

**II PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE
CÁCERES**



INDICE

1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO Y ANTECEDENTES.	PÁG. 3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	PÁG. 7
3. VIGENCIA DEL PLAN	PÁG. 7
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN. CONCLUSIONES	PÁG. 7
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	PÁG. 14
3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD	PÁG. 16
3.1. EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA.	PÁG. 17
3.2. EJE 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD.	PÁG. 32
3.3. EJE 3: SALUD LABORAL	PÁG. 39
3.4. EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL.	PÁG. 44
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PÁG. 55

1. INTRODUCCIÓN

Los retos y orientaciones estratégicas que sobre la igualdad de Oportunidades desde la Comunidad Europea se les plantea a los Estados miembros para abordar en los próximos años, tienen que ver con el esfuerzo de hallar respuestas a la persistencia de desequilibrios entre mujeres y hombres en la participación en el mercado laboral, de estereotipos sexistas que impiden un equilibrio entre la vida laboral y familiar y de prácticas y estructuras discriminatorias que impiden a las mujeres el acceso a puestos decisorios.

Los compromisos y tendencias más recientes en el desarrollo de las políticas de igualdad, exigen un mayor esfuerzo por parte de las instituciones públicas. Así se recoge en los apartados 1 y 2 del artículo 14 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que establece entre otros criterios generales de actuación de los Poderes Públicos :

“1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.”

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad, sitúa a los Poderes Públicos como los garantes de la igualdad depositando en los mismos el deber de poner en marcha políticas y actuaciones cuyo objetivo sea su consecución. Es en este marco en el que las administraciones públicas, y muy especialmente las locales, cobran relevancia como elementos indispensables por su cercanía con la ciudadanía.

En este contexto, la aprobación de la Ley supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en

marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Así, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/ 2007, establece que :

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”

Por lo que respecta al ámbito autonómico, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad

entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, en el artículo 7 regula las competencias y funciones de las Entidades Locales: “1. Sin perjuicio de su autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las

mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias. 2. En materia de igualdad, corresponde a las Entidades locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración.

b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

c) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

d) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.

f) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

g) La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.

h) Cualesquiera otras que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Asimismo, las Entidades locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley”.

Por su parte la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava, relativa a los Planes de igualdad, establece que:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas

deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En cumplimiento de las directrices marcadas por la normativa vigente. La Diputación de Cáceres elabora y pone en marcha su II Plan de Igualdad, con los objetivos contenidos en el mismo y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Diputación Provincial de Cáceres pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Diputación provincial de Cáceres hace años que apostó por el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en su ámbito. Así, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Diputación Provincial de Cáceres aprobó el I Plan para la Igualdad de Género que contenía un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere.

Por todo ello, este II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, pretende continuar y avanzar aún más en esta larga trayectoria incorporando, al mismo tiempo los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el empleo, por la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura y por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto Básico del Empleado Público.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Diputación de Cáceres, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Diputación, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación general a la Diputación Provincial de Cáceres, a todo su personal, funcionario o laboral.

3. VIGENCIA DEL PLAN

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Cáceres tendrá una vigencia de tres años. Manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN. CONCLUSIONES

Las acciones que conforman este II Plan de Igualdad se basan en los resultados de un diagnóstico de género realizado en la Diputación de Cáceres como organización laboral en relación a la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y en la gestión de los recursos humanos.

De dicho diagnóstico de la situación se revelan elementos claves con los que cuenta la Diputación, que facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerán interesantes oportunidades para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector de la Diputación de Cáceres. Este compromiso está formalizado y se refuerza con la existencia de la Comisión Transversal de Género, la Comisión de Mediación e Instrucción contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y con la existencia de estructuras permanentes para la promoción e integración de la igualdad en la Diputación, materializada en la figura de la Técnica de Igualdad. Así mismo, este compromiso se difunde públicamente a través de la página Web de la Diputación a través de la exposición de su I Plan de Igualdad.

La información recogida y analizada sobre las características de la plantilla y de las prácticas de gestión del personal en el **Diagnóstico de la situación de los recursos humanos de la Diputación de Cáceres en relación a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y auditoría de género previo al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Cáceres** y su cotejo con el primer diagnóstico de género realizado en el año 2006, permite en primer lugar detectar las **fortalezas y oportunidades** de la Diputación de Cáceres para la implantación y desarrollo del II Plan de Igualdad, por otro lado posibilita el formular unas conclusiones y hacer una valoración de cuáles son los **indicadores de mejora** más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad y finalmente se visibiliza la evolución conseguida desde la implantación del I Plan de Igualdad.

