a la formación académica, a la formación ocupacional con la que cuenta el personal así como a las responsabilidades, funciones y tareas desarrolladas a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en la institución provincial como en otras entidades tanto públicas como privadas.

Los resultados de este estudio específico se contrastarán con los resultados del procedimiento 1 con el fin de determinar la existencia de posibles sesgos de género en los procesos indicados.

4. Proporcionalidad en el acceso a los puestos de libre designación.

En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, se procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que tenga cada sexo en el grupo de titulación del puesto a cubrir.

Acción 2.5. Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Análisis de los resultados de participación en acciones formativas por sexo.

Se realizarán análisis periódicos de la participación en acciones formativas de trabajadores y trabajadoras por área y grupo profesional y por tipo de acción de formativa, con el fin de detectar posibles desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.

Este análisis se referirá específicamente a la participación en acciones formativas de las trabajadoras y trabajadores de la Diputación y sus

organismos autónomos de manera separada y distinguiéndolo del análisis de la participación de personal perteneciente a otras administraciones públicas.

Estos análisis se incorporarán al procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan de Formación anualmente.

2. Detección de necesidades de formación desde una óptica de género.

Se realizará un estudio-diagnóstico y se elaborarán herramientas de recogida de información que detecten los intereses y las necesidades formativas de trabajadores y trabajadoras en relación con la formación para el desempeño del puesto de trabajo y en relación con la formación para el desarrollo de carrera profesional.

3. Desarrollo de procedimientos y herramientas para propiciar la participación de mujeres y hombres en la formación continua en igualdad de condiciones.

Se desarrollarán las medidas oportunas para que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades de acceder y participar en la formación continua. Para ello:

- Se difundirá la oferta formativa de forma transversal e interdepartamental a todo el personal.
- Se establecerán cuotas mínimas para la participación del sexo menos representado en aquellas acciones formativas que estén dirigidas a los puestos en los que se haya detectado masculinización o feminización.

4. Introducir la perspectiva de género en los planes de formación en la medida que la materia lo permita.

En la plataforma online se puede incluir una guía para aplicar la perspectiva de género a las distintas áreas.

5. Formación de la Comisión en materia de igualdad de modo que le capacite para desarrollar las funciones recogidas en el documento de su constitución.

La duración y contenidos de la formación será formulada por la Oficina de Igualdad y tendrá como objetivo la adquisición de conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades (sistema sexo-género y división del trabajo, elementos que perpetúan las discriminaciones de género...) y herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

ÁREA 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Objetivos del Área.

Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de la Diputación y sus organismos autónomos.

Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y el personal y familiar de la plantilla.

Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla de la institución provincial.

Acción 3.1. Establecimiento de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de conciliación del personal de la entidad.

Objetivo.

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

Procedimiento.

1. Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.

Se formalizará un procedimiento de recogida y análisis periódico de información sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Trabajadores y trabajadoras indicarán de manera obligatoria pero anónima las circunstancias que les afecten en cuanto la tenencia de personas a cargo y otros factores relativos a la conciliación de la vida familiar, personal y familiar. El sistema de recogida y tratamiento de la información garantizará el anonimato de los trabajadores y trabajadoras. Se recogerá, como mínimo, información relativa a:

- Número y edad de menores a su cargo.
- Existencia de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia.
- Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo.
- Tipo de hogar.

Además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad. En el diseño del sistema de recogida y tratamiento de la información se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación vigente en cuanto a la protección de datos de carácter personal.

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

Objetivos.

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.

Ofrecer a trabajadores y trabajadoras diferentes opciones que les permitan compatibilizar más fácilmente la vida laboral con la familiar y personal.

Motivar al uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla masculina de la institución.

Homogeneizar las medidas de conciliación al servicio de todo el personal de la institución provincial (funcionariado, personal interino, laboral fijo, laboral temporal...).

Procedimiento.

1. Revisión y actualización de las medidas de conciliación.

Se realizará una recopilación de aquellas medidas presentes en los Acuerdos y en el Convenio Colectivo, así como en el Manual de Permisos y Licencias que puedan apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se actualizarán conforme a la nueva legislación en materia de igualdad y de relaciones laborales y conforme a los resultados de la Acción 3.1.

