

Diputación de Cáceres
**III PLAN DE
IGUALDAD**
2021



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Diputación de Cáceres
**III PLAN DE
IGUALDAD 2021-2023**



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE PERSONAL, FORMACIÓN,
RIESGOS LABORALES, SEPEI Y PARQUE MÓVIL



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES
Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

III PLAN DE IGUALDAD 2021 DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Edita: Área de Personal, Formación, RR.LL., SEPEI y Parque Móvil
y Servicio de Igualdad, Políticas Sociales y Cooperación Internacional de la Diputación de Cáceres.

Diseño y maquetación: Departamento de Imagen de la diputación de Cáceres.

Impresión: Imprenta Provincial de la Diputación de Cáceres.

Depósito Legal: CC-000126-2021

Cáceres, abril de 2021

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN: CONTEXTO Y ANTECEDENTES.....	PÁG. 7
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	PÁG. 10
3. VIGENCIA DEL PLAN.....	PÁG. 11
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN. CONCLUSIONES.....	PÁG.12
5. PRINCIPIOS DEL III PLAN DE IGUALDAD.....	PAG.44
6. FINALIDADES Y OBJETIVOS DEL III PLAN DE IGUALDAD.....	PÁG. 45
7. ÁREAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA INTEGRAR LA IGUALDAD.....	PÁG.47
7.1. ÁREA 1.- DE TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES.....	PÁG.48
7.2. ÁREA 2.- CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS.....	PAG. 55
7.3. ÁREA 3.- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.....	PÁG. 63
7.4. ÁREA 4.- FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.....	PÁG. 66
7.5. ÁREA 5.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA, LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	PÁG. 70
7.6. ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	PÁG. 76
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	PÁG. 78

5 IGUALDAD DE GÉNERO



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Los efectos de la pandemia de la COVID-19 podrían revertir los escasos logros que se han alcanzado en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. El brote de coronavirus agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

Las mujeres desempeñan un papel desproporcionado en la respuesta al virus.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/genderequality>



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE PERSONAL, FORMACIÓN,
RIESGOS LABORALES, SEPEI Y PARQUE MÓVIL



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES
Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La desigualdad dentro de los países y entre estos es un continuo motivo de preocupación. A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad en algunas dimensiones, como la reducción de la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajos ingresos, la desigualdad aún continúa.

La COVID-19 pone en riesgo los escasos avances que se han conseguido en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres durante las últimas décadas. Prácticamente en todos los ámbitos, los efectos de la COVID-19 han agravado la situación de las mujeres y las niñas simplemente como consecuencia de su sexo.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/genderequality/gender-equality/>

1. INTRODUCCIÓN

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece una visión, objetivos políticos y acciones, para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y plantea a los Estados miembros abordar mediante acciones concretas la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

La igualdad de género es un valor central, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales, no obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad de género y el progreso es lento. El avance en Igualdad tiene que ver con el esfuerzo de hallar respuestas a la persistencia de desequilibrios entre mujeres y hombres, en la participación en el mercado laboral, en los 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 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, y los sitúa 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 y en el artículo 51 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.”.

Reforzando la Ley Orgánica 3/2007 y para facilitar y concretar sus mandamientos, en el mes de octubre de 2020, el Gobierno ha aprobado dos reales decretos que están dirigidos a garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad

y su registro y el real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El R.D 901/2020, entrará en vigor el 14 de enero de 2021 y tiene como objetivo que las empresas dispongan de planes que contengan un diagnóstico negociado con los agentes sociales y abarquen desde el proceso de selección del personal y la permanencia en una empresa hasta la salida del puesto de trabajo.

El Real Decreto de igualdad retributiva facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Estos decretos incluyen normas sobre cómo se deberán evaluar los puestos de trabajo para decidir qué es un trabajo de igual valor y evitar infravalorar responsabilidades o cualidades tradicionalmente vinculadas a las mujeres y qué componentes debe tener la auditoría retributiva que deberán poner en marcha todas las empresas con más de 50 trabajadores dentro de su plan de igualdad.

En este contexto, las administraciones públicas, deben ser un ejemplo y una influencia positiva, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público a través de los planes de Igualdad.

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.

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 5/2015, de 30 de octubre, del estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima, 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 III 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 para continuar el impulso de la igualdad y la eliminación de cualquier forma de discriminación, con este III Plan se consolidarán las medidas ya adoptadas y se reforzarán los ejes de actuación.



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 y II 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 III 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 5/2015, de 30 de octubre, del estatuto Básico del Empleado Público, así como los dos Reales Decretos, que entrarán en vigor próximamente, el Real Decreto 901/2020 y el real Decreto 902/2020, ambos de 13 de octubre de 2020.

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 todo el personal, funcionario o laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y a sus Organismos Autónomo,



3. VIGENCIA DEL PLAN

El III 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

La fase previa para el proceso de diseño del III Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres se corresponde con la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico ha consistido en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la Diputación de Cáceres, que permitiera conocer su situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres y que incluyera información desagregada por sexo, sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos y de organización) y sobre los recursos de los que dispone para plantear el cambio.

4.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por la Diputación Provincial de Cáceres.
- Analizar el desarrollo del proceso participativo para el diseño del III Plan, en colaboración con la Comisión de Igualdad de la Diputación de Cáceres y la toma de decisiones acerca de actuaciones futuras.
- Diseñar el borrador previo del III Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres, partiendo de las conclusiones del diagnóstico previo.

4.2. METODOLOGÍA, FASES Y ACTUACIONES DESARROLLADAS

La metodología seguida y las actuaciones desarrolladas para la elaboración del diagnóstico de género de la Diputación de Cáceres, con la asistencia externa del equipo de Grupo REO, han sido las siguientes:

4.2. A.- Evaluación del II Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres

La evaluación del II Plan se realizó con el tratamiento de documentos preexistentes y acudiendo a fuentes primarias seleccionadas. La propuesta de evaluación fue sometida al contraste de la Comisión de Igualdad.

La evaluación permitió conocer el grado de cumplimiento de sus objetivos y sus medidas, para lo cual se debía recoger el nivel de ejecución de las actuaciones planteadas, determinar la incidencia y



el alcance de las actuaciones sobre los objetivos previstos, analizar su ejecución, las dificultades encontradas, el nivel de satisfacción, percepciones y opiniones y sus resultados e incidencia futura.

4.2.B.- Elaboración del diagnóstico de género previo al diseño del III Plan de Igualdad

El diagnóstico previo al nuevo Plan de Igualdad analiza con perspectiva de género datos objetivos y estadísticos sobre la realidad de aplicación de las futuras actuaciones de la Diputación de Cáceres, al tiempo que identifica intereses y demandas del Área de Personal, de Igualdad y otras instancias implicadas, que orienten las necesidades sobre las que se asiente el III Plan.

Este diagnóstico de género se centra en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.

- Formación.
- Salud laboral.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y salarios.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello, se ha tenido acceso a la siguiente información, con datos desagregados por sexo:

- Características del personal
- Personal trabajador por sexo y edad media
- Composición del personal por grupo y sexo
- Condiciones laborales
- Nivel de estudios del personal
- Antigüedad
- Composición del personal por área funcional
- Composición del personal por nivel jerárquico
- Formación
- Salud laboral
- Política salarial
- Conciliación
- Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
- Lenguaje y comunicación

4.2.C.-Análisis del proceso seguido en colaboración con responsables del Área de Personal, Igualdad y con la Comisión de Igualdad de la Diputación de Cáceres

Las actividades desarrolladas han sido:

- a) Reuniones de coordinación con las responsables del Servicio de Igualdad, del Área de Personal, con la diputada, con la Dirección de Personal y con la Comisión de Igualdad de la Diputación. En estas reuniones se han establecido las líneas de investigación-diagnóstico prioritarias.

- b) Recopilación y análisis de información de fuentes secundarias. Las fuentes secundarias recopiladas han sido: material y documentación aportados por el Área de Personal y los servicios de Igualdad, Riesgos Laborales y Formación.
- c) Diseño de instrumentos de diagnóstico desde la perspectiva de género.
- d) Dos grupos de debate con la Comisión de Igualdad, para el contraste del diagnóstico del III Plan de Igualdad.

Con ello se ha obtenido información cualitativa y cuantitativa de la situación de la Diputación de Cáceres en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, se han detectado necesidades, demandas y propuestas de actuación que se contemplarán posteriormente en el III Plan.

Durante todo el proceso de la elaboración del diagnóstico se ha contado con la implicación de las personas que participan en la Comisión de Igualdad, así como con el contraste de la Dirección del Área de Personal, para el análisis de la viabilidad de las actuaciones propuestas y otras funciones. Especialmente, se ha atendido a la reformulación participativa de aquellas medidas de la Diputación de Cáceres que precisaran concreción, ampliación y mejora de los indicadores de seguimiento y la inclusión de nuevas medidas cuya necesidad se ha identificado.

Este informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el III Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que ha supuesto un debate interno en el que está implicada una parte importante del

Área de Personal, del Servicio de Igualdad y de la Comisión de Igualdad de la Diputación.

Para realizar el diagnóstico se ha recogido y analizado información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de mujeres y hombres en relación con la igualdad de oportunidades en el seno de la Diputación y en sus departamentos, en el año 2016, 2018 y hasta septiembre de 2019.

El informe concluye con la formulación de propuestas que pueden integrarse en el III Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres.

En el diagnóstico cuantitativo han sido objeto del análisis:

La estructura del personal, organización y gestión de los recursos humanos de la Diputación de Cáceres.

En el diagnóstico cualitativo se han recogido las percepciones y las opiniones de responsables institucionales y personal técnico del Área de Personal, Servicio de Igualdad y Comisión de Igualdad, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación de Cáceres.

El informe diagnóstico incluye:

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.

2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENTIDAD.

3. PROPUESTAS DE MEJORA.





4.3. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

4.3.1. Ficha técnica de la Diputación Provincial de Cáceres

Nombre o Razón Social	Diputación Provincial de Cáceres
Provincia	Cáceres
Municipio	10003 Cáceres
Dirección postal	Plaza de Santa María S/N
Teléfono	927 18 99 13
Correo electrónico	aplaza@dip-caceres.es
Página web	https://www.dip-caceres.es
Recogida diagnóstico	Hasta noviembre de 2019
Fecha de finalización del informe	8 de diciembre de 2019
Persona de contacto	ASCENSIÓN PLAZA OCAÑA. Jefa del Departamento de Igualdad

4.3.2. Estructura y organización de la Diputación Provincial de Cáceres

ÁREAS Y SERVICIOS	
Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> -Portavocía y Gabinete de Comunicación. -Secretaría General Oficina Provincial de Gestión y Seguridad de la Información. -Gabinete de Presidencia. -Relaciones institucionales. -Objetivos de Desarrollo Sostenible. -Políticas Sociales, Igualdad, Participación y Atención a la Ciudadanía.
Servicios Centrales	<ul style="list-style-type: none"> -Área de Hacienda y Asistencia a Entidades Locales. -Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria. -Personal: Personal e Inspección de Servicios, SEPEI, Prevención de Riesgos Laborales, Parque Móvil y Formación. -Innovación y Provincia Digital.
Servicios Territoriales	<ul style="list-style-type: none"> -Área de Medio Ambiente y Transición Ecológica. -Infraestructuras Territoriales, Inteligentes y Movilidad. -Reto demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo. -Cultura y Deporte.
Organismos Autónomos, Entidades y Consorcios	<ul style="list-style-type: none"> -Organismo de Recaudación y Gestión Tributaria. -Consorcios, Fundaciones y Asociaciones en los que tiene participación la Diputación.
Organización Interna	<ul style="list-style-type: none"> -Pleno. -Junta de Gobierno. -Comisiones Informativas. -Mesas de Contratación. -Representantes en órganos colegiados. -Sedes.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Pleno de Diputación	8 (29,62%)	19 (70,37%)	27
Junta de Gobierno	3 (27,27%)	8 (72,72%)	11