Las conclusiones sobre la situación de los recursos Humanos de la Diputación de Cáceres en relación a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, son las siguientes:

» **Composición de la plantilla por sexo**

En el momento actual la plantilla de la Diputación de Cáceres presenta desequilibrio en su composición por sexo, el 32,1% de mujeres y el 67.9% de hombres. Este desequilibrio es muy reciente, ya que en el anterior diagnóstico, realizado en el año 2006 la plantilla mostraba equilibrio en su composición, esta situación surgida en tan breve periodo de tiempo se debe a la integración del personal del Consorcio SEPEI, desde el 1 de marzo de 2013 a la plantilla de la Diputación, plantilla que está compuesta por 256 varones.

» **Edad**

El grupo de edad predominante en la Diputación es el de 46-55 años, seguido por el tramo 31-45 años.

» **Condiciones laborales**

El 64,96% de la plantilla es personal funcionario, mayoritariamente de carrera (51,92%) y

el 35,04% es personal laboral, mayoritariamente con contrato fijo (29,25%), con diferencias sustanciales entre hombres y mujeres:

- Del personal funcionario el 17,57% son mujeres y el 34,35% hombres, prácticamente el doble del funcionariado es hombre.
- El personal laboral fijo supone el 29,24% del total de la plantilla, de este grupo el 8,16% son mujeres y casi triplicando este porcentaje, un 21,08% , hombres
- La gran mayoría de la plantilla tiene contrato a tiempo completo.
- La forma más habitual de organización del tiempo de trabajo es la jornada continua.

» **Nivel de estudios**

El acceso a un grupo profesional determinado requiere estar en posesión de una titulación académica mínima. De acuerdo a esta clasificación, en la Diputación de Cáceres, habría, al menos:

- Un 9,07% de trabajadoras y un 13,38% de trabajadores con estudios superiores (universitarios y formación profesional de tercer grado o equivalente).
- Un 3,62% de trabajadoras y un 5,66% de trabajadores con estudios secundarios (bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente).
- Un 19,38 % de trabajadoras y 48,86% de trabajadores, con estudios primarios (graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente).

No obstante, se desconoce el nivel de estudios efectivo del personal; es decir, puede haber personal clasificado en una categoría inferior a la que podría capacitarle su nivel de estudios. Este hecho dificulta el conocimiento de las potencialidades de promoción, así como las posibles necesidades de desarrollo profesional de las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación.

» **Antigüedad**

Se trata de una plantilla estable, dado que la mayoría del tiene una antigüedad superior a 10 años en la Diputación.

» **Composición de la plantilla por área funcional.**

- Continúa desde 2006 la existencia de segregación ocupacional, relacionada con la existencia de actividades consideradas tradicionalmente como femeninas y/o masculinas. Consecuencia de estos estereotipos sociales es la presencia masiva de trabajadores en el Área de Organización, dónde se encuentran los servicios de Recursos Humanos, Nuevas Tecnologías, BOP e Imprenta y en el Área de Infraestructura y Cooperación Municipal y una presencia mayoritaria de trabajadoras en el Área de Cultura y Política Social.
- La política de personal no cuenta con mecanismos para favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos.

» **Composición de la plantilla por nivel jerárquico**

- Se sigue apreciando la persistencia, desde el anterior diagnóstico, de segregación vertical en los puestos de responsabilidad. La situación en esencia es prácticamente la misma: una mayor presencia de hombres en la mayoría de jefaturas.
- Por lo que respecta a la política de promoción, sigue sin existir un sistema de recogida de datos desagregados por sexo sobre el número y tipo de promociones de la entidad. Algunos procedimientos de promoción contienen aspectos que no garantizan la igualdad de oportunidades por estar sujetos a valoraciones personales o criterios con impacto de género negativo (antigüedad).

» **Formación**

- La formación presencial se imparte dentro de la jornada laboral.
- En cuanto al tipo de formación recibida por trabajadoras y trabajadores. Tanto mujeres como hombres optaron mayoritariamente por la formación relacionada con

el desarrollo de carrera, siendo la participación de las trabajadoras en este tipo de formación de un 62,53% , sin embargo los trabajadores participaron sólo en un 37,15%.

- Por lo que respecta a los cursos de especialización técnica, la participación de mujeres es casi testimonial con un 4,5%, en clara diferencia con los hombres que participaron en un 26,06%. Por tanto el mayor desequilibrio de participación se produce en la formación de especialización técnica, con una diferencia porcentual de 21,50 puntos.
- En la formación transversal la participación es más equilibrada, un 32,91% de las mujeres y un 36,79% de los hombres.