2. Difusión a todo el personal de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La institución provincial se asegurará de que toda la información sobre las medidas actualizadas es del conocimiento de todo su personal, para ello empleará los mismos cauces indicados en las acciones 1.2 y 1.3 del presente plan.

3. Elaboración y distribución de material de sensibilización hacia la corresponsabilidad.
4. Promover el estudio, para su negociación en el marco correspondiente, de la no discriminación en la normativa de permisos del personal laboral.

ÁREA 4. SALUD LABORAL.

Objetivo del Área.

Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

Acción 4.1. Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Objetivos.

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.

Adaptar las infraestructuras (por ejemplo, vestuarios), ropa de trabajo, herramientas y equipos de trabajo a las necesidades y características de mujeres y hombres.

Procedimiento.

1. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Se realizará una evaluación de los riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las diferencias físicas y biológicas, pero también las culturales y psicosociales, determinan riesgos laborales diferentes para trabajadoras y trabajadores y se desarrollarán las correspondientes actuaciones preventivas. Los factores de género se incorporarán al protocolo y herramientas habituales de evaluación de riesgos laborales.

ÁREA 5: VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivos del Área.

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

Mejorar la atención y la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acción 5.1. Elaboración y puesta en marcha del Protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos.

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.

Procedimiento.

1. Elaboración de un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cumplimiento de la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y Ley 8/2011 de 23 de marzo de la Comunidad Autónoma de

Extremadura) se diseñará y pondrá en marcha un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que incluirá las definiciones legales de acoso sexual y acoso por razón de sexo y su tipología, un procedimiento de prevención, mecanismos de actuación y procedimiento sancionador. Se determinarán, asimismo, los recursos humanos y materiales puestos a disposición por la entidad para atender a estas situaciones.

2. Formación para las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, su formación debería incluir no sólo conocimientos legales, sino contenidos de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas.

La formación para las personas responsables del seguimiento de los casos es la descrita en las medidas 1 y 5 de la Acción 2.5 del Plan Estratégico de Integración de la Perspectiva de Género en la Diputación de Badajoz: Módulo formativo para la actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

3. Difusión del Protocolo.

Se editará un folleto explicativo y se dará a conocer su existencia a través de los canales habituales de comunicación de la institución, así como a través

de sesiones informativas específicas sobre el Protocolo.

El Protocolo se distribuirá a todos los departamentos, asegurando que la información es accesible a todo el personal de la institución provincial.

Acción 5.2. Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivos.

Mejorar la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

Procedimiento.

1. Se elaborará un documento informativo que recopile información clara, concisa y completa sobre la normativa en materia de violencia de género, los derechos en el ámbito laboral de las mujeres víctimas de violencia de género y las medidas disponibles en la institución provincial en apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como sobre los recursos de apoyo existentes en la Comunidad Autónoma.

El documento se difundirá ampliamente a todo el personal de la Diputación y de sus organismos autónomos a través de los medios y canales de comunicación habituales en la institución.

4. Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento periódico y la evaluación son procesos complementarios que permiten monitorear el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en todas las áreas de actuación. Este conocimiento posibilita su cobertura y/o corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Por tanto, la finalidad del seguimiento es:

- conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados (resultados).
- identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan (proceso).

El seguimiento y la evaluación del Plan serán responsabilidad del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, que se coordinará con la Comisión de Igualdad para determinar las actividades de seguimiento y evaluación, así como los indicadores concretos correspondientes a cada acción.

La evaluación del Plan se llevará a cabo mediante evaluaciones intermedias de carácter anual y al concluir la vigencia del Plan se realizará una evaluación global final. Esta evaluación reflejará:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrán añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que definan el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior y la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la gestión.
 - nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - cambio de procedimientos.
 - grado de aceptación del Plan.
3. Desarrollo metodológico.
 - dificultades encontradas.
 - soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro: Plan de mejora (II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos).

Una vez finalizada la ejecución del plan, se programará una evaluación global durante el 4º año de vigencia del mismo, orientada a la valoración y balance de resultados y a la elaboración del Plan de Mejora (II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Diputación de Badajoz y sus organismos autónomos).





**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**



**DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ**

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

C/ Felipe Checa, 23 - 06071 Badajoz - Teléfono: **924 212 410** - Fax: **924 212 418**