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
nº de personal empleado por sexo (1)			
	301 (33,85%)	588 (66,14%)	889
Personal por sexo y edad media			
	53	51	Media: 52
Nivel de estudios del Personal			
E. Superiores	9,07%	13,38%	22,45%
E. Secundarios	3,62%	5,66%	9,28%
E. Primarios	19,38%	48,86%	68,34%
Distribución personal por grupo y sexo			
A1	55 (50%)	55 (50%)	110 (12,37%)
A2	70 (45,45%)	84 (54,54%)	154 (17,32%)
C1	41 (50%)	41 (50%)	82 (9,22%)
C2	83 (21,01%)	312 (78,98%)	395 (44,43%)
E	52 (35,13%)	96 (64,86%)	148 (16,64%)
Nivel jerárquico del personal			
Dirección	4 (28,57%)	10 (71,42%)	14
Jefatura servicio	5 (27,77%)	13 (72,22%)	18
Jefatura sección o departamentos	11 (31,42%)	24 (68,57%)	35
Jefatura de negociado coordinación	13 (43,33%)	17 (56,66%)	30
Distribución del personal por orgánicos y sexo			
Presidencia	30	16	46
Hacienda y asistencia a EE.LL.	49	43	92
Infraestructuras	38	65	103
Desarrollo, Juventud y Turismo	51	42	93
Cultura y Deportes	62	81	143
Personal	52	300	352
Innovación y Provincia Digital	16	26	42
Medioambiente y Transición Ecológica	11	18	29
Total	309	591	900

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Horarios de conciliación			
	89 (55,27%)	72 (44,72%)	161 (8,1%)
Representación legal	Sindicatos GTD, USO, TECAE, CSI-F, FeSP-UGT y CC.OO en representación del personal, ratificado por el Pleno de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres en sesión extraordinaria celebrada el 15 de abril de 2019.		
La Conciliación en el Convenio Colectivo	<p>En abril de 2019 se ha firmado un nuevo acuerdo marco que estará en vigor hasta diciembre de 2020, y que recoge nuevas medidas de conciliación, entre las que están:</p> <p>La adaptación progresiva a la jornada de trabajo por parte de los trabajadores y trabajadoras públicos que se reincorporen tras un tratamiento de quimioterapia o radioterapia.</p> <p>La puesta a disposición del personal empleado de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad, así como para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>También se adapta el Acuerdo Convenio a las medidas tomadas por el Gobierno Central, por lo que se incluye el permiso por paternidad.</p> <p>Entre otras medidas (ver en el apartado de Conciliación) destacamos: el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública. También tendrán derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.</p>		

4.4. ANÁLISIS DE DATOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

Se recoge en este apartado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos y se establecen descripciones, cuadros resumen y gráficos de la situación actual de la Diputación Provincial de Cáceres, teniendo como referencia cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

En análisis se ha centrado especialmente, en los siguientes aspectos:

- El acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Promoción profesional y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida laboral,

personal y familiar.

- Prevención y actuación frente a la violencia de género y al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El diagnóstico cuantitativo refleja la situación de la Diputación Provincial de Cáceres como organización laboral en relación con 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 clave, que facilitarán la implementación del III Plan de Igualdad. Se destacan a continuación algunos de ellos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector de la Diputación Provincial de Cáceres. Este compromiso está formalizado y se refuerza con la existencia de la Comisión de Igualdad, 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 del Servicio de Igualdad. Asimismo, este compromiso se difunde públicamente a través de la página Web de la Diputación, a través de la exposición de sus Planes de Igualdad.

La información recogida y analizada en el Diagnóstico sobre las características y las prácticas de gestión del personal y la situación de los recursos humanos de la Diputación de Cáceres, en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, permite detectar sus fortalezas y oportunidades para la implantación y desarrollo del futuro III Plan de Igualdad, formular conclusiones y hacer valoraciones sobre cuáles son los indicadores de mejora más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad; también se visibiliza la evolución conseguida desde la implantación de los dos primeros Planes de Igualdad.

La situación de los recursos humanos de la Diputación Provincial de Cáceres en relación con la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, teniendo como referencia los datos de diciembre de 2018 y septiembre de 2019, es la siguiente:

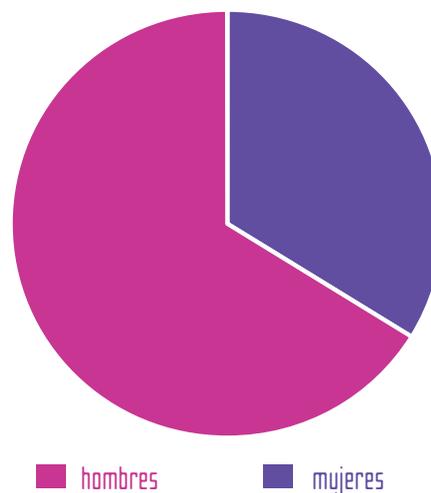
4.4.1. Características del personal Distribución del personal por sexo

El equipo humano de la Diputación de Cáceres está formado por 889 trabajadoras y trabajadores. De ellas, 301 son mujeres (33,85%) y 588 hombres (66,14%). En términos generales, hay una distribución desigual y un gran desequilibrio en su composición por sexo. En la Diputación hay un número importante de hombres que integran la plantilla del personal del Consorcio S.E.P.E.I. desde 2013.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO (Sep. 2019)		
Mujeres	301	33,85%
Hombres	588	66,14%
Total	889	

Aunque se aprecia una leve mejoría en menos de un año, desde diciembre de 2018 (ha aumentado el número de mujeres y ha disminuido el de los hombres en un 2,2%), el desequilibrio sigue siendo alto. En diciembre de 2018, el personal de la Diputación de Cáceres estaba integrada por un 68,34 % de hombres y un 31,65 % de mujeres.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO 2019



COMPOSICIÓN DEL PERSONAL POR GRUPO Y SEXO

Los datos sobre la diferencia existente entre el número de hombres y de mujeres se reflejan en 2019, y de forma significativa en algunos grupos de trabajo como en el E. Respecto al grupo C2 hay que destacar que el número de hombres es muy elevado como consecuencia de la pertenencia a dicho grupo, de la mayoría de los efectivos del Servicio de Extinción de incendios (S.E.P.E.I.).

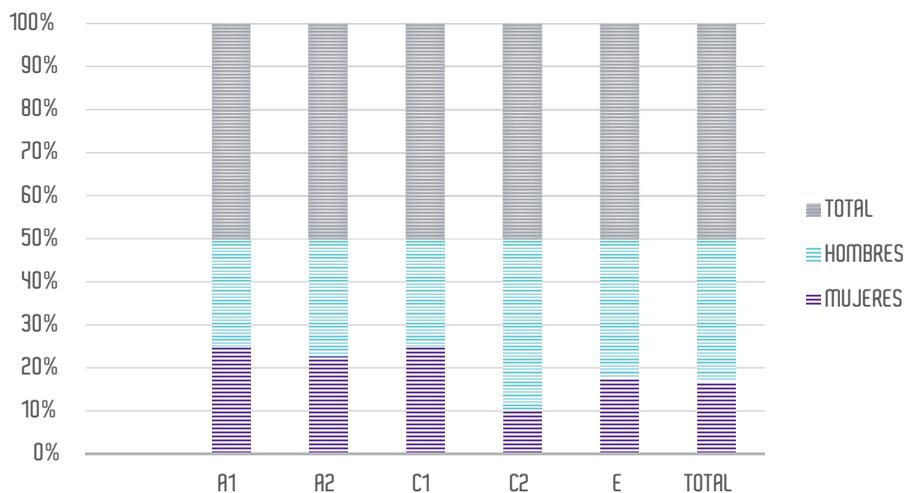
En lo que respecta a la distribución del personal trabajador por grupo y sexo, se aprecia desequilibrio en la pertenencia a los grupos A1 y A2 y en la ocupación de puestos de jefaturas. Sobre el total del personal, el número de mujeres y hombres con puestos de jefaturas es de 125 y 139 respectivamente, el 14,06% son mujeres y el 15,63% hombres. Se aprecia una leve evolución con respecto a diciembre de 2018, en un aumento de 5 mujeres y en la disminución de 4 hombres.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL TRABAJADOR POR GRUPO Y SEXO

(Sept. 2019)

GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	55	55	110
A2	70	84	154
C1	41	41	82
C2	83	312	395
E	52	96	148
TOTAL	301	588	889

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR POR GRUPO Y SEXO



PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

En relación con la distribución de la plantilla por grupos de edad, se puede destacar que la media de edad del personal es de 52 años. La media de edad de las mujeres es de 53 años, superior a la de los hombres que se sitúa en 51 años.

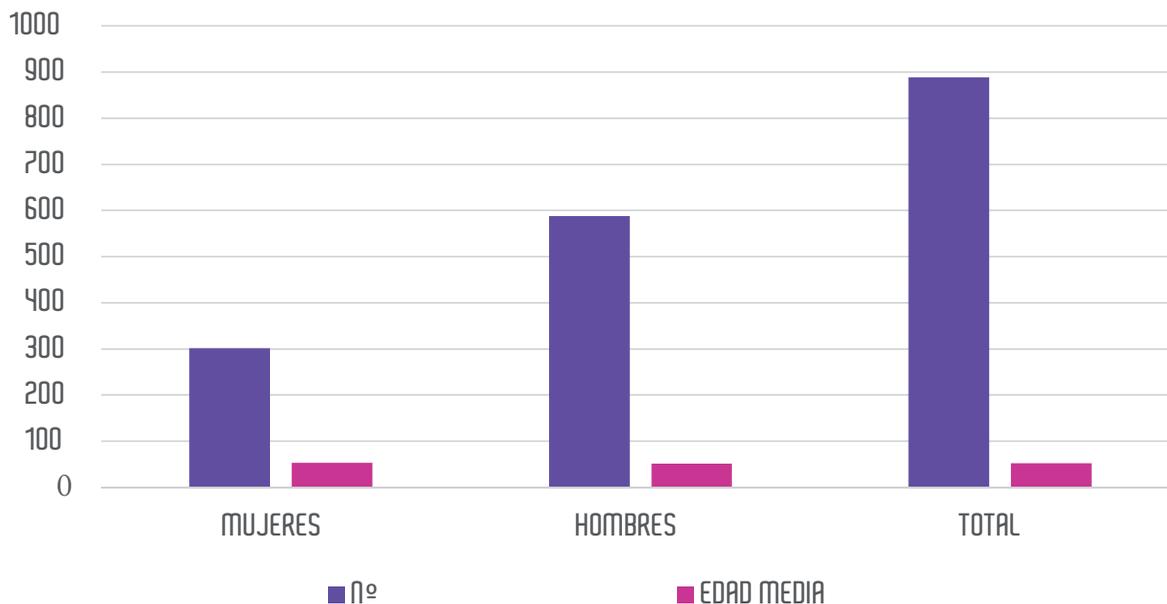
Los datos reflejan envejecimiento, que requiere de un estudio continuo de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, de ordenación de los recursos humanos y relevo generacional.

Nº PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

(Sep. 2019)

SEXO	Nº	EDAD MEDIA
MUJERES	301	53
HOMBRES	588	51
TOTAL	889	52

Nº PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA



ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL A PARTIR DE SUS DISTRIBUCIÓN POR TRIENIOS Y SEXO

En referencia a la antigüedad del personal empleado de la Diputación de Cáceres se observa que es estable, dado que la mayoría tiene una antigüedad superior a 10 años.

Se recomienda tender al equilibrio en el personal y a la contratación igualitaria de mujeres y hombres, para no desequilibrar aún más los recursos humanos de la Diputación en su composición por sexo.

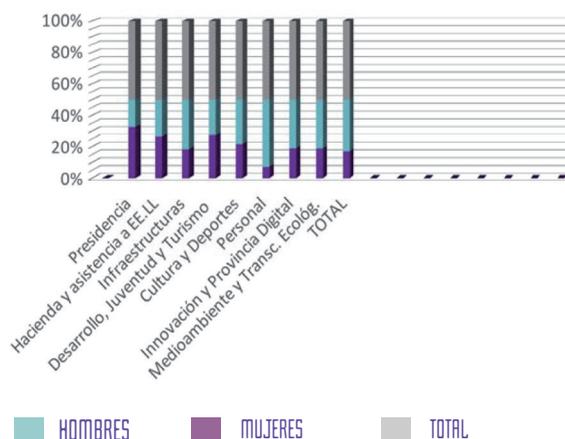
DISTRIBUCIÓN PERSONAL POR TRIENIOS Y SEXO

(31 dic. 2019)

TRINIOS	MUJERES	HOMBRES	BRECHA GÉNERO	TOTAL
0	48	50	2	98
1	14	20	6	34
2	11	19	8	30
3	18	31	13	49
4	29	50	21	79
5	13	54	41	67
6	18	86	72	104
7	11	55	44	66
8	8	38	30	46
9	8	33	25	41
10	11	34	23	45
11	42	57	15	99
12	39	50	11	89
13	27	10	17	37
14	11	3	8	14
15	1	1	0	2
TOTAL	309	591		900

Como se puede apreciar en la tabla, hay un claro desequilibrio de género también en la antigüedad del personal, sólo 25 mujeres superan en trienios a los hombres, a partir de los 13; por debajo de los 12, el número de hombres supera al de mujeres.