» **Política Salarial**

No disponemos de datos anteriores al actual diagnóstico. Los conceptos salariales analizados muestran algunas diferencias entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores, lo que puede ser indicio de que la RPT arrastre estereotipos de género que repercuten en una menor valoración de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

» **Conciliación**

El anterior diagnóstico de género no nos daba información suficiente sobre las responsabilidades familiares de la plantilla; actualmente ya se pueden recoger datos desagregados por sexo, aunque estos se refieren únicamente a la declaración que hace el personal trabajador a efectos de IRPF.

Tan sólo 29 mujeres y 104 hombres, es decir el 12,84% del total de la plantilla, declara tener algún tipo de responsabilidad familiar. La tenencia de menores de 8 años supone el 79,31% de las responsabilidades familiares declaradas, por lo que es el tipo de responsabilidad más habitual entre todo el personal, tanto el femenino como el masculino.

En los datos facilitados por recursos Humanos, se dice que personas sin responsabilidades familiares, en números absolutos son 100 mujeres, si a esto añadimos las 29 mujeres con responsabilidades familiares (menores 8 años, mayores y personas con alguna discapacidad) nos restan 154 trabajadoras que tienen responsabilidades familiares fuera de los grupos estudiados, que si bien no están concretadas pueden obedecer a tener hijos o hijas mayores de 8 años. Por lo que respecta a hombres sin responsabilidades familiares, en números absolutos son 187 y que siguiendo el planteamiento anterior, si añadimos los 104 hombres con responsabilidades (menores 8 años, mayores y personas con alguna discapacidad) nos restan 308 trabajadores con responsabilidades familiares fuera de los grupos estudiados.

No existe un conocimiento completo y formal de la situación familiar del personal de la Diputación, aunque se intenta dar solución a cualquier necesidad que plantee el personal.

No existe un registro sistematizado y desagregado por sexo sobre el uso de medidas de conciliación por parte del personal.

» **Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género**

- Se aprobó con fecha 2010, un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y existe una Comisión de Seguimiento para casos de acoso sexual o por razón de género. A través de dicho protocolo la Diputación de Cáceres hace una declaración de principios y afirma su compromiso para regular esta problemática en la organización.
- La difusión de dicho protocolo se realiza a todo el personal a través de la intranet de la entidad.
- El procedimiento de la institución con las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Diputación se rige por la normativa vigente.

» **Lenguaje y comunicación**

- Desde el inicio del I Plan de Igualdad ha habido una considerable implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la Diputación, no obstante su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de manera general.

Estos resultados dan lugar a diferentes objetivos a cubrir con este II Plan de Igualdad de Género de la Diputación y para hacerlo se determinan los siguientes ejes de intervención a desarrollar:

Eje 1. Participación equilibrada.

Eje 2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Eje 3. Salud laboral.

Eje 4. Cultura organizacional.

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

- Objetivos

- **Acciones** cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, indicadores de seguimiento y necesidades presupuestarias.

- Seguimiento y evaluación

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Generales:

- » Consolidar el compromiso de la Diputación de Cáceres con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- » Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico y tras el análisis de evaluación de la ejecución del I Plan de Igualdad.
- » Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la organización.

Objetivos Específicos:

1. Reducir la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, en la plantilla de la Diputación de Cáceres.
- 2.Reducir las desigualdades que persisten en algunos conceptos en la política salarial de la Diputación.
3. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y el personal y familiar de la plantilla.
- 4.Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla de la Diputación.
- 5.Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

6. Mejorar la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
7. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la Diputación.
8. Difundir el compromiso de la Diputación de Cáceres con la igualdad de género, de manera interna y externa.

Estos objetivos marcan las acciones del Plan de Igualdad y las encuadran en los siguientes ejes de intervención:

Objetivos 1 y 2: Eje 1. Participación equilibrada.

Objetivos 3 y 4: Eje 2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivo 5 y 6 : Eje 3. Salud Laboral.

Objetivos 7 y 8: Eje 4. Cultura organizacional.

6. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

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

EJE 3: SALUD LABORAL

EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL

6.1. EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Objetivo 1: Reducir la segregación ocupacional (vertical y horizontal) en la plantilla de la Diputación de Cáceres.

Objetivo 2: Reducir las desigualdades que persisten en algunos conceptos en la política salarial de la Diputación.

ACCIÓN 1.1

Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso a la Diputación de Cáceres.

- Objetivos:**
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo.
 - Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.
 - Contribuir a garantizar el cumplimiento por parte de la Diputación del artículo 55 de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del artículo 51.2 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Medidas:

1. Utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en todas las ofertas y convocatorias de empleo realizadas por la Diputación de Cáceres

Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las convocatorias y ofertas de empleo realizadas por la Diputación, 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 realizadas por la Diputación. 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 de la Diputación, previa a su publicación, con el fin de analizar su impacto en función del sexo, identificando requisitos y criterios 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.