DISTRIBUCIÓN PERSONAL POR TRIENIOS Y SEXO



CONDICIONES LABORALES

En septiembre de 2019, el 79,75% de la plantilla es personal funcionario y el 20,24% es personal laboral, con grandes diferencias entre hombres y mujeres:

- Del personal funcionario, sobre el total de la plantilla, el 26,20% son mujeres y el 53,55% hombres; más del doble son hombres.
- El personal laboral supone el 20,24% del total de la plantilla y de este grupo el 7,8% son mujeres y un 12,44%, 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.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE PERSONAL Y SEXO

(Sep. 2019)

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
FUNCIONARIO	170	19,12	369	41,50	539	60,62
FUNCIONARIO INTERINO	57	0,64	98	1,10	155	17,43
LABORAL	25	2,81	58	6,52	83	9,33
LABORAL TEMPORAL CON PLAZA	17	0,18	27	0,30	44	4,94
LABORAL TEMPORAL SIN PLAZA	4	0,44	5	0,56	9	1,01
FUNCIONARIO INTERINO SIN PLAZA	3	3,76	4	0,44	7	0,78
LABORAL PROYECTO INVERSIÓN REDL	3	3,76	2	0,22	5	0,56
INTERINOS PROYECTO UPD	3	3,76	1	0,11	4	0,44
PERSONAL DIRECTIVO FUNCIONARIO	3	3,76	5	0,56	8	0,89
LABORAL PROYECTO INVERSIÓN GPA	3	3,76	2	0,22	5	0,56
INTERINOS PROYECTO DUSI PLASENCIA	1	0,11	3	3,76	4	0,44
INTERINOS PROYECTO TRAJD REDE	2	0,22	2	0,22	4	0,44
INTERINOS PROYECTO CETEIS	1	0,11	1	0,11	2	0,22
INTERINOS PROYECTO DIP. DESARROLLA	6	0,67	7	0,78	13	0,14
INTERINOS PROYECTO DUSI CÁCERES	0		1	0,11	1	0,11
INTERINOS PROYECTO ISLA IV	3	3,76	3	3,76	6	0,67
TOTAL	301	46,86	588	53,14	889	

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

198 de las 889 personas (22,45%) que componen la plantilla de Diputación tienen estudios superiores (universitarios y formación profesional de tercer grado o equivalente), de las cuales 80 son mujeres (9,07%) y 118 son hombres (13,38%).

82 personas de la plantilla (9,28%) cuentan con estudios secundarios (bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente), de las cuáles 32 son trabajadoras (3,62%) y 50 trabajadores (5,66%).

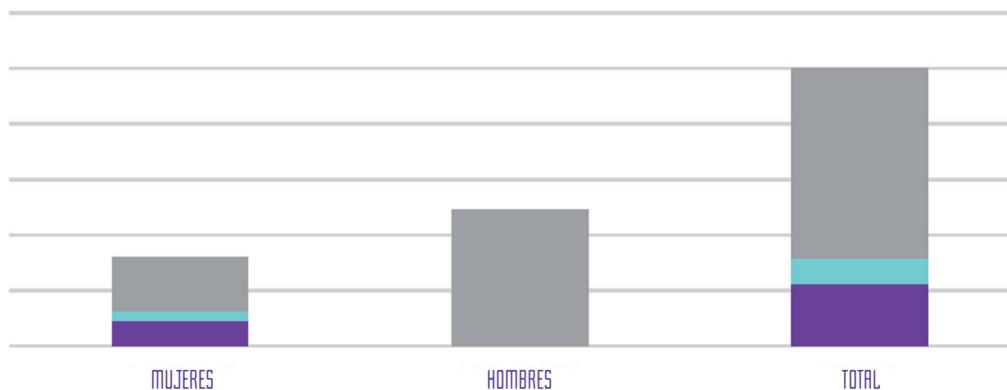
606 personas cursaron estudios primarios (graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente), de las cuáles 172 son trabajadoras (19,38%) y 434 trabajadores (48,86%).

DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

(Dic. 2018)

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
E. SUPERIORES	9,07%	13,38%	22,45
E. SECUNDARIOS	3,62%	5,66%	9,28
E. PRIMARIOS	19,38%	48,86%	68,24

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS



El acceso a un grupo profesional determinado en la Diputación de Cáceres requiere estar en posesión de una titulación académica mínima.

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 de los trabajadores de la Diputación.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA FUNCIONAL, CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEPARTAMENTOS Y OCUPACIÓN Y POR NIVEL JERÁRQUICO

Continúa desde 2006 la existencia de segregación ocupacional, relacionada con la existencia de actividades consideradas tradicionalmente femeninas y/o masculinas. Hay una presencia masiva de trabajadores en el Área de Personal (al estar incluido en el mismo el S.E.P.E.I).

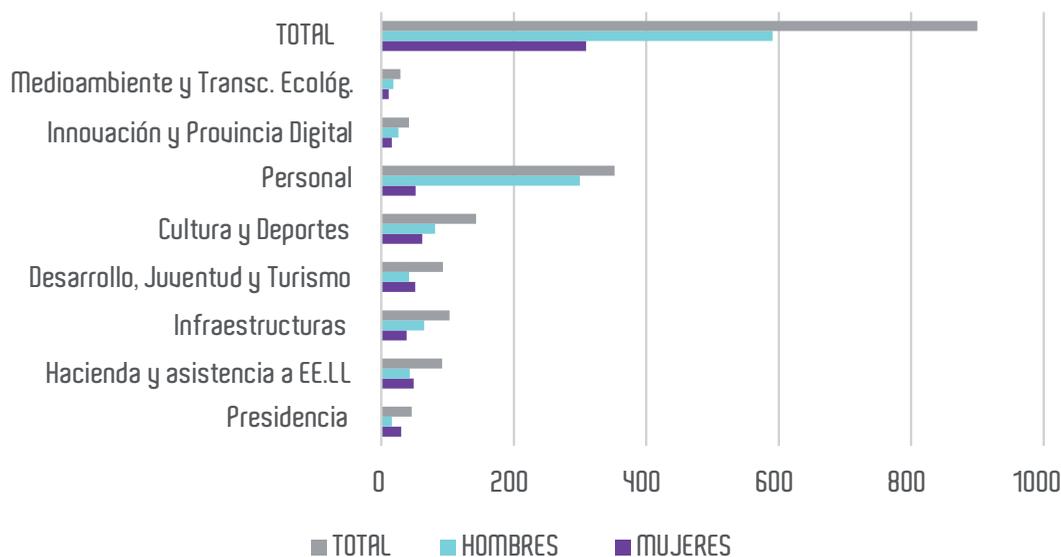
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR ORGÁNICOS Y SEXO

(31 dic. 2019)

ÁREAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Presidencia	30	16	46
Hacienda y asistencia a EE.LL.	49	43	92
Infraestructuras	38	65	103
Desarrollo, Juventud y Turismo	51	42	93
Cultura y Deportes	62	81	143
Personal	52	300	352
Innovación y Provincia Digital	16	26	42
Medioambiente y Transc. Ecológ.	11	18	29
TOTAL	309	591	900

Las áreas en las que hay más mujeres son, por este orden: Desarrollo, Juventud y Turismo, Hacienda y Asistencia a EE.LL. y Presidencia.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR ORGÁNICOS Y SEXO



NIVEL JERÁRQUICO DEL PERSONAL DE DIPUTACIÓN

El Área de Personal aplica los mecanismos previstos en la normativa vigente, para favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos, por ejemplo: Convocatorias de Conductores-Bomberos.

Se sigue apreciando la persistencia, desde el anterior diagnóstico elaborado en 2013, de segregación vertical en los puestos de responsabilidad. La situación en esencia es prácticamente la misma, hay mayor presencia de hombres en la mayoría de jefaturas intermedias y superiores.

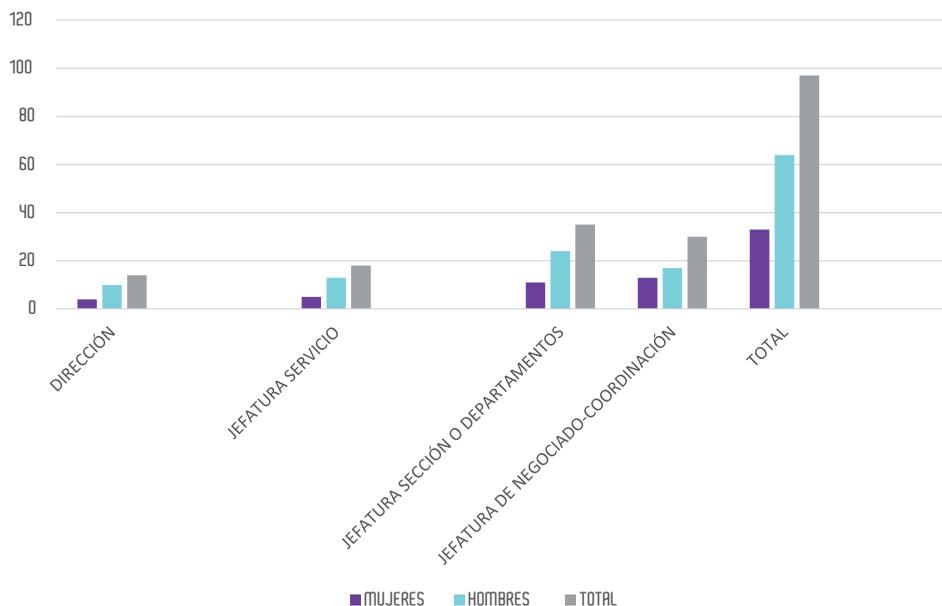
Son significativos los datos, ya que en ninguna dirección ni Jefaturas el número de mujeres es superior o igual al de hombres.

NIVEL JERÁRQUICO PERSONAL DIPUTACIÓN

(Sep. 2019)

DIRECCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN	4	28,57	10	71,42	14
JEFATURA SERVICIO	5	27,77	13	72,22	18
JEFATURA SECCIÓN O DEPARTAMENTOS	11	31,42	24	68,57	35
JEFATURA DE NEGOCIADO-COORDINACIÓN	13	43,33	17	56,66	30
TOTAL	33	34,02	64	65,97	97

NIVEL JERÁRQUICO PERSONAL DIPUTACIÓN



SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN

En relación con la política de promoción, se están introduciendo criterios diversos para la implantación de 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).

Según recoge el Convenio Colectivo, la Oferta Pública de Empleo primará la promoción interna de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal y autonómica de desarrollo y buscará, en la medida de lo posible, el mayor beneficio para el personal empleado público.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Sólo en virtud de Ley podrá aplicarse con carácter excepcional el sistema de concurso, que consistirá en la valoración de méritos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo modifique o sustituya, así como en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los tribunales y órganos de selección de personal y/o comisiones de valoración están presentes como observadores los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de esta Excma. Diputación Provincial, con quienes se negociará la preparación de bases tipo de la convocatoria, concurso, y similares, más las bases específicas que se aparten de las bases tipo.

Los resultados de los procesos de selección, de promoción interna, de provisión de puestos mediante concurso por sexo y comisiones de servicio de 2018 fueron estos:

- Procesos de selección: 1 Mujer y 48 hombres
- Procesos de promoción interna: 6 mujeres y 0 hombres.
- Provisión de puestos mediante concurso/libre designación - 6 procesos: 1 mujer y 5 hombres.
- Comisiones de servicio: 9 en mujeres y 15 en hombres

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.



POLÍTICA SALARIAL

Los conceptos salariales analizados muestran igualdad entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores.

Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal empleado público son básicas y complementarias, sin perjuicio de las retribuciones diferidas que en su caso sean de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 29 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

- a) Son retribuciones básicas: El sueldo. Trienios. Pagas extraordinarias (compuestas por el sueldo y trienios).

- b) Son retribuciones complementarias: Complemento de carrera profesional. Complemento de destino. Complemento específico. Complemento de productividad. Gratificaciones. Complemento específico personal especial (C.E.P.E). Pagas extras (parte de las mismas correspondiente a retribuciones complementarias).

El sueldo del personal a quienes se aplica el convenio colectivo, durante su vigencia, se establece de conformidad con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura, en lo que sea de aplicación obligatoria para la Administración Local.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Actualmente se pueden recoger datos desagregados por sexo del personal de la Diputación que se acoge a horarios y medidas de conciliación, aunque según informa la dirección del Área de Personal, éstos se refieren únicamente a la declaración que hace a efectos de IRPF. Sin embargo, la aplicación informática que recoge estos datos no permite extraer información que permita el análisis, desde la perspectiva de género, de las medidas de conciliación a las que se acoge el personal de la Diputación.

En diciembre de 2018, 131 personas trabajadoras solicitaron horario de conciliación familiar, 89 fueron mujeres y 42 hombres, es decir, el 14,42% del total del personal declaraba tener algún tipo de responsabilidad familiar que lo precisara. El porcentaje de mujeres duplicaba al de los hombres.

En septiembre de 2019, 161 personas solicitaron horario de conciliación, 89 fueron mujeres (55,27%) y 72 hombres (44,72%). Con respecto al 2018, ha aumentado considerablemente en el caso de los hombres, 30 más.

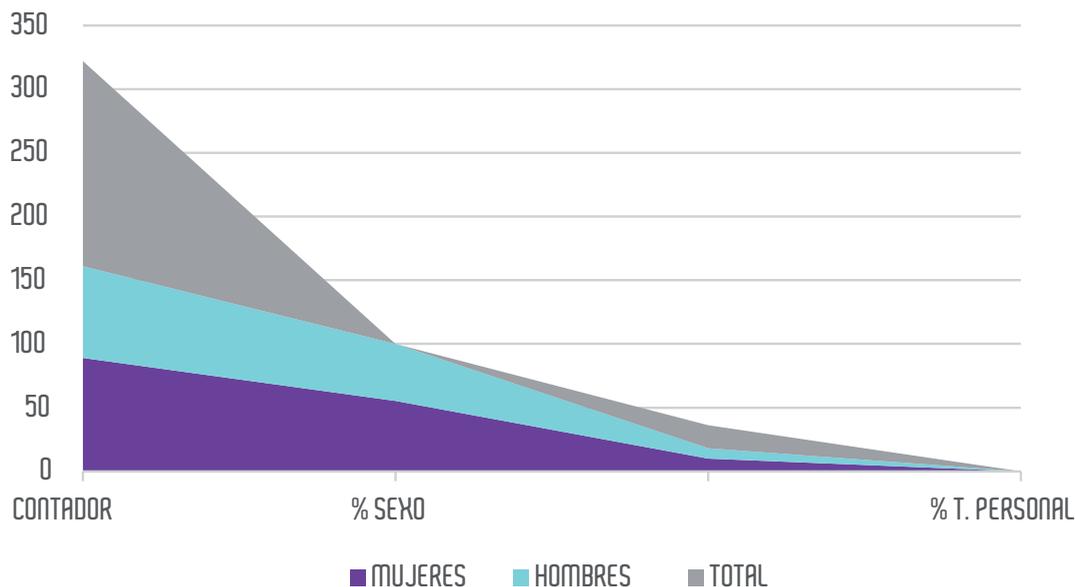
PERSONAL CON HORARIO DE CONCILIACIÓN

(Sep. 2019)

SEXO	CONTADOR	% SEXO	% T. PERSONAL
MUJERES	89	55,27	10,01
HOMBRES	72	44,72	8,09
TOTAL	161		18,1

El porcentaje del personal que ha tenido horarios de conciliación es del 18,1%, de los cuáles, el 10,01% son mujeres y el 8,09% son hombres.

PERSONAL CON HORARIO DE CONCILIACIÓN



FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

La actividad formativa tiene una especial relevancia en la política de Recursos Humanos de la Diputación de Cáceres, ya que, entre otros objetivos, sirve al desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y los trabajadores.

En el año 2017 se realizó un estudio para poder detectar las necesidades de formación del personal de la Administración Local, en relación con los nuevos retos que se presentan en el puesto de trabajo y se tradujo en las propuestas formativas del Plan de formación para 2018. En este estudio se analizaron fuentes documentales, se elaboraron cuestionarios, se realizaron entrevistas y focus group con el personal trabajador de la Administración Local de la provincia. Se realizaron 287 encuestas, 20 entrevistas y 7 grupos de trabajo.

Según las conclusiones extraídas, en relación con el enfoque de género, existe un discurso favorable con respecto a la persistencia de acciones de incorporación de la perspectiva de género a la formación, aunque todavía genera más interés en las mujeres que en los hombres.

Se considera prioritario contar con profesorado y personal docente de calidad, que dominen la materia y que se siga teniendo en cuenta la transversalidad del enfoque de género.

Existe una urgencia por la capacitación en materias técnicas que ha provocado un cierto abandono de la capacitación en materias transversales.

Las mujeres muestran mayor preocupación por adquirir competencias transversales, gestión del liderazgo, gestión de equipos, habilidades sociales, comunicación, que son competencias clave para un buen desempeño de su puesto. A la vez son conscientes de sus carencias y dificultades para adquirirlas, como consecuencia de la urgencia de adquisición de competencias técnicas.

El Departamento de Formación de la Diputación de Cáceres cuenta con dos Planes de Formación: el Plan de Formación Propio y el Plan de Formación Agrupado.

Pueden participar en las acciones formativas de estos Planes todo el personal perteneciente a la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y a las Entidades Locales de la provincia.

El Programa de Formación incluye actividades que responden a las necesidades de especialización técnica para el puesto de trabajo, para la promoción, formación genérica y formación transversal.

A continuación, se realiza una revisión de las medidas que se recogen en el Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres y cómo se han tenido en cuenta en el Departamento de Formación en el año 2018.

1- 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.

Cada año se plantean, siguiendo las propuestas de los diferentes departamentos de la Diputación de Cáceres y las del propio alumnado participante en ediciones anteriores, una serie de acciones formativas en relación con esta medida.

En 2018 se impartió una acción específica en esta materia 201806500 Violencia de género entre jóvenes: prevención detección e intervención (E-Learning), con un gran número de participantes.

Se plantearon otras dos acciones formativas en el Plan, Atención a la diversidad (B-Learning) y Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género (B-Learning), que no llegaron a ejecutarse.

2- Las Áreas, Servicios o Departamentos incluirán, en sus informes de necesidades de formación, la realización de acciones específicas que fomenten una cultura de igualdad.

El análisis de necesidades de formación de 2018 se realizó con enfoque de género, como una demanda de los colectivos consultados. El Departamento de Formación propuso en el Plan de Formación tres acciones relacionadas directamente con la materia, así como introducir la perspectiva de género en sus planes formativos.

3- Promover la participación de las mujeres en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.

La participación de las mujeres en acciones formativas dirigidas a jefaturas es menor que la de los hombres, pues hay una representación menor en la Administración.

4- Formación en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.

El Departamento cuenta con una aplicación para la gestión de la formación que segrega los datos por sexo, con lo que se pueden solicitar informes y aplicar los procesos de selección en relación con el género, y también aplicarlo en la gestión de todo el proceso formativo. Sin embargo, esta aplicación no permite extraer datos exclusivos de la participación del personal trabajador de la Diputación.

Se recogen a continuación, los datos de participación de mujeres y hombres en el conjunto de las actuaciones y acciones del Plan Propio y del Plan Agrupado, que se desarrollan desde el Departamento de formación de la Diputación Provincial de Cáceres, con fecha de octubre de 2019.

1) Plan Agrupado.

Estos datos son los del Plan de Formación 2019 y se analiza el resultado de ejecución del total de acciones formativas financiadas con la subvención que la Consejería de Hacienda y Administración Pública concede a la Diputación de Cáceres, de los fondos de formación para personal empleado público de la Administración Local. El Plan se inicia el 4 de Diciembre de 2018 y finaliza el 26 de Julio de 2019.

Se han realizado un total de 57 acciones formativas y 84 ediciones, destinadas aproximadamente a 3.264 participantes con esfuerzo formativo de casi 1.643 horas lectivas, que se traducen en 2.280.484 horas totales de aprendizaje individual.

Los datos de participación son:

Finalizados/no finalizados/abandono.

Han sido 1.247 personas las que han conseguido la certificación de aprovechamiento o participación en las acciones formativas del Plan.

Nos referimos a los no finalizados, como aquellas personas que han realizado parcialmente el curso, pero que no completaron el 90% de la asistencia necesaria para conseguir la certificación, unas 18 personas (6 hombres y 12 mujeres); se han producido 153 abandonos.

No iniciados.

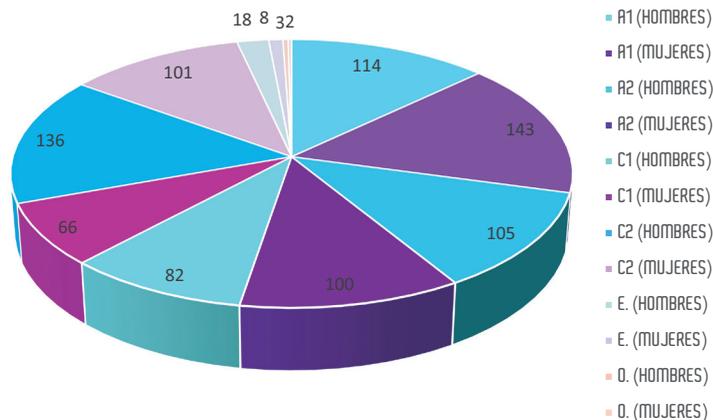
Este concepto se utiliza para agrupar a participantes con quienes se ha trabajado en el momento anterior al proceso formativo, en la preselección. Han sido 943, 385 hombres y 558 mujeres. En este grupo las situaciones se clasifican por: renuncias, denegados por su superior inmediato y excluidos 64 (28 hombres y 36 mujeres).

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
FINALIZADOS	569	45,63%	678	54,37%	1247	52,75%
NO FINALIZADOS	6	33,33%	12	66,67%	18	0,76%
ABANDONOS	71	45,51%	85	54,49%	156	6,60%
NO INICIADOS	385	40,83%	558	59,17%	943	39,89%
SUMAS	1031	43,61%	1333	56,39%	2364	100%

Del total de 2.364 solicitudes de participación en las diferentes acciones formativas, el abandono de la formación es superior en el número de mujeres, superando en 10 puntos a los hombres.

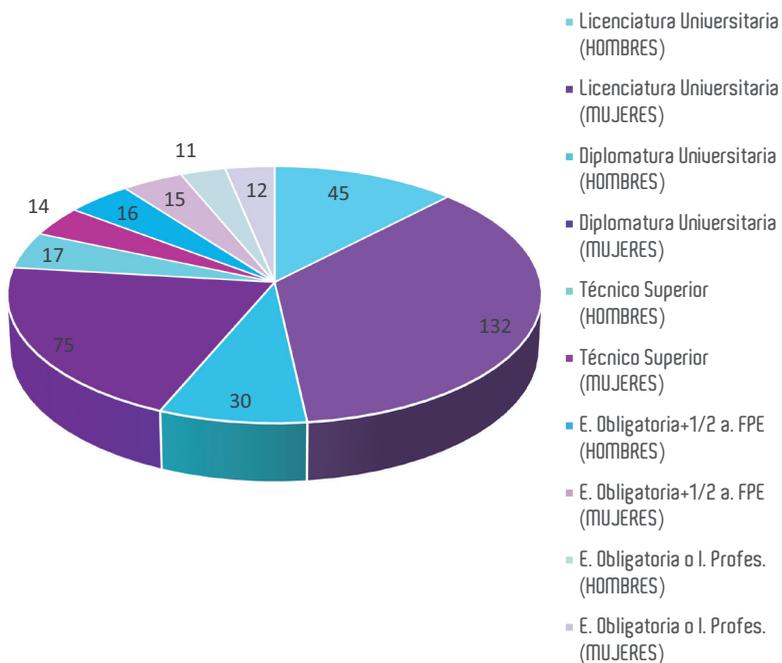
El nivel profesional del personal funcionario que ha participado y finalizado el proceso formativo ha sido similar en todos los niveles, siendo ligeramente superior los pertenecientes a los grupos A1 y A2.

GRÁFICO NIVEL PROFESIONAL (FUNCIONARIOS)



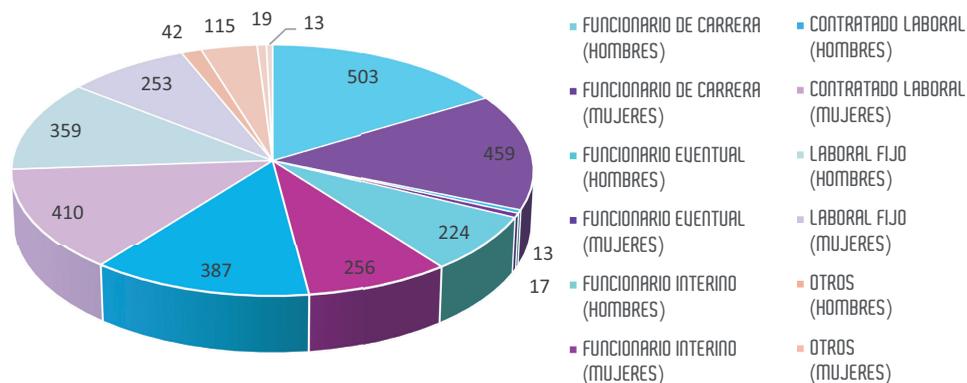
Con respecto al grupo de personal laboral, en el que se mide el nivel de titulación, es de destacar que el 70% posee titulación de licenciatura o diplomatura universitaria y que el número de mujeres triplica al de los hombres. En Técnico Superior y Enseñanza Obligatoria el porcentaje es similar entre los dos sexos y en Enseñanza Obligatoria + FPE el número de hombres duplica al de mujeres.

GRÁFICO NIVEL ACADÉMICO (LABORALES)



Teniendo en cuenta la relación laboral, el 40% es personal funcionario de carrera, el 25% es funcionario interino, el 15% laboral fijo y el 20% laboral contratado; es bastante paritaria la distribución entre hombres y mujeres en todos los grupos, salvo en este último, laboral contratado, en el que el número de mujeres es superior al de hombres.

GRÁFICO TIPOS DE CONTRATO



Observamos que en cuanto a la procedencia del alumnado del personal de Diputación es ligeramente mayor el número de hombres que el de mujeres.

LISTADO DE ÁREAS

ÁREA	Nº ACCIONES	Nº EDICIONES	Nº HORAS	Nº ALUMNAS	Nº ALUMNOS	TOTAL ALUMNADO
Administración electrónica	5	5	72	55	37	92
Desarrollo personal	3	3	60	28	15	43
Económico presupuestaria	11	17	230	135	74	209
Específicos	5	11	160	2	132	134
Idiomas/lenguas	2	2	80	30	25	55
Igualdad	1	1	20	21	4	25
Innovación territorial	6	6	112	81	32	113
Jurídico-procedimental	4	6	105	260	217	477
Nuevas tecnologías información	11	11	140	135	90	225
Prevención riesgos laborales salud	2	2	17	28	20	48
TOTALES	50	64	996	775	646	1421

Se han realizado 50 acciones formativas con un total de 996 horas de formación y se ha atendido a 1.672 personas, de las cuales 887 son mujeres, el 53,05% y 785 hombres, el 46,94%.

El mayor número de ediciones corresponden al Área económica presupuestaria, 17 ediciones, seguida de Específicos y Tecnológica, con 11 ediciones respectivamente. Respecto al número de horas, el mayor número ha recaído en Económica, con 230 horas y Específicos, 160.

El mayor porcentaje de personas que se ha formado en el área Jurídico-administrativo son 260 mujeres (54,50%) seguidas de Económica y Tecnológica, con 115 mujeres respectivamente (64,59% y 75%). Solo ha sido superior la participación masculina en el área de colectivos específicos, 132 hombres y 2 mujeres.

En el área de igualdad, que tiene como objetivo dotar de transversalidad de género a las actuaciones administrativas generales, se han realizado dos acciones:

- El presupuesto con perspectiva de género.
- Elaboración de informes de impacto de género.

En las dos acciones formativas ha habido una mayoría de participación de mujeres pertenecientes a los grupos laborales A1 y A2; un total de 21 mujeres y 4 hombres.

El 45% del alumnado atendido ha iniciado la formación teniendo en cuenta que se realizará otra edición de la acción formativa “El presupuesto con perspectiva de género”. Por otro lado, hay que destacar que hay mayor demanda en acciones como “Elaboración de informes de impacto de género” y “Elaboración de indicadores de género”.

2) Plan Propio.

Los datos que se recogen a continuación son los del Plan de Formación Propio 2019 y se analiza el resultado de ejecución de las acciones formativas hasta octubre de 2019.

Se han realizado un total de 27 acciones formativas y 36 ediciones, con un total de 479 horas lectivas.

495 personas de las 1.198 a las que se ha atendido, han finalizado las acciones formativas del Plan Propio, de las cuales, 201 son mujeres (40,61%) y 294 hombres (59,39%).

Se recogen a continuación los datos de participación:

Se mantiene la diferencia del porcentaje de participación de hombres respecto al de mujeres. El resto de diferencias no son significativas, observándose un comportamiento similar respecto al género.

- El porcentaje de finalización respecto del número de solicitudes es inferior al 50%.
- El porcentaje de cursos iniciados y no finalizados es muy reducido, y similar entre géneros.
- El porcentaje de “abandonos”, es significativo, suponiendo un esfuerzo importante de gestión en el departamento.
- El porcentaje de “no iniciados” es muy elevado, indicando que existe una gran diferencia entre el deseo inicial y la realidad final.
- La formación presencial se imparte dentro de la jornada laboral.

El mayor número de ediciones corresponden al Área Tecnológica, 11 ediciones, seguida de Específicos, con 9 ediciones. Respecto al número de horas, el mayor ha recaído en Tecnológica, con 135 horas y Específicos, 132.

El mayor porcentaje de personas que se ha formado en el área tecnológica son 133 mujeres (57,32%) seguidas de Económica, con 29 mujeres (70,73%). Solo ha sido superior la participación masculina en el área de colectivos específicos, 132 hombres (94,28%) y en prevención de riesgos laborales (88,18%).

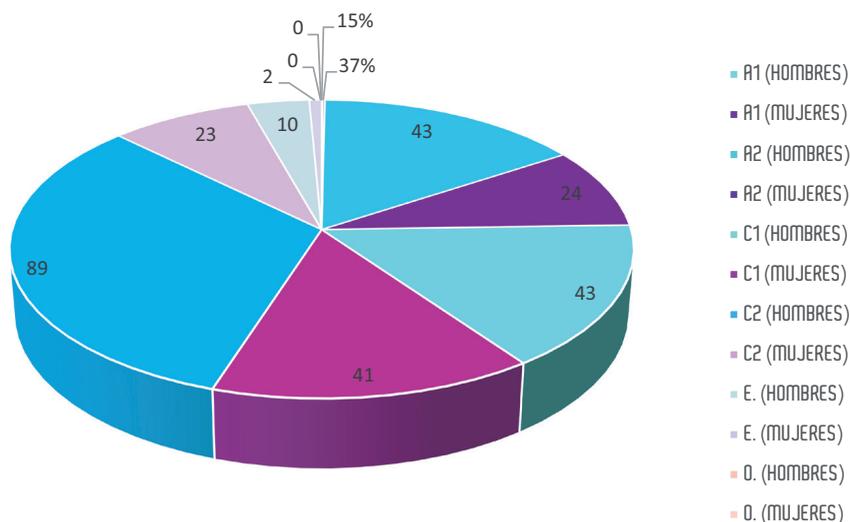
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	nº	%	nº	%	nº	%
FINALIZADOS	294	59,39%	201	40,61%	495	41,32%
NO FINALIZADOS	6	54,55%	5	45,49%	11	0,92%
ABANDONOS	30	55,56%	24	44,44%	54	4,51%
NO INICIADOS	352	55,17%	286	44,83%	636	53,26%
SUMAS	682	56,93%	516	43,07%	1198	100%

En el Servicio de igualdad, que tiene como objetivo dotar de transversalidad de género a las actuaciones generales administrativas, se ha realizado una acción, en la que han participado 6 mujeres y 3 hombres. La mayoría de las mujeres pertenecen a los grupos laborales A1 y A2.

LISTADO DE ÁREAS						
ÁREA	Nº ACCIONES	Nº EDICIONES	Nº HORAS	Nº ALUMNAS	Nº ALUMNOS	TOTAL ALUMNADO
Administración electrónica	2	2	40	6	7	13
Desarrollo personal	1	1	50	0	0	0
Económica	2	3	35	29	12	41
Específicos	6	9	132	31	110	141
Igualdad	1	1	10	6	3	9
Innovación territorial	1	1	12	12	2	14
Prevención riesgos laborales salud	3	8	65	13	97	110
Tecnológica	11	11	135	133	99	232
TOTALES	27	316	479	230	330	560

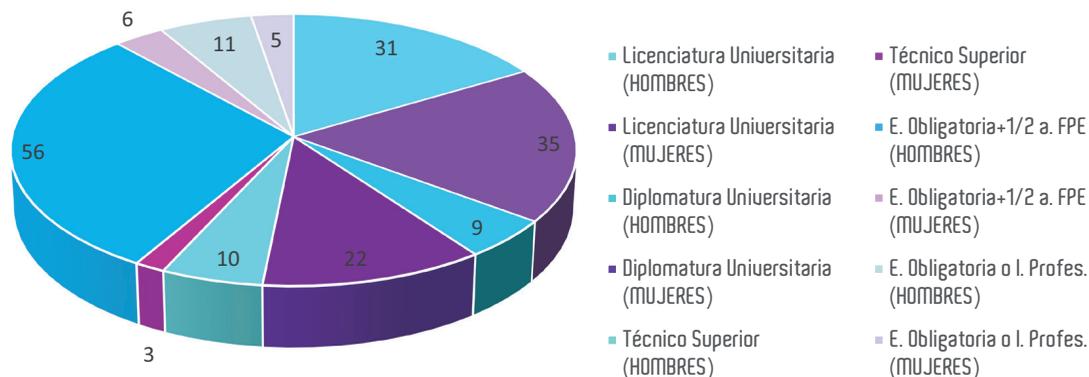
El nivel Profesional del personal funcionario que ha participado y finalizado el proceso formativo, han sido ligeramente superiores los pertenecientes a los grupos A1 y A2 en el caso de las mujeres y C1 y C2 en el caso de los hombres.

GRÁFICO NIVEL PROFESIONAL (FUNCIONARIO)



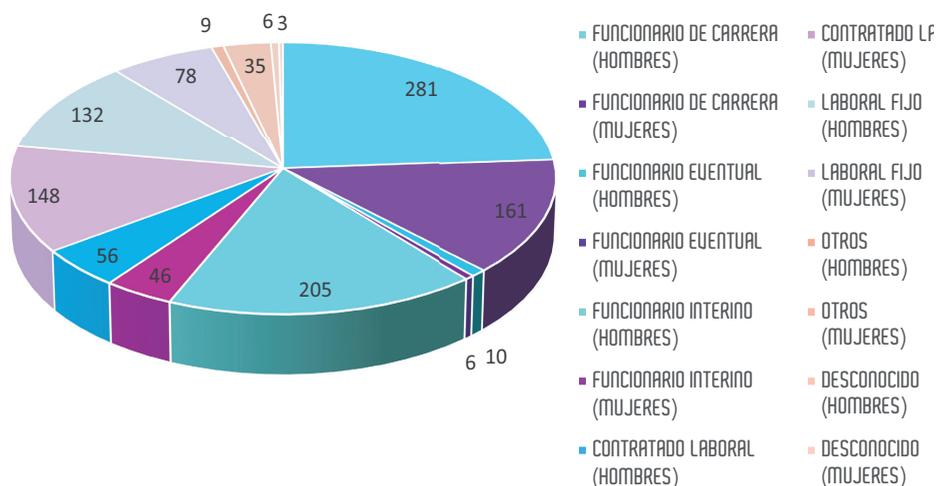
Con respecto al grupo de personal laboral, donde se mide el nivel de titulación, es de destacar que el 70% posee titulación de licenciatura o diplomatura universitaria y que el número de mujeres triplica al de hombres. En Técnico Superior y Enseñanza Obligatoria el porcentaje es similar entre los dos sexos y en Enseñanza Obligatoria + FPE el número de hombres duplica al de mujeres.