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

Las convocatorias públicas de empleo y ofertas de empleo de la Diputación irán acompañadas de un informe de impacto de género. Dicho informe será elaborado por el Área de Régimen Interior y Recursos Humanos 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, servicio y puesto de trabajo, así como en los cuerpos y escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.
- Resultados del análisis descrito en el procedimiento 2 de esta acción
- Valoración del impacto en función del género que tendrá la convocatoria u oferta de empleo e indicación de los cambios a introducir en la convocatoria con el fin de evitar el impacto negativo y/ o potenciar los impactos positivos.

4. Inclusión en las bases de las convocatorias y en las ofertas de empleo de una mención expresa de los siguientes elementos:

- 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.

- Compromiso adoptado por la Diputación en relación con la promoción activa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de la organización.
- Referencia a los resultados del informe de impacto de género realizado sobre la convocatoria, especialmente de aquellos que justifiquen la aplicación de medidas de acción positiva.
- Posibilidad de aplicar medidas de acción positiva en el proceso en los términos previstos por la legislación vigente (Artículo 11 de la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del artículo 3.8 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.)
- Una relación de las medidas que se han introducido en la convocatoria con las que se persiga compensar las situaciones de desequilibrio que se hubieran detectado.

5. Composición equilibrada de los tribunales y órganos de selección.

En la composición de los tribunales y órganos de valoración nombrados para los procesos de selección de personal en la Diputación, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 51.1. d) de la Ley de Igualdad y contra la Violencia de Género en Extremadura, en relación con la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Personas

Destinatarias: Toda la plantilla. Personas que pretendan acceder a las plazas ofertadas por la Diputación.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos.

Calendario de

Ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan y a lo largo de toda su vigencia.

Indicadores

- de seguimiento:**
- Porcentaje de convocatorias revisadas.
 - Porcentaje de convocatorias realizadas en las que se ha empleado lenguaje no sexista sobre el total de las publicadas.
 - Porcentaje de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre el compromiso.
 - Porcentaje de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre la aplicación de acciones positivas sobre el total de las publicadas.
 - Porcentaje de convocatorias realizadas en las que se ha incluido la información sobre la composición numérica distribuida por sexo, sobre el total de las publicadas.
 - Porcentaje de convocatorias sobre las que se elaborado un informe de impacto en función del género
 - Distribución por sexo de las solicitudes en cada convocatoria.
 - Resultados de los procesos de selección de personal de nuevo ingreso por sexo

Aproximación

Presupuestaria: No es necesaria aportación presupuestaria específica.

ACCIÓN 1.2

Aplicación de acciones positivas en las prácticas de acceso al empleo en la Diputación, así como en la provisión de puestos de trabajo y en la promoción interna

Objetivos: Favorecer la participación equilibrada y superar la segregación ocupacional existente en algunas áreas de la Diputación.

Medidas: **1. Aplicación de medidas de acción positiva en el acceso y en los procesos de promoción interna, así como en los concursos de provisión de puestos de trabajo.**

Con carácter temporal, y mientras persistan situaciones de desequilibrio entre sexos en la Diputación, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo que esté subrepresentado en los puestos a cubrir.

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 y adscripciones provisionales por necesidades del servicio
- habilitación o reconocimiento para el desempeño provisional de puestos de superior categoría

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos.

Indicadores de**seguimiento:**

- Porcentaje de procesos selectivos, de promoción interna y de provisión de puestos en los que se ha aplicado alguna acción positiva.
- Resultados de los procesos de selección, de promoción interna, de provisión de puestos mediante concurso por sexo.
- Número de comisiones de servicio, adscripciones y habilitaciones provisionales por sexo.

Aproximación**presupuestaria:**

No es necesaria dotación presupuestaria concreta.

ACCIÓN 1.3

Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género

- Objetivos:**
- Eliminar sesgos de género en la clasificación profesional.
 - Fortalecer y definir el organigrama en las áreas más feminizadas de la organización.
 - Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Diputación, principalmente en los grupos donde hay mayores diferencias salariales.

Medidas: **1. Redefinición y reordenación de puestos**

Se realizará una revisión de la RPT que se centrará en la identificación de aquellos elementos que supongan sesgos o estereotipos de género en la determinación del objetivo y 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.

Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la Diputación, determinando sus contenidos, los requisitos y criterios de valoración de méritos, así como la clasificación y retribuciones de cada puesto en base a criterios homogéneos y no sesgados en relación con los objetivos y la verdadera naturaleza de las responsabilidades, funciones y tareas propias del puesto

Se prestará especial atención a la revisión de los grupos A1 y C2 , que es donde se observan las mayores diferencias salariales.

Se establecerán medidas correctoras que eliminen todo aquello que suponga algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de

sexo.

Personas

destinatarias: Todo el personal.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos.

Indicadores

de seguimiento:

- Número de puestos de trabajo revisados
- Medidas correctoras que se han puesto en marcha
- Tipo de criterios empleados en la revisión de puestos
- Distribución por sexo de las personas que ocupan dichos puestos
- Perfil profesional de las personas que ocupan dichos puestos.
- Número de personas, por sexo, cuyas retribuciones se han visto ajustadas.
- Porcentaje de mujeres y hombres cuyas retribuciones se han visto ajustadas sobre el total de la plantilla.
- Distribución salarial en el conjunto de la organización y por categoría, según sexo.
- Grado de reducción de las diferencias salariales por categorías según sexo.

Aproximación

presupuestaria: Sería necesaria una dotación económica complementaria para reajuste de retribuciones.

ACCIÓN 1.4

Incorporación de la perspectiva de género en el procedimiento de promoción interna de trabajadoras y trabajadores.

- Objetivos:**
- Optimizar la gestión del talento en la Diputación de Cáceres.
 - Desarrollar herramientas que faciliten el acceso de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que estén subrepresentadas.

Medidas:

- 1. Recogida, seguimiento y contraste anual, de manera sistemática e informatizada, de los datos relativos a la promoción de sus trabajadoras y trabajadores, con las modificaciones introducidas en el proceso.**

- 2. Estudio desde la perspectiva de género del potencial en el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.**

Se incluirán en el análisis los datos relativos a la formación formal y la formación ocupacional con la que cuenta el personal, las tareas y funciones desarrolladas a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en la Diputación como en otras organizaciones. También se incorporará información sobre las habilidades relacionadas con la gestión de equipos y la solución de problemas.

- 3. Consideración del potencial profesional de las trabajadoras y trabajadores en la promoción interna.**

Realización de una evaluación de impacto de género de las bases de convocatorias para la promoción interna, a partir de la cual se adoptarán medidas correctoras que eliminen sesgos de género de las mismas.

4. Supresión de los elementos subjetivos de las pruebas selectivas, así como los criterios de valoración con impacto negativo de género en los procesos de promoción.

5. En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, la persona responsable del Área procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en los mismos tenga cada sexo en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla, en especial las trabajadoras con potencial de desarrollo previamente identificadas.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos.

Indicadores de

seguimiento:

- Número de personas que han promocionado, por sexo.
- Porcentaje por sexo que representan respecto al total de la plantilla.
- Número de personas, según sexo, que han promocionado por libre designación.
- Porcentaje por sexo que representan respecto al total de la plantilla.
- Perfil de las personas promocionadas, por sexo: edad, nivel académico, especialización, forma de provisión, antigüedad en la organización, experiencia en otras organizaciones, entre otras variables.

- Número de personas identificadas con potencial, por sexo.

- Porcentaje por sexo que representan respecto al total de la plantilla.
- Perfil de las mujeres con potencial profesional para la promoción: edad, nivel

académico, especialización, antigüedad en la organización, experiencia en otras organizaciones, etc.

- Evolución de la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Aproximación

presupuestaria: Si es preciso, se dotará de una cantidad presupuestaria para el ajuste del sistema informático de cara a la recogida de los datos relativos a la promoción de trabajadoras y trabajadores de la Diputación.

ACCIÓN 1.5

Integración del Enfoque de Género en los Programas de Formación.

- Objetivos:**
- Promover actividades de formación que conecten directamente con la igualdad, y no discriminación por razón de sexo.
 - Contribuir a combatir la segregación ocupacional.
 - Contribuir a la eliminación de obstáculos que impiden a trabajadoras y trabajadores el pleno desarrollo de competencias profesionales.
 - Integrar la perspectiva de género en la gestión pública.

- Medidas:**
- 1. La Diputación de Cáceres continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.**

 - 2. Las Áreas, Servicios o Departamentos de la Diputación incluirán en sus informes de necesidades de formación, la realización de acciones específicas formativas tendentes a fomentar entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

 - 3. Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.**

4. Se incluirán entre las actividades formativas de los cursos correspondientes a personal técnico y cargos con responsabilidad formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Departamento de Formación.

Indicadores de

seguimiento: Número de cursos realizados de formación y sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades y prevención de violencia de género.