GRÁFICO NIVEL ACADÉMICO (LABORALES)



Teniendo en cuenta la relación laboral, predomina el personal funcionario de carrera seguido el interino y en menor porcentaje el laboral fijo y el laboral contratado, siendo bastante paritaria la distribución entre hombres y mujeres en todos los grupos, salvo en este último, laboral contratado, ya que el número de mujeres es mayor al de hombres.

GRÁFICO TIPOS DE CONTRATO



ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En 2010 se aprobó el 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.

En lo que respecta al procedimiento con las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Diputación se rige por la normativa vigente.

El Convenio Colectivo de 2019-2020 recoge entre sus medidas de conciliación el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública. Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período

a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La Diputación de Cáceres ha realizado estudios para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral y cuenta con un plan de riesgos laborales que se revisa anualmente y se determinan los riesgos por puestos de trabajo.

La empresa tiene implantadas medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, que son:

- Informe de solicitud de calzado de seguridad específico para mujeres, ya que el calzado de seguridad que se distribuye desde compras y suministros es un calzado con horma ancha y medidas antropométricas propias del sexo masculino.
- En 2018 se realizó una campaña de densitometría ósea, que pretendía favorecer el diagnóstico precoz de alteraciones de la densidad ósea (como osteoporosis), y proponer medidas encaminadas a su prevención o recuperación. Estas alteraciones son más frecuentes en mujeres que en hombres, por lo que estaba especialmente diseñada para ellas, aunque estaba abierta a ambos sexos. Prueba de ello es que, de los 250 estudios de densitometría ósea realizados en 2018, 176 fueron a mujeres (70,4%).
- En los reconocimientos médicos se hacen determinaciones analíticas diferenciadas por sexo. Al varón mayor de 50 años se le solicita PSA, al ser la próstata una patología exclusivamente masculina y a las mujeres con anemia (patología con mayor incidencia en sexo femenino, se le solicita hierro y ferritina si presenta hemoglobina inferior a 12 mg/dl).

- Durante 2018, se realizó un informe de riesgo durante el embarazo, así como el reconocimiento médico pertinente, del que se emitió informe de apta con limitaciones.

- Relacionado con la cultura organizacional se está implementando el enfoque de género en diversos aspectos relacionados con la PRL: Accidentes y reconocimientos médicos, también en las campañas

de prevención que se están realizando de la osteoporosis y de la tensión ocular.

Se recoge en la siguiente tabla, el número de accidentes laborales por centros de la Diputación de Cáceres, desagregados por sexo.

De enero a septiembre de 2019, los accidentes por centros han sido:

	Con baja hombres	Con baja mujere	Sin baja hombres	Sin baja mujeres
TOTAL	13	5	18	10

ACCIDENTES HOMBRES-MUJERES POR CENTROS 2019						
MES	CENTRO	CON BAJA HOMBRES	CON BAJA MUJERE	SIN BAJA HOMBRES	SIN BAJA MUJERES	TOTAL
	I.C.B.				1	
	PALACIO PROVIN-CIAL				1	
	PEDRILLA		1			
	COMPLEJO DE-PORTIVO			1		
TOTAL ENERO			1	1	2	4
	SEPEI CC	1				
	PALACIO PROVIN-CIAL		1			
TOTAL FEBRERO		1	1			2
	I.C.B.				1	
					1	
TOTAL MARZO					1	1
	SEPEI PLASENCIA	2		1		
	PALACIO PROVIN-CIAL				1	
	PINTORES 10			1		
	SEPEI CÁCERES			1		
	SEPEI NAVAL-MORAL			1		
	PARQUE MÓVIL			1	1	
TOTAL ABRIL		2		5	1	8
	JULIÁN MURILLO	1		1		
	PARQUE MÓVIL				1	
	I.C.B.				1	
	PALACIO PROVIN-CIAL			1		

MES	CENTRO	CON BAJA HOMBRES	CON BAJA MUJERES	SIN BAJA HOMBRES	SIN BAJA MUJERES	TOTAL
TOTAL MAYO		1		2	2	5
	SEPEI CORIA	1				
	SEPEI CÁCERES			1		
	PALACIO PROVINCIAL		1		1	
	SEPEI NAVAL-MORRAL	1		1		
	I.C.B.			1	1	
	PINTORES 10			1		
	SALA ARTE EL BRODENSE		1			
TOTAL JUNIO		2	2	4	2	10
	SEPEI NAVAL-MORRAL	1				5
	SEPEI CÁCERES			1		
	SEPEI CORIA	1				
	JULIÁN MURILLO			1		
	I.C.B.			1		
TOTAL JULIO		2		3		5
	SEPEI CÁCERES	2		1		
	PINTORES 10			1		
	JULIÁN MURILLO				1	
	COMPLEJO DEPORTIVO	1				
	PALACIO PRO-VINCIAL		1			
	SEPEI TRUJILLO	1				
TOTAL AGOSTO		4	1	2	1	8
	SEPEI NAVAL-MORRAL	1				
	SEPEI CÁCERES			1		
	PINTORES 10				1	

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Desde el inicio del I Plan de Igualdad ha habido un avance importante en la 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 forma generalizada.

Los canales de comunicación interna que utiliza habitualmente la Diputación son: reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, manuales, intranet.

La imagen, tanto externa como interna de la Diputación, pretende transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación provincial, que fue suscrito el 5 de abril de 2019, de una parte por representantes de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y de otra por las centrales sindicales GTD, USO, TECAE, CSI-F, FeSP-UGT y CC.OO. en representación de la plantilla, fue ratificado por el Pleno de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres en sesión extraordinaria celebrada el 15 de abril de 2019.

El presente convenio tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los/as empleados/as públicos/as de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y su Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, sin perjuicio del Régimen Jurídico de éste.

Tiene como objeto principal la regulación de las relaciones de servicio del personal laboral que presta su trabajo en la Excma. Diputación de Cáceres y en el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria.

Las partes negociadoras hacen constar que los derechos sociales regulados en el Capítulo V tienen su origen en la distribución de la masa salarial del personal trabajador que se efectuó en su día.

Se constituyó una Comisión Paritaria de seguimiento del convenio en representación de la Excma. Diputación Provincial y con personas designadas por los Sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, y proporcionalmente a su representación, teniendo presente el número de organizaciones sindicales presentes en la referida Mesa. (Ver Medidas de conciliación en el apartado correspondiente de este documento).

El Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres es un Anexo y forma parte del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco, por lo que funciones como la elaboración de un nuevo Plan, la evaluación y seguimiento del mismo, así como la transparencia en su implantación y la propia normativa laboral exigen que exista una Comisión de Igualdad paritaria de representantes de trabajadores y trabajadoras y de representantes de la organización laboral.

La Comisión de Seguimiento del Plan es el órgano competente para la planificación, el diseño, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres.

La creación de dicha Comisión, denominada Comisión de Igualdad, se aprobó por acuerdo del Pleno de la Diputación de Cáceres el día 28 de marzo de 2019 y se convocó la primera sesión para su constitución el día 10 de mayo de 2019. Entre las funciones de la misma están proponer, y en su caso aprobar, la modificación o renovación del Plan de Igualdad y diseñar y proponer ejes y medidas en los sucesivos planes de Igualdad, priorizando y planificando acciones para su desarrollo y ejecución.

4.4.2 Síntesis del Análisis

La información recogida y analizada sobre las características de la plantilla y de las prácticas de gestión del personal, con fechas de diciembre de 2018 y septiembre de 2019, teniendo también en cuenta el diagnóstico de género realizado en 2013, nos permite extraer las siguientes conclusiones principales, destacadas y sintetizadas a partir de los datos anteriormente expuestos:

COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad es un principio rector de la Diputación de Cáceres.

Este compromiso se ha formalizado y respaldado en la ejecución del I Plan y el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y se reforzó con la constitución de la Comisión Transversal

de Género, encargada de coordinar todas las políticas de igualdad de la organización y en 2019, con la Constitución de la Comisión de Igualdad del Plan.

El Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres es un Anexo y forma parte del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco, por lo que funciones como la elaboración de un nuevo Plan, la evaluación y seguimiento del mismo, así como la transparencia en su implantación y la propia normativa laboral exigen que exista una Comisión de Igualdad paritaria de representantes de trabajadores y trabajadoras y de representantes de la organización laboral.

La Comisión de Seguimiento del Plan es el órgano competente para la planificación, el diseño, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres. La creación de dicha Comisión, denominada Comisión de Igualdad, se aprobó por acuerdo del Pleno de la Diputación de Cáceres el día 28 de marzo de 2019 y se convocó su primera sesión para su constitución el día 10 de mayo de 2019. Entre las funciones de la misma están proponer y en su caso aprobar la modificación o renovación del Plan de Igualdad y diseñar y proponer ejes y medidas en los sucesivos planes de Igualdad, priorizando y planificando acciones para su desarrollo y ejecución.

Dicho compromiso se difunde públicamente a través de la página Web de la Diputación.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En septiembre de 2019, la plantilla de la Diputación sigue mostrando un gran desequilibrio en su composición por sexo, ya que está integrada por 889 personas, de las cuales 301 son mujeres (33,85%) y 588 hombres (66,13%).

Estos datos sobre la diferencia existente entre el número de hombres y de mujeres se reflejan de forma significativa en algunos grupos de trabajo, como en el E y en el C2, en los que el grupo de hombres es muy elevado debido a que pertenecen a el la mayoría de los efectivos del Servicio de Extinción de Incendios (S.E.P.E.I.).

En lo que respecta a la distribución del personal trabajador por grupo y sexo, se aprecia desequilibrio en la pertenencia a los grupos A1 y A2 y en la ocupación de puestos de jefaturas. Sobre el total de la plantilla, el número de mujeres y hombres con puestos de jefaturas es de 125 y 139 respectivamente, el 14,06% son mujeres y el 15,63% hombres.

EDAD

La media de edad de las mujeres es de 53 años, superior al de los hombres, que es de 51 años. La Diputación cuenta con una plantilla envejecida que requiere de actuaciones urgentes en la ordenación de los recursos humanos y en el relevo generacional.

CONDICIONES LABORALES

En septiembre de 2019, el 79% de la plantilla es personal funcionario y el 20,24% es personal laboral, con grandes diferencias entre hombres y mujeres:

Del personal funcionario, sobre el total de la plantilla, el 26,20% son mujeres y el 53,55% hombres; más del doble son hombres. El personal laboral supone el 20,24% del total de la plantilla y de este grupo el 7,8% son mujeres y un 12,44%, son 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 con esta clasificación, en la Diputación de Cáceres habría:

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).

Hasta septiembre de 2019 no se recogen datos respecto al nivel de estudios del personal, por lo que no se puede identificar el potencial de promoción profesional existente y mejorar las prácticas de gestión afectadas: promoción y conciliación.

ANTIGÜEDAD

La plantilla es estable, ya que la mayoría tiene una antigüedad de más de 10 años en la Diputación.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA FUNCIONAL

Continúa desde 2013 la existencia de segregación ocupacional, relacionada con la existencia de actividades consideradas tradicionalmente como femeninas y/o masculinas. Consecuencia de estereotipos sociales es la presencia masiva de trabajadores en el Área de Personal, al estar incluido en el mismo el S.E.P.E.I.

El Área de personal aplica los mecanismos previstos en la normativa vigente para favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos, por ejemplo: Convocatorias de Conductores-Bomberos.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO

Se sigue apreciando la persistencia, desde el anterior diagnóstico de 2013, 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 intermedias y superiores.

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.

Las mujeres muestran mayor preocupación por adquirir competencias transversales, gestión del liderazgo, gestión de equipos, habilidades sociales, comunicación, competencias clave para un buen desempeño de su puesto. A la vez son conscientes de sus carencias y dificultades para adquirirlas, como consecuencia de la urgencia de adquisición de competencias técnicas.

El Departamento de Formación de la Diputación de Cáceres, cuenta con dos Planes de Formación: el Plan de Formación Propio y el Plan de Formación Agrupado.

Pueden participar en estas acciones formativas de estos Planes, todo el personal perteneciente a la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y a las Entidades Locales de la provincia que estén adheridas.

El Programa de Formación incluye actividades formativas que responden a necesidades de especialización técnica para el puesto de trabajo, para la promoción, formación genérica y formación transversal.

En el Plan Agrupado han sido 1.247 personas que han conseguido la certificación de aprovechamiento o participación en las acciones formativas del Plan.

En cuanto al nivel Profesional del personal funcionario que ha participado y finalizado el proceso formativo ha sido similar en todos los niveles, siendo ligeramente superior los pertenecientes a los grupos A1 y A2.

Con respecto al grupo de personal laboral, dónde se mide el nivel de titulación, es de destacar que el 70% posee titulación de licenciatura

o diplomatura universitaria y que el número de mujeres triplica al de hombres. En Técnico superior y Enseñanza Obligatoria el porcentaje es similar entre los dos sexos y en Enseñanza Obligatoria + FPE el número de hombres duplica al de mujeres.

Se han realizado 50 acciones formativas con un total de 996 horas de formación y se ha atendido a 1.672 personas, de las cuales 887 son mujeres, el 53,05% y 785 hombres, el 46,94% son hombres.

El mayor número de ediciones corresponden al Área económica presupuestaria, 17 ediciones, seguida de Específicos y Tecnológica, con 11 ediciones respectivamente. Respecto al número de horas, el mayor ha recaído en Económica, con 230 horas y Específicos, 160.

El mayor porcentaje de personas que se ha formado en el área Jurídico-administrativo son 260 mujeres (54,50%) seguidas de Económica y Tecnológica, con 115 mujeres respectivamente (64,59% y 75%). Solo ha sido superior la participación masculina en el área de colectivos específicos, 132 hombres y 2 mujeres.

En el Área de igualdad se han realizado dos acciones:

- El presupuesto con perspectiva de género.
- Elaboración de informes de impacto de género.

En las dos acciones formativas ha habido una mayoría de participación de mujeres pertenecientes a los grupos laborales A1 y A2, un total de 21 mujeres y 4 hombres.

En el Plan Propio se han realizado un total de 27 acciones formativas y 36 ediciones, con un total de 479 horas lectivas.

495 personas de las 1.198 a las que se ha atendido, han finalizado las acciones formativas del Plan Propio, de las cuáles, 201 son mujeres (40,61%) y 294 hombres (59,39%).

Se mantiene la diferencia respecto del porcentaje de participación de hombres respecto a mujeres. El resto de diferencias no son significativas, observándose un comportamiento similar respecto al género.

- El porcentaje de finalización respecto del número de solicitudes es inferior al 50%.

- El porcentaje de cursos iniciados y no finalizados es muy reducido, y similar entre géneros.

- El porcentaje de “abandonos”, es significativo, suponiendo un esfuerzo importante de gestión en el departamento.

- El porcentaje de “no iniciados” es muy elevado, indicando que existe una gran diferencia entre el deseo inicial y la realidad final.

El mayor porcentaje de personas que se ha formado en el área tecnológica son 133 mujeres (57,32%) seguidas de Económica, con 29 mujeres (70,73%). Solo ha sido superior la participación masculina en el área de colectivos específicos, 132 hombres (94,28%) y en prevención de riesgos laborales (88,18%).

En el Servicio de Igualdad se ha realizado una acción, en la que han participado 6 mujeres y 3 hombres. La mayoría de las mujeres pertenecen a los grupos laborales A1 y A2.

Teniendo en cuenta la relación laboral, predomina el personal funcionario de carrera seguido del interino y en menor porcentaje el laboral fijo y el laboral contratado. Es bastante paritaria la distribución entre hombres y mujeres en todos los grupos, salvo en este último, laboral contratado, en el que el número de mujeres es mayor al de hombres.

POLÍTICA SALARIAL

Los conceptos salariales analizados muestran igualdad entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores.

CONCILIACIÓN

Tanto en el anterior diagnóstico de género como en el actual, no existía información suficiente sobre las responsabilidades familiares de la plantilla. Se pueden recoger datos desagregados por sexo referidos únicamente a la declaración que hace el personal trabajador a efectos de IRPF.

En los datos facilitados por el Área de Personal con fecha de septiembre de 2019, 161 personas solicitaron horario de conciliación familiar, 89 fueron mujeres (55,27%) y 42 hombres (44,72%); es decir, el 14,42% del total de la plantilla declaraba tener algún tipo de responsabilidad familiar. El porcentaje de las mujeres duplicaba al de los hombres.

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.

Aunque existe un registro sistematizado y desagregado por sexo sobre el uso de medidas de conciliación por parte del personal, la aplicación informática no permite extraer datos que puedan ser analizados desde la perspectiva de género.

El Acuerdo Convenio se adapta a las medidas tomadas por el Gobierno Central, por lo que se incluyen también otros aspectos como el Permiso por paternidad.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En 2010 se aprobó el 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 que ha sido renovada en 2019. 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.

La Diputación se rige por la normativa vigente en el procedimiento que sigue con las trabajadoras víctimas de violencia de género.

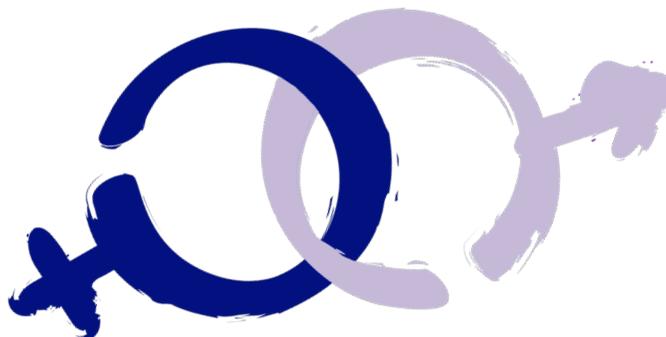
El Convenio Colectivo de 2019-2020 recoge entre sus medidas de conciliación el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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 generalizada.



5. PRINCIPIOS DEL III PLAN DE IGUALDAD

Los principios que seguirán rigiendo el Plan de Igualdad son:

Transversalidad, dado que el enfoque de género e igualdad de oportunidades implicará a todas las áreas y servicios de la Diputación de Cáceres.

Renovación del compromiso político y técnico, para garantizar una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres.

Dinamismo y flexibilidad, quedando sometido a todos aquellos cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y su permanente actualización.



6. FINALIDADES, OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

6.1 OBJETIVOS GENERALES:

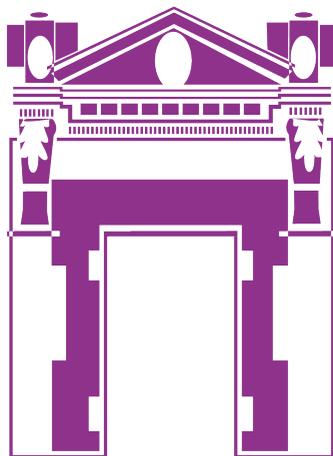
Garantizar y consolidar el compromiso de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.

Avanzar en la transversalidad de género, en el funcionamiento general y en las diferentes áreas y servicios de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.

Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico y tras el análisis de la evaluación de la ejecución del II Plan de Igualdad.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad, como órgano colegiado fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.
2. Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, dirigidas a todo el personal de la Diputación y sus Organismos Autónomos.
3. Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.





4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial y sus Organismos Autónomos.
5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección.
6. Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.
7. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Diputación facilitando la conciliación de mujeres y hombres.
8. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal de Diputación y sus Organismos Autónomos.
9. Velar por la imagen y comunicación igualitaria de Diputación Provincial de Cáceres.
10. Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, etc.).
11. Prevenir y atender a las trabajadoras víctimas de violencias de género.
12. Prevenir y atender a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
13. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

7. ÁREAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN:

1. Transversalidad o enfoque de género en la gestión y funcionamiento internos de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.
2. Cambio de valores: cultura de la organización y de las personas.
3. Salud laboral con enfoque de género.
4. Formación para la igualdad.
5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Prevención y atención a trabajadoras víctimas de Violencia de género.



AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.1-DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE LOS RESULTADOS DE SU APLICACIÓN.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se informará a toda la plantilla desde la Presidencia de la Diputación de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad, sus objetivos, así como las medidas contempladas en el mismo, a través de campañas de difusión, la Web Corporativa y otros canales habituales en la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 2. Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, dirigidas a todo el personal de la Diputación.

ÁREAS IMPLICADAS

Presidencia y Área de Personal

INDICADORES

N.º de campañas de difusión.

% de mujeres y hombre destinatarios de difusión.

Calculo diferencial de mujeres y hombres.

Punto de distribución de la publicidad.

Tipo de canales de difusión empleados.

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y
FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.2–DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS COLEGIADOS, MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, TRIBUNALES DE SELECCIÓN Y COMISIONES TÉCNICAS DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El nombramiento de los miembros de los órganos colegiados, comisiones técnicas, tribunales de procesos selectivos y mesa general de negociación se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, respetando en todo caso no vulnerar los principios de profesionalidad y especialidad de sus miembros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 3. Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de personal

INDICADORES

% de mujeres y hombres del total nombrados/as en órganos colegiados.

% de mujeres y hombres del total nombrados/as en comisiones técnicas y mesa de negociación

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y
FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.3- HACER UN USO DE LA IMAGEN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA, QUE DE FORMA CONSCIENTE, FOMENTE UNA IMAGEN EQUITATIVA Y NO ESTEREOTIPADA DE LAS PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE O SE REFIERE

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Velar por la imagen y comunicación igualitaria de Diputación y generalizar el lenguaje inclusivo, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 9. Velar por la imagen y comunicación igualitaria de Diputación.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Innovación y Provincia Digital y Área de Personal

INDICADORES

Revisión de las aplicaciones del Área de Personal para que incorporen un lenguaje no sexista.

N.º de documentos revisados en la aplicación de gestión de los recursos humanos.

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.4- LA COMISIÓN DE IGUALDAD VELARÁ POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMAS VIGENTES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y QUE AFECTE A CADA ÁREA DE ACTUACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL, EVALUANDO LAS ACTUACIONES REALIZADAS Y GENERANDO PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA Y ACTUACIONES VINCULANTES.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

La Comisión de Igualdad es el órgano fundamental para impulsar, motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las políticas públicas gestionadas desde la Diputación Provincial de Cáceres, por lo que contará con representación Institucional, política y jefaturas de áreas y técnica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 1. Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad, como órgano colegiado fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la Diputación Provincial y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.

ÁREAS IMPLICADAS

Presidencia y todas las Áreas

INDICADORES

N.º de acciones de difusión y sensibilización realizadas.

N.º y tipo de actuaciones, reuniones y encuentros llevados a cabo.

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y
FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.5- DECLARAR EN TODOS LOS PLANES, PROYECTOS Y DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS EL COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES COMO PRINCIPIO TRANSVERSAL DE LA INSTITUCIÓN

TEMPORALIZACIÓN

2021_2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se incluirá como principio transversal la igualdad de Género al menos en los siguientes:

- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Plan estratégico de Subvenciones.
- Documentos de gestión del Área de Personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 1.- Consolidar el compromiso de la Institución provincial con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREAS IMPLICADAS

Presidencia y todas las Áreas

INDICADORES

Porcentaje de documentos estratégicos elaborados que incluyen el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la Diputación, desagregado por sexos.

Porcentaje por Áreas de documentos estratégicos elaborados que incluyen el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, desagregado por sexos.

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.6.– DESARROLLAR E IMPULSAR NUEVOS SERVICIOS Y HERRAMIENTAS A TRAVÉS DEL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA WEB CORPORATIVA.

TEMPORALIZACIÓN

INMEDIATA: ESPACIO EN LA WEB PARA SUGERENCIAS

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se habilitará un espacio en la web para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de igualdad y se revisarán las aplicaciones informáticas para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria de cada área de la Diputación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 10. Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, etc.).

ÁREAS IMPLICADAS

Presidencia y Área de Innovación Provincia Digital

INDICADORES

Verificar su creación mediante visita a la web

N.º de sugerencias realizadas en materia de igualdad.

N.º de actuaciones realizadas.