Número, perfil y sexo de las personas participantes en el proceso de definición de las necesidades de competencia

Características de las necesidades de formación identificadas

Número y tipología de las acciones formativas desarrolladas

Participantes de Diputación y de otras entidades locales de la provincia en cada acción formativa por sexo

Grado de adquisición de destrezas/contenidos en cada acción formativa por sexo.

Número de cursos realizados a personal técnico y cargos con responsabilidad sobre instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

Número, perfil y sexo de las personas participantes en el proceso de definición de las necesidades de competencia

Aproximación

Presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria concreta.

6.2. EJE 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo 3: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y el personal y familiar de la plantilla.

Objetivo 4: Fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla de la Diputación.

ACCIÓN 2.1

Estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.

Objetivos: - Conocer las necesidades de conciliación reales de trabajadoras y trabajadores de la Diputación.

Medidas: **1. Establecimiento de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de conciliación del personal de la Diputación.**

Se formalizará un procedimiento que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El personal trabajador señalará, de forma anónima, las circunstancias que le afecten, en una ficha elaborada para tal fin. Esta ficha deberá recoger, al menos, información relativa a:

- número y edad de menores a su cargo
- existencia de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia, Además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad
- existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo
- familia monomarental o monoparental

Además, el personal podrá hacer propuestas sobre posibles medidas

que se pudieran adaptar a su situación

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos .

Indicadores de

seguimiento: - Número de situaciones en materia de conciliación planteadas en la relación que se facilita al personal

- Número de personas, por sexo, que han facilitado información.
- Número y tipo de propuestas recibidas
- Número y tipo de ajustes realizados sobre las medidas de conciliación existentes.
- Evolución en el número de personas por sexo que hacen uso de las medidas de conciliación.

Aproximación

presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 2.2

Elaboración de un plan para introducir, ajustar, difundir y evaluar las acciones de conciliación dirigidas a la plantilla y adecuadas a las necesidades de la misma.

- Objetivos:**
- Mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en la legislación laboral.
 - 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 los trabajadores varones de la Diputación.

Medidas: **1. Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Conciliación.**

Con acciones y medidas que den cobertura a las necesidades planteadas por el personal (medida correspondiente a la acción 2.1)

2. Difusión a todo el personal del plan de acción puesto en marcha por la entidad.

La organización ha de asegurarse de que toda la información sobre la existencia y contenidos del plan de conciliación son del conocimiento de todo su personal a través de canales actualizados, accesibles y periódicos (por ejemplo, la intranet de la Diputación)

3. Seguimiento del Plan de Actuación en materia de Conciliación

Se articularán mecanismos de seguimiento de la política de recursos humanos en materia de conciliación, así como el análisis de resultados, desde la perspectiva de género.

La organización revisará y evaluará la adecuación entre los servicios y recursos para favorecer la conciliación, y las necesidades del personal en esta materia.

Se promoverán estrategias para conocer el grado de satisfacción del personal respecto de las medidas y estrategias puestas en marcha en materia de conciliación.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: - Área de Organización. Recursos Humanos
- Departamento de Igualdad

Indicadores de

seguimiento: † Número y tipo de medidas puestas en marcha en el Plan de Acción en materia de Conciliación.

‡ Lugares y modos de difusión al personal de las medidas de conciliación, y actualizaciones de dicha información.

‡ Número de personas, por sexo y por perfil profesional, que hacen uso de los servicios de conciliación, por tipo de servicio utilizado.

- Satisfacción del personal, por sexo, por las medidas puestas en marcha.

Aproximación

presupuestaria: Será preciso el estudio sobre la dotación presupuestaria ajustada a las medidas que se pongan en marcha.

ACCIÓN 2.3

Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad

Objetivos: Motivar al uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores varones de la Diputación.

Medidas: 1. Puesta en marcha de campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal, animando al reparto corresponsable de la atención a las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: - Área de Organización. Recursos Humanos.
- Departamento de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Número y tipo de actuaciones de sensibilización desarrolladas.
- Número de personas participantes en las actuaciones, por sexo.

Aproximación presupuestaria: Deberá asignarse una partida presupuestaria específica para las acciones de sensibilización, si se requiere de personas o entidades externas a la Diputación.

6.3. EJE 3: SALUD LABORAL

Objetivo 5: Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

Objetivo 6: Mejorar la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género

ACCIÓN 3.1

Incorporación del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales.

- Objetivos:**
- Eliminar sesgos de género en la 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.

- Medidas:**
- 1. Incorporación de la valoración de riesgos psicosociales y ergonómicos en la evaluación de riesgos laborales.**
 - 2. Incorporación de medidas de apoyo a los puestos con mayor incidencia de riesgos psicosociales.**
 - 3. Protección a las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia**

Personas

destinatarias: Toda la plantilla

Responsable:

- Área de Organización. Recursos Humanos
- Servicio de Prevención y Salud Laboral

Indicadores de

- seguimiento:**
- Número y tipo de puestos analizados.
 - Resultados obtenidos en el estudio.
 - Número y tipo de valoraciones incorporadas a la evaluación de riesgos laborales.
 - Número y tipo de medidas de apoyo incorporadas.
 - Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.
 - Perfil profesional de las personas atendidas.

Aproximación

presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo las que pudieran derivarse de modificaciones en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

ACCIÓN 3.2

Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivos: ▸ Mejorar la atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género de la Diputación.

▸ Informar a la plantilla acerca de la normativa en materia de Violencia de Género.

Medidas: **1. Se establecerá un permiso de trabajo retribuido de duración determinada para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género con el fin de que éstas puedan normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio, realizar trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamiento psicológico y cualesquiera otras derivadas de su situación de víctimas.**

2. Se difundirá a toda la plantilla, a través de todos los medios de comunicación interna de la Diputación, entre ellos la intranet, 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 que ponga en marcha la Diputación en apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3. Se prestará servicio de asesoramiento jurídico especializado en materia de violencia de género y derecho de familia a víctimas de violencia de género desde el Departamento de Igualdad, así como de los recursos de apoyo existentes en la Comunidad.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla

Responsable:

- Área de Organización. Recursos Humanos
- Servicio de Prevención y Salud Laboral
- Departamento de Igualdad

Indicadores de

seguimiento:

- Permiso de trabajo implantado para trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Número de personas, por sexo, que piden información sobre el permiso de trabajo.
- Número de trabajadoras que solicitan el permiso.
- Número de trabajadoras que se benefician del permiso.
- Número y tipo de asesoramientos jurídicos realizados.
- Tipo de canales de difusión empleados.

Aproximación

presupuestaria: Será necesaria una partida presupuestaria destinada a los permisos retribuidos.

6.4. EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo 7: Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos Humanos de la Diputación.

Objetivo 8: Difundir el compromiso de la Diputación de Cáceres con la Igualdad de Género, de forma interna y externa.

ACCIÓN 4.1

Información y difusión del Plan de Igualdad a la plantilla.

- Objetivos:**
- Informar a la plantilla del compromiso de la Diputación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Dar a conocer a toda la plantilla los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad.

Medidas: **1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación.**

Se informará a la plantilla de la puesta en marcha del Plan, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo, a través de los canales de comunicación habituales en la organización.

Se emitirá un comunicado desde Presidencia de la Diputación anunciando a toda la plantilla la puesta en marcha del Plan. Así mismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la Diputación.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: - Departamento de Igualdad
- Área de Presidencia

Indicadores de seguimiento:

- Número de personas informadas sobre el Plan, según sexo.
- Tipo de canales de difusión empleados.
- Número y tipo de información transmitida.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 4.2

Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo en la Diputación de temas sobre Igualdad de Género.

Objetivos: Transmitir el compromiso de la Diputación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas: 1. Incorporación de temas específicos sobre igualdad de género, adaptados a cada uno de los grupos profesionales, en los temarios que se utilicen en las convocatorias de acceso al empleo en la Diputación de Cáceres.

Personas

destinatarias: Todas las personas que participen en las pruebas selectivas para el acceso al empleo en la Diputación.

Responsable:

- Área de Organización. Recursos Humanos
- Departamento de igualdad

Indicadores de

Seguimiento: - Temarios elaborados en materia de igualdad de oportunidades, para cada grupo profesional.

- Número de convocatorias, según puesto, en las que se han incluido temas en igualdad de género.

Aproximación

presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 4.3

Mejora de las herramientas de información relativas al personal de la Diputación.

- Objetivos:**
- Facilitar la gestión de los recursos humanos de la Diputación desde la perspectiva de género.
 - Generar datos e información sobre el personal de la Diputación que haga posible un diagnóstico de la situación de la entidad desde una óptica de género.
 - Contribuir a la garantía del cumplimiento por parte de la Diputación del Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del artículo 28 de la Ley 8/ 2011, de 23 de marzo, de Igualdad y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Medidas:

1. Modificación de los registros de personal de manera que recojan información relevante desde una óptica de género del personal de la Diputación.

El registro de personal o los registros de personal de la Diputación, deberán revisarse y completarse con el fin de que permitan la recogida y distribución de datos desagregados por sexo e información que posibilite un análisis de la plantilla de la institución en base a todos los indicadores pertinentes desde una óptica de género.

2.- Creación de mecanismos destinados a la comunicación de cambios y actualización de datos por parte del personal

Se habilitarán formularios en la Intranet de la Diputación o a través de cualquier otro medio, a los que el personal deberá acceder para

comunicar los cambios relativos aquellos datos de su expediente personal que por algún motivo puedan no figurar de otra manera en el registro de personal, tales como:

Cambios en el nivel de estudios

Responsabilidades familiares

Formación complementaria

Necesidades en materia de conciliación

Anualmente se entregará al personal, junto con la nómina un ejemplar impreso de dichos formularios con el fin de actualizar la información recogida en el registro.

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Área de Organización. Recursos Humanos
Nuevas Tecnologías

Indicadores de

seguimiento: › Número y tipo de variables que permiten su análisis en función del sexo.

Aproximación

presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo que sea necesario modificar las aplicaciones informáticas.

Profundizar en la realización del diagnóstico de igualdad para una mejora continua del Plan de Igualdad

Objetivos: ․ Conocer las características y la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos.

․ Conocer el impacto de género en la distribución de los espacios.

Medidas: **1. Realización de estudios complementarios a los realizados en el diagnóstico de igualdad.**

Una vez subsanadas las carencias de información detectadas en el Diagnóstico realizado, se procederá al análisis (con enfoque de género) de las circunstancias que no ha resultado posible realizar hasta el momento. Se prestará especial atención al análisis de:

- promociones
- uso de medidas de conciliación
- uso de los espacios

Personas

destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: - Área de Régimen Organización. Recursos Humanos

- Departamento de Igualdad

Indicadores de seguimiento:

- Número de aspectos analizados
- Conclusiones extraídas

Aproximación

presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo que sea necesario para modificar las aplicaciones informáticas.

ACCIÓN 4.5

Promoción de la comunicación no sexista en la Diputación.

- Objetivos:**
- Eliminar los sesgos de género presentes en la comunicación interna y externa de la Diputación de Cáceres.
 - Contribuir a garantizar el cumplimiento por parte de la Diputación 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, 27 y 74.2 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Medidas:

1. Revisión del uso del lenguaje.

Revisión y adaptación de los materiales de comunicación e información desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo uso de lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas tanto en los documentos internos como externos.

2. Formación en el uso no sexista del lenguaje al personal del Área de Organización. Recursos Humanos de la Diputación.

Personas

- destinatarias:**
- Personal del Área de Organización. Recursos Humanos.

Responsable:

- Departamento de Formación
- Área de Organización. Recursos Humanos

- Departamento de Igualdad

Indicadores de

seguimiento:

- Número de documentos y publicaciones cuyo lenguaje ha sido revisado.
- Número de personas por sexo y perfil profesional participantes en la formación.

Aproximación

Presupuestaria:

No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo en el caso de las acciones formativas, que se incluirán en el marco de la Formación Continua de la Diputación.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es una herramienta fundamental para asegurar que el desarrollo del Plan de Igualdad es el previsto. Ofrece información sobre el progreso de las acciones mediante la comparativa de avances periódicos y metas predefinidas. Permite flexibilizar los contenidos para adaptarlos a las necesidades que vayan surgiendo durante su realización, proporcionando elementos para poner en marcha las acciones correctivas.

Por otra parte, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la propia organización, de su plantilla, incluso de la misma comunidad, y de esta manera valorar la necesidad de continuidad o no de cada una de las medidas.

Los **objetivos** del seguimiento y la evaluación son:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Medir el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valorar el Plan de Igualdad.
- Valorar el nivel de implantación de la igualdad de oportunidades en la organización.

Las personas **responsables** del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán las

personas responsables de cada Área , Servicio o Departamento responsable del desarrollo de cada acción, con apoyo del Departamento de Igualdad.

El **calendario** de seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Así mismo, se realizarán evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final en el momento del fin de la vigencia del Plan.

El **procedimiento** a seguir será el siguiente:

Seguimiento

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la organización.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, identificados para cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- La Comisión Transversal de Género y la Mesa de Negociación, recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan, pudiendo utilizarse la intranet como vía de comunicación.

Evaluación del Plan de Igualdad

↪ La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de ejecución, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

↳ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina el Comité de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

↳ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

↳ Cambio de actitudes producido.

↳ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

3. Desarrollo metodológico.

↳ Dificultades encontradas.

↳ Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

↪ La evaluación será efectuada por el Departamento de Igualdad, junto con la Comisión Transversal de Género y la Mesa de Negociación, que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

↪ Los informes se trasladarán a los Órganos de Gobierno de la Diputación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.