AREA 1

TRANSVERSALIDAD O ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y
FUNCIONAMIENTO, INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.7.- REALIZACIÓN DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS A LOS REALIZADOS EN EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

TEMPORALIZACIÓN

2021-2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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 han resultado posible realizar, prestando especial atención al análisis de:

- Promociones
- Uso de medidas de conciliación
- Uso de espacios

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 13. Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal y Servicio de Igualdad.

INDICADORES

Número de aspectos analizados.

Conclusiones extraídas.

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.1- ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO

TEMPORALIZACIÓN

2021-2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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 Personal y recogerá al menos los siguientes contenidos:

Composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la sobrerrepresentación 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.

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal

INDICADORES

Nº de Convocatorias con informe de impacto de género.

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.2.- 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.

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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. Calculando los siguientes valores referidos a la convocatoria:

A.- Proporción (%) por sexo respecto al total de las personas en activo o en el o, en su caso, los cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales o escalas afectadas en la convocatoria.

B.- Proporción (%) por sexo respecto de las personas titulares de puestos del mismo rango que los convocados.

Estas medidas se aplicarán en los procesos de:

- a) promoción interna.
- b) concursos de provisión de puestos de trabajo.
- c) comisiones de servicio y adscripciones provisionales por necesidades del servicio.
- d) habilitación o reconocimiento para el desempeño provisional de puestos de superior categoría.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 4.- Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial.

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

ÁREAS IMPLICADAS

Personal

INDICADORES

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 desagregado por sexo.

Número de personas beneficiarias de esta medida desagregada por sexos.

La Resolución que haga pública la relación definitiva de aspirantes, que hayan superado un proceso selectivo deberá acompañarse de un análisis que incluya relación numérica y porcentual distribuida por sexo, y aprobados en cada una de las pruebas realizadas.

Nº de presencia de mujeres en posiciones relevantes de sectores en los que se encuentran subrepresentadas.

% de presencia de mujeres en posiciones relevantes de sectores en los que se encuentran

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y
ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.3.- REVISIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

TEMPORALIZACIÓN

Último trimestre del año.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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 estos elementos con las retribuciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial.

ÁREAS IMPLICADAS

Personal.

INDICADORES

Número de puestos de trabajo revisados.

Medidas correctoras que se han puesto en marcha.

Distribución por sexo de las personas que ocupan dichos puestos

Número de personas, por sexo, cuyas retribuciones se han visto ajustadas.

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

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. Nº de presencia de mujeres en posiciones relevantes de sectores en los que se encuentran subrepresentadas.

% de presencia de mujeres en posiciones relevantes de sectores en los que se encuentran subrepresentadas.



AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y
ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.4.- 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.

TEMPORALIZACIÓN
ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Estudio y seguimiento de todos los datos relativos a la promoción profesional de todo el personal de la Diputación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial.

ÁREAS IMPLICADAS

Personal.

INDICADORES

Porcentaje por sexo que representa respecto a la plantilla.

Perfil de las mujeres con potencial profesional para la promoción profesional, edad, nivel académico, especialización, antigüedad en la organización.

AREA 2 CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.5.- EN LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LIBRE DESIGNACIÓN SE PROCURARÁ LA COBERTURA QUE GUARDE PROPORCIONALIDAD EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Estudio y seguimiento de todos los datos relativos a la promoción profesional de todo el personal de la Diputación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 4. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Diputación Provincial.

ÁREAS IMPLICADAS

Presidencia y Área de Personal.

INDICADORES

Nº de nombramientos en cargos de libre designación desagregado por sexos.

AREA 2

CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y
ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.6.- MODIFICACIÓN DE LOS REGISTROS DE PERSONAL DE MANERA QUE RECOJAN INFORMACIÓN RELEVANTE DESDE UNA ÓPTICA DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN.

TEMPORALIZACIÓN

INMEDIATA

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se deberán revisar los registros de personal 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 10. Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, etc.).

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal y Área de Innovación Provincia Digital.

INDICADORES

Número y tipo de variables que permiten un análisis en función del sexo.

AREA 3

SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.1.- ESTUDIAR Y ANALIZAR EL ESTADO DE SALUD DEL PERSONAL, REALIZANDO EVALUACIONES DE RIESGOS QUE INCLUYAN LOS FACTORES PSICOSOCIALES, DETECTANDO LOS FACTORES DETERMINANTES POR RAZÓN DE SEXO Y PONIENDO EN MARCHA LOS PROTOCOLOS QUE PROCEDAN PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN ANTE LA DETECCIÓN DE PROBLEMAS POR RAZÓN DE SEXO.

TEMPORALIZACIÓN
ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación de Cáceres continuará realizando evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, teniendo siempre en cuenta en ellos los factores psicosociales.

Se establecerán acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración del riesgo psicosocial y el establecimiento de medidas efectivas contra las desigualdades que puedan derivarse de la doble presencia (compatibilidad vida laboral y familiar), la organización del trabajo, condiciones laborales y relaciones sociales o interpersonales en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 8. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal de Diputación.

AREA 3

SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES).

INDICADORES

Número de evaluaciones realizadas.

Nº de problemas detectados desagregado por sexo.

Nº de protocolos puestos en marcha.

Nº de medidas preventivas puestas en marcha.

Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.

Perfil profesional de las personas atendidas.



AREA 3

SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.2.- PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se establecerán acciones preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la protección a las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 8. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral del personal de Diputación.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES).

INDICADORES

Número de evaluaciones realizadas.

Nº de problemas detectados desagregado por sexo.

Nº de protocolos puestos en marcha.

Nº de medidas preventivas puestas en marcha.

Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.

AREA 4

FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.1.- INCORPORACIÓN DE TEMAS ESPECÍFICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, ADAPTADOS A CADA UNO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Diputación de Cáceres, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN).

INDICADORES DE IMPACTOS DE REALIZACIÓN

Porcentaje (%) de personas con cargos de responsabilidad que han recibido formación en materia de igualdad.

N.º total de Cursos programados y realizados en materia de igualdad, violencia de género y conciliación familiar.

Porcentaje (%) de mujeres y hombres participantes con derecho a título por subgrupos de trabajo.

AREA 4 FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.2.- PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CURSOS ESPECÍFICOS PARA ACCEDER A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se incluirán entre las actividades formativas cursos específicos para mujeres que les faciliten el acceso a puestos de responsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5.- Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Diputación de Cáceres, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma trasversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN).

INDICADORES

N.º total de Cursos programados y realizados.

N.º de participantes con derecho a título por subgrupos de trabajo.

Cálculo diferencial de participación en acciones formativas de mujeres y hombres.

AREA 4

FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.3.- SE REALIZARÁN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA EL PERSONAL TÉCNICO Y CARGOS CON RESPONSABILIDAD PARA EL CONOCIMIENTO DE INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A LA APLICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se incluirán entre las actividades formativas cursos con contenidos y objetivos específicos de instrumentos y herramientas que ayuden al personal técnico y directivo en la aplicación de la transversalidad de género en su gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Diputación de Cáceres, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma trasversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN).

INDICADORES

N.º total de Cursos programados y realizados.

N.º de participantes con derecho a título por subgrupos de trabajo y segregad por sexo.

% de participación de mujeres y hombres en las distintas actuaciones.

AREA 4

FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.4.- ELECCIÓN DE DOCENTES D ELAS DISTINTAS ACCIONES FORMATIVAS DE ACUERDO CON EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SIEMPRE QUE NO IMPLIQUE VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE PROFESIONALIDAD Y ESPECIALIDAD.

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se tendrá en cuenta la proporcionalidad equilibrada entre mujeres y hombres en la selección de docentes de las acciones formativas de todos los Planes de Formación programados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5. Fomentar la formación en igualdad del personal, de la Diputación de Cáceres, y hacer efectivo el principio de igualdad de forma trasversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal (DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN).

INDICADORES

N.º total docentes contratados desagregados por sexo en cada acción formativa.

AREA 5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.1.- ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA REGULAR Y FORMAL DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN.

TEMPORALIZACIÓN
ANUAL

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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
- Número de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia, además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad.
- Número de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo familia monomarental o monoparental

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla de la Diputación de Cáceres.

Objetivo 7. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Diputación facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

AREA 5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal.

INDICADORES

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 servicioutilizado.

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



AREA 5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.2.- ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN PUESTO EN MARCHA POR LA ENTIDAD .

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se elaborará un Plan de acción de corresponsabilidad y conciliación que se difundirá a todo el personal a través de todos los medios de comunicación interna de la Diputación, entre ellos la Intranet.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla de la Diputación de Cáceres.

Objetivo 7. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Diputación facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal

INDICADORES

Verificar el Plan de Conciliación puesto en marcha y su publicación en la Intranet Corporativa.

AREA 5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.3.- DIFUSIÓN A TODO EL PERSONAL DEL PLAN DE ACCIÓN DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN PUESTO EN MARCHA POR LA ENTIDAD.

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla de la Diputación de Cáceres.

Objetivo 7. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Diputación facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal.

INDICADORES

N.º de acciones de difusión del mismo realizadas.

Tipos de canales empleados.

AREA 5

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.4.- SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

TEMPORALIZACIÓN

ANUAL.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

- Se articularán mecanismos de seguimiento de la política de personal 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla de la Diputación de Cáceres.

Objetivo 7. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Diputación facilitando la conciliación de mujeres y hombres.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal.

AREA 5 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

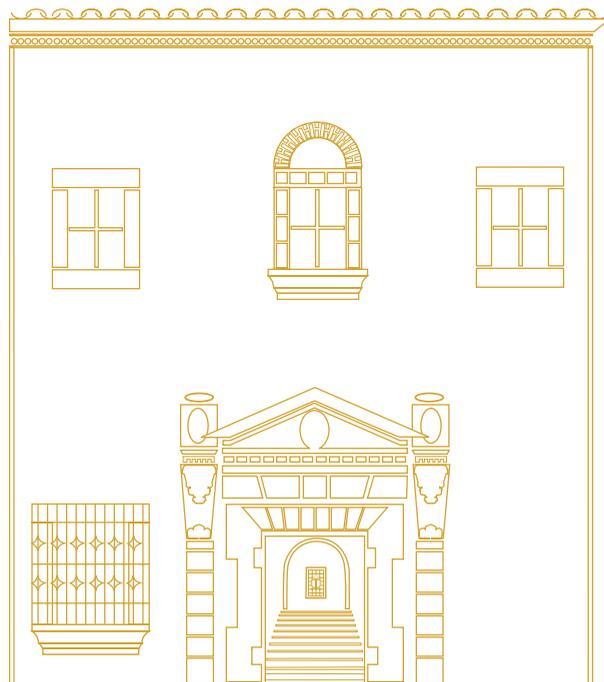
INDICADORES

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 servicioutilizado.

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



AREA 6

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 6.1.- SE DARÁ MÁXIMA DIFUSIÓN AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES EN RIESGO DE VIOLENCIA

TEMPORALIZACIÓN

2021 - 2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se difundirá a toda la plantilla, a través de todos los medios de comunicación interna de la Diputación, entre ellos la intranet, el Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 11. Garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREAS IMPLICADAS

Área de Personal
Servicio de Igualdad

INDICADORES

Verificación de la realización del Protocolo.
N.º de acciones de difusión del mismo realizadas.
Tipo de canales de difusión empleados.

AREA 6 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 6.2.- SE PRESTARÁ SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y DERIVACIÓN A LOS RECURSOS DE APOYO EXISTENTES EN LA COMUNIDAD A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

TEMPORALIZACIÓN
2021-2023

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El Servicio de Igualdad ofertará servicio de asesoramiento en materia de violencia de género y derecho de familia a las víctimas de violencia de género, para lo cual informará a todo el personal del funcionamiento de dicho servicio y los canales de comunicación existentes para ello.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 12. Prevenir y atender a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ÁREAS IMPLICADAS

Servicio de Igualdad

INDICADORES

N.º de personas que piden información sobre asesoramiento desagregado por sexo.

N.º de trabajadoras que solicitan asesoramiento.

N.º y tipo de asesoramientos realizados.

8. SEGUIMIENTO Y 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 la Comisión 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 la Comisión de Igualdad y la Mesa de Negociación, que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion 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.





DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE PERSONAL, FORMACIÓN,
RIESGOS LABORALES, SEPEI Y PARQUE MÓVIL



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES
Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL