DIPUTACIÓN
DE LEÓN

2019

PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE LEÓN

Marzo 2019

ÍNDICE

I. Introducción y normativa 1

II. Principios 3

III. Objetivos 4

IV. Procedimiento de elaboración 4

V. Diagnóstico de la situación 5

VI. Acciones para integrar la Igualdad 10

VII. Responsabilidad del Plan 47

VIII. Comisión Permanente de Igualdad 47

IX. Seguimiento y Evaluación 48

X. Vigencia 49

I. INTRODUCCIÓN Y NORMATIVA

La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres constituye un elemento clave en las sociedades democráticas desarrolladas y su consecución uno de los mandatos normativos vigentes, tanto a nivel internacional, como nacional, autonómico y local.

Por ello, es necesario que las administraciones públicas desarrollen, en el ámbito de su competencia, políticas dirigidas a cumplir con el principio de igualdad.

La Diputación de León, desde hace ya más de veinte años, tiene una reconocida e ininterrumpida trayectoria de compromiso con las políticas de Igualdad de Oportunidades impulsando distintos proyectos y actuaciones en el medio rural a través del II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011 (actualmente prorrogado).

Entre sus medidas se señala un *Área institucional e interdepartamental* con el siguiente objetivo: la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la incorporación del enfoque de género, de forma transversal, en todos los ámbitos de su actuación.

En este momento, sobre la base de la conveniencia y el deber de poner en marcha políticas y actuaciones cuyo objetivo sea la consecución de la igualdad, cumpliendo con los preceptos legales establecidos, se procede a la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de la Diputación de León cuyo ámbito de actuación es el personal que integra la misma, referido a todas las personas que prestan sus servicios en ella, cualquiera que sea su relación laboral.

El propósito del presente Plan es integrar la perspectiva de igualdad de género en la gestión de recursos humanos de la Institución, analizando posibles desequilibrios, promoviendo la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la Diputación de León y eliminando cualquier tipo de desigualdad laboral por razón de sexo.

Abordar la elaboración, aprobación e implantación de este Plan supone dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad, contribuyendo al proceso de modernización de la Administración Pública, creando una nueva cultura donde no tenga cabida que, por cuestiones de estereotipos y prejuicios, no resulten valoradas, en su justa medida, las habilidades y competencias de mujeres y hombres. Tiene por objeto, también, eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponer, si fuese necesario, las acciones positivas que resulten necesarias para corregir cualquier desequilibrio que pudiese existir.

Los recientes cambios legislativos han venido a habilitar e impulsar dichos procesos estableciendo la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad por parte de las Administraciones Públicas y la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

El marco normativo que determina, fundamenta y justifica el desarrollo de los Planes de Igualdad lo encontramos en:

La Constitución Española, que en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 sostiene que "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, en su artículo 45.2, materializa la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, al establecer que *"Las empresas 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, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral".*

Además, el Título V de la citada Ley Orgánica, está dedicado a la aplicación de la igualdad en el empleo público y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas para aplicar el principio de igualdad: *"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias 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 el 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".*

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su Disposición Adicional Séptima, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario:

"*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".

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León, dedica su artículo 4 a los planes de igualdad sosteniendo que *"para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".*

II. PRINCIPIOS

Los principios que rigen este Plan de Igualdad son:

- Compromiso político y técnico para garantizar una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Transversalidad, dado que el enfoque de género e igualdad de oportunidades implicará a todas las áreas, servicios y centros dependientes de la Diputación de León.
- Dinamismo y flexibilidad, quedando sometido a todos aquellos cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y su permanente actualización.
- Participación activa de todo el personal de la Institución para llevar a cabo todos los objetivos planteados en el mismo.

III. OBJETIVOS

Este Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos generales:

- Garantizar en el ámbito de la Diputación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización de la Diputación, como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política organizacional, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.
- Impulsar la creación de una nueva cultura, fomentando la superación de los estereotipos y prejuicios en el ámbito laboral y la justa valoración de las habilidades y competencias del personal sin que la razón del sexo pueda constituir ningún tipo de elemento diferenciador o excluyente.
- Establecer medidas efectivas para prevenir, evitar, denunciar y sancionar las situaciones de acoso sexual y/o sexista, mediante la elaboración y establecimiento de los correspondientes protocolos de actuación.
- Implicar a todo el personal, haciéndole partícipe de los objetivos y motivar así su compromiso para la efectividad de este Plan.
- Impulsar la Comisión Permanente de Igualdad como órgano paritario encargado de la elaboración de propuestas y medidas para seguir avanzando en este ámbito, así como de efectuar un seguimiento del cumplimiento de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

IV. PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN

Durante el primer trimestre de 2018, se realizó un estudio que recogió toda la información necesaria para hacer un diagnóstico previo que reflejase la situación de partida.

A estos efectos, se analizó la estructura organizativa de la plantilla de personal, su distribución, las prácticas empleadas para el acceso, provisión y promoción, las retribuciones, las medidas de conciliación, las medidas y/o protocolos existentes para prevenir el acoso sexual y laboral y la violencia de género.

Al mismo tiempo, se dio traslado de un cuestionario a la plantilla de personal y a la representación de los y las trabajadoras, así como al Servicio de Recursos Humanos.

Tras el estudio por parte de la representación de los y las trabajadoras de los datos recogidos y el diagnóstico presentado en las reuniones celebradas de la Comisión Permanente de Igualdad el 25 de enero y 27 de febrero de 2018, se inició la elaboración delas medidas para su implementación que, una vez adoptadas por la Comisión Permanente de Igualdad, se someterán a su aprobación por el órgano competente.

En el Plan de Igualdad quedan recogidos los objetivos, las medidas y las áreas de intervención. Se procederá a la implementación de las acciones propuestas que tratarán de mejorar o corregir los eventuales desequilibrios detectados en cuanto a la aplicación del principio de igualdad proponiendo instrumentos adecuados para hacer posible su seguimiento, así como la evaluación de los resultados obtenidos garantizando, como medidas transversales y durante todo el proceso, la comunicación, la información, la sensibilización y formación a todo el personal de la organización en relación con el compromiso de igualdad, las acciones y las medidas propuestas para alcanzar el fin deseado, cuidando la imagen interna y externa, así como el seguimiento de las acciones durante el desarrollo del Plan.

V. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Tanto para el análisis y diagnóstico de la situación, como para la determinación de las medidas propuestas y previstas en este Plan, se parte de la base de que la Diputación Provincial de León, como Administración Pública de ámbito Local, se encuentra sujeta a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que a su vez se constituyen como principios rectores del acceso al empleo público (art 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

El diagnóstico elaborado durante el primer trimestre del año 2018,se ha realizado mediante el análisis de los siguientes datos:

- La descripción de las características del personal que integra la plantilla utilizando para ello el estudio de tablas desagregadas por sexo, solicitadas al Servicio de Recursos Humanos, y en base a diferentes indicadores de diagnóstico o variables objeto de estudio recogidos de la plantilla presupuestaria para 2018, de los puestos de la relación de puestos de trabajo (RPT), sin tener en cuenta los contratos temporales que sustituyen situaciones de incapacidad temporal (IT), acumulación de tareas, contratos por obras o servicio, o por programas subvencionados y de empleo,(con fecha 31 de diciembre de 2017, la plantilla de personal estaba integrada por 704 mujeres y 553 hombres, 1.257 en total, de los cuales 190 personas (15,12 %), 75 hombres (5,97 %) y 115 mujeres (9,15 %), se encontraban se situación de interinidad o con contratos temporales por

sustitución por IT, puestos de acumulación de tareas, programas subvencionados, etc., y no se han tenido en cuenta en los distintos parámetros estudiados en el diagnóstico salvo en el del tipo de nombramiento. En estos contratos temporales la mayoría son mujeres porque los puestos más sustituidos son los correspondientes a los centros de los servicios sociales.

- Encuestas dirigidas a la representación de los y las trabajadoras y al personal de la Diputación.
- Documentación generada por esta Administración como el organigrama, la página web, las bases de convocatorias, convenio colectivo vigente, acuerdo de condiciones de trabajo, distintas modalidades contractuales, tiempo de trabajo, distribución de la jornada, etc.

Tanto los datos estadísticos como los cuestionarios forman parte de anexos que fueron puestos a disposición de la Comisión Permanente de Igualdad para su análisis y estudio.

Las principales conclusiones del estudio estadístico desagregado por sexo son:

- La distribución por sexo de la plantilla de personal (funcionario y laboral) es equilibrada. De total de personas que trabajaban en Diputación el 31 de diciembre de 2017, en el momento que se realizó el diagnóstico, 1.257 personas, 15,12% tienen puestos de acumulación de tareas, programas subvencionados, sustitución de I.T. que como se dijo anteriormente no se han tenido en cuenta en los parámetros estudiados en el diagnóstico, salvo en el tipo de nombramiento, por lo que de las 1.067 personas restantes que se han tenido en cuenta, 478 son hombres y 589 mujeres, lo que representa el 44,80% y 55,20%, respectivamente. La proporción está dentro de los márgenes de referencia (40% / 60%) establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- En la distribución por grupos de titulación, se observa que en el grupo A1-I y Agp-V la presencia de mujeres y hombres se ajusta a los márgenes establecidos por Ley. En los gruposA2-II y C1-III existe un mayor porcentaje de mujeres alcanzando el 65,92% y el 69,83% respectivamente. El grupo C2-IV registra un menor porcentaje de mujeres (32,01%) frente al 67,99% de hombres.

- La concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo como administración, limpieza o cuidado asistencial es notoria y también en los Servicios de Contabilidad, Control Interno, Cooperación, Derechos Sociales y Centros de Atención Personalizada junto con el área de Recursos Humanos. En todos estos departamentos, el porcentaje de mujeres supera el 60%, por lo que podemos hablar de segregación ocupacional. Por contra, pocas son las mujeres que trabajan en el ámbito

de la Tecnología, Fomento, Parque Móvil y Deportes. En ambos casos se considera que ello se debe a factores de índole cultural.

- Los puestos de Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional y las Jefaturas Superiores de Servicio están ocupadas por 26 hombres (70,27%) y 11 mujeres (29,73%). Y las jefaturas intermedias, están ocupadas por 63 hombres (36,30%) y 93 mujeres (63,70%).

- En cuanto a la edad, se observa que el 43,86% tiene una edad comprendida entre los 46 y 56 años, frente al 22,31% de mujeres entre 30 y 45 años. En la franja de 20-29 años, hay sólo tres mujeres y ningún hombre. Ello viene motivado por las limitaciones al acceso a la función pública impuestas por las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado en base a la necesidad de cumplimiento de los principios de equilibrio presupuestario y sostenibilidad financiera de los entes públicos. Estos datos implican la limitación en la utilización de algunas medidas de conciliación relacionadas con los permisos, responsabilidades por nacimiento y cuidados de menores. Sin embargo, por el contrario, ello ha conllevado un incremento de las peticiones de medidas de conciliación familiar para la atención de personas mayores dependientes.

- En relación a las medidas de conciliación recogidas en la normativa vigente aplicables a ambos sexos (excedencia por cuidado de familiares, reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar y menor enfermo) se constata que en más del 80% de las ocasiones son solicitadas por mujeres (4 hombres frente a 18 mujeres en 2017). Las medidas de conciliación están recogidas en el acuerdo de la Mesa de Negociación de condiciones comunes de trabajo de la totalidad de empleados/as públicos de la Diputación de León, publicado el 12 de julio de 2017. El artículo 10 recoge el horario general de las dependencias administrativas en el que se establece un tiempo fijo y una parte variable de la jornada que permite una mayor conciliación de la vida personal y laboral del personal que integra la Administración Provincial. Para los centros periféricos, se negocia cada año el calendario en el que se realiza la distribución anual de las horas de trabajo y los turnos que tienen algunas categorías, con carácter general. El artículo 20 E recoge los diferentes permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral; realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, lactancia, nacimiento de hijos prematuros, guarda legal, cuidado de un familiar de primer grado, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- En términos de antigüedad, se trata de una plantilla estable dado que la mayoría tiene una antigüedad superior a 10 años y más de la mitad más de 20 años. En estos datos no están incluidos los nombramientos y contratos para sustituir IT, vacaciones, acumulación de tareas, programas subvencionados que, a 31 de diciembre, alcanzaban la cifra de 190 personas.

- En cuanto al tipo de nombramiento, el 70% del funcionariado es de carrera y el 30% interino. Del personal laboral, el 77% es fijo y el 23% temporal. El personal fijo respeta la composición establecida por Ley (60% / 40%) mientras que el temporal está integrado mayoritariamente por mujeres, por cuanto el mayor índice de contratos temporales por sustituciones y similar se produce en puestos de trabajo ubicados en sectores y ámbitos ocupados mayormente por mujeres.

- En relación a las últimas promociones internas convocadas han participado más hombres que mujeres, promocionando 19 hombres y 9 mujeres. Se trata de procesos en los que los puestos a promocionar pertenecen a sectores tradicionalmente ocupados por hombres por lo que las razones de índole cultural están muy presentes (fundamentalmente son promociones de puestos de operarios/as a puestos de ayudantes de estaciones invernales).

- Las comisiones de servicio, atribuciones temporales y movilidad funcional fueron concedidas a un 48% de hombres y 52% a mujeres. Debe indicarse que, salvo excepciones tasadas basadas en circunstancias excepcionales del servicio debidamente justificadas, la participación del personal en este tipo de convocatorias de provisión de puestos de trabajo es voluntaria.

- Los órganos de selección de todo tipo de procesos selectivos, incluidas bolsas de empleo y promoción interna, cumplen la composición paritaria requerida en la medida en que la imprescindible capacitación técnica de sus componentes así lo permite.

- Las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal recogen de forma expresa el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo público de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española.

- La escala de retribuciones, conforme a la RPT y plantilla presupuestaria, recoge más de 179 puestos de trabajo con diferente denominación y retribución y se observa que no presenta ningún tipo de discriminación por sexo.

- En relación con la formación, durante el 2017, la Diputación ha convocado tres cursos de formación específicos sobre conducción y cuidados a personas que atienden discapacidades intelectuales. En ellos, 17 hombres recibieron la formación relativa a la conducción y 53 mujeres a la atención de cuidadores/as. Esta desigualdad en la formación viene también derivada del tipo de puesto y ámbito al que afecta. No obstante, se observa que no se ha impartido ningún tipo de formación relacionada con la igualdad entre hombres y mujeres.

- Respecto al lenguaje utilizado en acuerdos, resoluciones, anuncios, comunicaciones, página web, documentación emitida por la Diputación de León se usa preferentemente el masculino genérico sin que se esté integrado un lenguaje inclusivo. Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León avalan la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

- De las subvenciones convocadas por la Diputación se observa que sólo las que se publican desde el Servicio de Derechos Sociales incluyen el lenguaje inclusivo en sus bases. La nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, permite que las Administraciones introduzcan en los pliegos condiciones de tipo social (contratación de personas con discapacidad o con dificultades de inserción, etc.) laboral (favorecer la formación en el lugar de trabajo y la conciliación) y medioambiental (gestión eficiente del agua, reciclado de residuos, energías renovables.) Estas condiciones podrán recogerse como umbrales de solvencia exigidos para acceder a licitaciones como criterios de puntuación de las ofertas o como condiciones de ejecución del contrato.

Tras el análisis de estas conclusiones, se estima que existen patrones culturales que influyen en la elección de los estudios académicos o formación profesional y que también se reflejan en las actividades laborales que desarrollan hombres y mujeres en la Diputación. Se observa que existen puestos tradicionalmente masculinizados y feminizados, por lo que se puede hablar de segregación ocupacional heredada de las estructuras sociales y culturales de la sociedad.

Por otro lado, para vislumbrar con cierta precisión la cuestión relativa a la subrepresentación de la mujer en determinadas categorías nos sirve, en principio, la desagregación de datos por áreas o servicios, en tanto que en la mayoría de los casos la presencia en un área o servicio es resultado de la libre elección de los/as empleados/as públicos tras superar procesos de acceso y/o de provisión en los que libremente, también, han participado bajo los mismos principios de igualdad, mérito y capacidad. Causas sociales y culturales explican esta realidad que deberá ir corrigiéndose con la adopción de medidas que fomenten el cambio de estos estereotipos.

En cuanto a las **encuestas dirigidas a la plantilla de Diputación**, lo primero que hay que destacar es la escasa participación obtenida. Fueron cumplimentadas aproximadamente una tercera parte de las remitidas. Varias pueden ser las interpretaciones; la elección de las fechas en las que se envió, la escasa disposición a expresar opiniones en este tipo de consultas o que el asunto no es sugerente ni relevante para el conjunto de la plantilla, etc.

En relación a las **encuestas dirigidas a la representación legal de los y las trabajadoras** se destaca la necesidad de que la institución cuente con un Plan de Igualdad para cumplir con los preceptos de la Ley y para que se desarrollen las medidas una vez sean adoptadas en la Comisión Permanente de Igualdad, órgano en el que están representados los sindicatos. La formación en igualdad en el seno de la Institución Provincial y en la representación legal de los /as trabajadores/as es un aspecto importante que debiera ser impulsado en el Plan.

De los datos recogidos y del diagnóstico realizado se concluye que en la Diputación de León no se observa discriminación directa por razón sexo en lo referido a las funciones, características y retribuciones de los puestos de trabajo, ni en los derechos y obligaciones del personal o en la forma de cobertura de los distintos puestos de trabajo, ya sea permanente o temporal, por cuanto la solicitud de participación y de incorporación a un determinado puesto de trabajo depende de una decisión individual y del respeto y cumplimiento por parte de esta Institución Provincial de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública y a la promoción profesional del personal que la integra.

No obstante, se observan determinados desequilibrios fruto del contexto cultural y/o de factores estructurales sociales que deben ser objeto de atención y de actuaciones específicas. Así por ejemplo, en lo relativo a la formación específica en materia de igualdad de oportunidades dirigida al personal de la Diputación y al personal directivo. También se hace necesario implantar un lenguaje administrativo inclusivo, así como la elaboración de un protocolo de actuación frente acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y de atención y protección de las/los trabajadoras/es víctimas de violencia de género.

VI. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD .

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de León, extraídas las conclusiones e identificadas las necesidades, procede proponer las medidas que conduzcan a la mejora de las condiciones de igualdad de oportunidades en la política y la práctica de la gestión de recursos humanos y detectar carencias o aspectos que deben abordarse e incorporarse para hacer efectiva la igualdad en la organización, mediante la definición de los objetivos concretos, las estrategias y las medidas a llevar a cabo para la consecución del fin propuesto y su seguimiento.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objetivo principal del presente Plan será garantizar en el ámbito de la Diputación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.

Las acciones o medidas a implementar se estructuran en las siguientes 7 áreas:

- Área 1: Cultura de la organización, información y comunicación para la igualdad de género
- Área 2: Estructura de la plantilla de personal
- Área 3: Acceso al empleo público y contratación de personal
- Área 4: Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional
- Área 5: Formación
- Área 6: Medidas de Salud Laboral
- Área 7: Conciliación de la vida laboral y familiar
- Área 8: Acoso Sexual y por razones de Sexo.
- Área 9: Violencia de género

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

Objetivos del Área:

Profundizar en una política de igualdad de género para producir un cambio en la cultura e imagen de la organización, colaborando así en promover una cultura de igualdad de género y un cambio de mentalidad de la sociedad.

Informar y difundir a toda la plantilla la existencia y puesta en marcha del Plan a través del método más adecuado en cada uno de los servicios o centros de esta Diputación.

Implantar un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa y promover una publicidad no discriminatoria y exenta de estereotipos de género.

Generar sinergias con otros órganos cuyos fines sean la promoción de la igualdad de oportunidades, como el Consejo Provincial de la Mujer.

Introducir el concepto de responsabilidad social en los procesos de contratación de empresas y/o servicios.

ACCIÓN 1.1
Informar y difundirla existencia y puesta en marcha del Plan a través de una estrategia de comunicación diseñada a tal efecto

PROCEDIMIENTO

Nivel externo:

- Rueda de prensa del Presidente/a o de la persona en quien delegue.
- Entrevistas y encuentros con los medios de comunicación.
- Creación de un enlace específico en la página web.

Nivel interno:

- Envío de una circular del/la Presidente/a dirigida a toda la plantilla.
- Utilización de la cuenta "plandeigualdad@dipuleon.es" como canal permanente de comunicación.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Gabinete Técnico del/la Presidente/a de la Diputación y/o Área de Presidencia
- Área de Recursos Humanos
- Servicio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)
- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

En el primer mes de desarrollo del Plan se lanzará la campaña de difusión y el enlace web en los primeros seis meses del programa.

INDICADORES

Dossier de prensa que recoja el impacto del nivel externo.

Número de correos electrónicos enviados o número de receptores de esos correos.

Número de correos electrónicos desagregados por sexo recibidos en la cuenta plandeigualdad@dipuleon.es.

Número de reuniones informativas a las áreas y servicios.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 1.2
Fomentar y facilitar una formación específica de Agente de Igualdad al personal cuyo puesto guarde una relación directa con la materia de Igualdad de Género

PROCEDIMIENTO

- Fomentar y facilitar al personal del Servicio de Derechos Sociales cuyo puesto de trabajo guarde o pueda guardar una relación directa con esta materia, la posibilidad de una formación específica de Igualdad de Género.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social.

CRONOGRAMA

En el primer año de desarrollo del Plan

INDICADORES

Número de formaciones realizadas.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

Deberá valorarse y preverse una dotación específica para este fin en la partida presupuestaria de formación.

ACCIÓN 1.3
Difundir entre el personal de toda la institución provincial el compromiso con la igualdad, el alcance y significado del mismo para todo el personal de la Diputación y sus organismos autónomos y el marco legislativo en que se inscribe

PROCEDIMIENTO

Diseño de un manual de acogida que se pondrá a disposición del personal en la página web y que recogerá:

- Acuerdo de la Mesa de Negociación de condiciones comunes de trabajo de todos los empleados públicos de la Diputación de León respecto de la jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias, publicado el 12 de julio de 2017.
- Plan de Igualdad del Personal de la Diputación de León.
- Manual de Lenguaje inclusivo.
- Protocolo de Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.
- Otros Acuerdos o Circulares que afecten al personal, como el Régimen Disciplinario del personal de la Diputación de León.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Servicio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)
- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

En los seis primeros meses de desarrollo del Plan

INDICADORES

Creación de un espacio permanente en la página web que dé acceso al manual.

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

Número de actualizaciones de la información expuesta.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica, aunque será preciso incluir una partida para reprografía.

ACCIÓN 1.4
Superar los estereotipos y roles de género en la imagen pública de la Diputación.

PROCEDIMIENTO

- Cuidar la imagen pública de la Institución, especialmente en el ámbito publicitario, de aquellos ámbitos de la misma donde alguno de los sexos está infrarrepresentado, para favorecer el cambio de imagen en la ciudadanía.

- Potenciar la imagen de participación y liderazgo que tienen las mujeres en la Diputación para erradicar los estereotipos de género que aún existen en la sociedad.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Gabinete Técnico del Presidente/a de la Diputación y/o Área de Presidencia

- Sección de Transparencia, Relaciones Institucionales y Comunicación y/o Subárea de Secretaria General.

- Todas las Áreas y Servicios.

CRONOGRAMA

En los seis primeros meses de desarrollo del Plan

INDICADORES

Número de actos en los que se fomenta la participación de las mujeres o los hombres en aquellos sectores que se encuentren infrarrepresentados.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 1.5
Implantar un uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa y promover una publicidad no discriminatoria y exenta de estereotipos de género y sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de su utilización

PROCEDIMIENTO

- Revisar las comunicaciones internas y externas (formularios, solicitudes, informes, notas de prensa, actas, publicaciones…).
- Elaborar un Manual o Guía de Lenguaje Inclusivo que formará parte de la documentación aportada en el Manual de Acogida (acción 1.3).
- Utilizar un lenguaje no sexista en letreros de las puertas de los despachos, tarjetas de visita, organigramas, R.P.T., etc.
- Nombrar y escribir los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupe.
- Adaptación de una herramienta informática que corrija el lenguaje no inclusivo.
- Revisar y corregir los contenidos de la página web de la Diputación y sus organismos autónomos.
- Programación de acciones formativas para la sensibilización de toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista, especialmente del personal del Gabinete de Prensa.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Todas las Áreas y Servicios

CRONOGRAMA

En el primer año de desarrollo del Plan.

INDICADORES

Adquisición de una herramienta informática correctora.

Número de documentos, publicaciones y letreros revisados.

Número de acciones formativas por áreas para el manejo de un lenguaje no sexista.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

Es necesaria dotación presupuestaria específica para la adaptación de la herramienta informática correctora y para las acciones formativas.

ACCIÓN 1.6
Observar las cláusulas de responsabilidad social de la nueva Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público

PROCEDIMIENTO

- Se velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 71.d en que se hace referencia a que, no podrán contratar con la Diputación de León ni con el ILC, las empresas de más de 250 trabajadores/as que no cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

- Se velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 202 en que se hace referencia a que será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social. La Comisión de Igualdad propondrá al Servicio de Contratación de la Diputación el tipo de medidas que se podrían incluir según el tipo y objeto de contrato, relacionadas con la igualdad,

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Servicio de Contratación y Patrimonio

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez esté en desarrollo el plan.

INDICADORES

El Servicio de Contratación y Patrimonio informará sobre el número de contratos en los que se ha aplicado esta cláusula.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 1.7
Informar al Consejo Provincial de la Mujer sobre la puesta en marcha del Plan.

PROCEDIMIENTO

- Dar a conocer el presente Plan por parte de la persona designada del Servicio de Derechos Sociales en el Consejo Provincial de la Mujer.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

En la primera reunión del Consejo tras la publicación del Plan.

INDICADORES

Designación de un/a representante que forme parte de la Comisión Permanente de Igualdad como miembro del Consejo Provincial de la Mujer.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA 2. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL

Objetivos del Área:

Fortalecer el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Institución Provincial

Revisar la Relación de Puestos de Trabajo para garantizar una denominación/clasificación no sexista.

ACCIÓN 2.1
Introducir la perspectiva de género en los análisis de la estructura del personal

PROCEDIMIENTO

- Actualizar anualmente toda la información estadística de la plantilla para posibilitar que esté desagregada por sexo, puestos, categorías, edad, etc.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social
- Servicio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)

CRONOGRAMA

En los primeros seis meses tras la publicación del Plan.

INDICADORES

Número de estudios, análisis e informes realizados sobre la estructura del personal desde la perspectiva de género.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

Es necesaria dotación presupuestaria específica si se precisará adquirir nuevas herramientas informáticas.

ACCIÓN 2.2
Utilización de un lenguaje no sexista en la Relación de Puestos de Trabajo

PROCEDIMIENTO

- Revisión continuada de la redacción de la R.P.T. para incluir un lenguaje inclusivo que elimine los estereotipos de género.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez este en desarrollo el Plan.

INDICADORES

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

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria.

ÁREA 3. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y CONTRACIÓN DE PERSONAL

Objetivos del Área:

Velar por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procesos de selección para el acceso al desempeño de puestos de trabajo en la Diputación de León, con independencia del tipo de vinculación, ya sea personal funcionario o laboral, y de su duración.

Promover la participación de un mayor número de mujeres o de hombres en actividades profesionales en las/los que están subrepresentadas/os para favorecer un mayor equilibrio.

Adecuar el diseño y lenguaje de los formularios y solicitudes de participación en procesos selectivos a los principios de igualdad de género.

ACCIÓN 3.1
Promover la participación de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo de la Institución Provincial eliminando posibles sesgos de género.

PROCEDIMIENTO

- Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las bases de las convocatorias y ofertas de empleo, eliminando todo uso sexista del lenguaje, así como los estereotipos de género en relación con los puestos de trabajo a cubrir. Se indicará de manera expresa que la oferta va dirigida a ambos sexos.
- Todas las convocatorias recogerán en sus bases una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades (art 14 de la Constitución).
- Elaboración por el Área de Recursos Humanos de un informe anual de impacto de género de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes que recogerá la composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en cada categoría de puesto de trabajo, así como de los cuerpos y escalas o grupos de titulación y del área o unidad administrativa en los que se ubican.
- Todas las convocatorias de empleo y pruebas de selección irán acompañadas de un informe de impacto de género, con indicación específica sobre si existe en el correspondiente grupo infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.
- Añadir en todas las convocatorias de empleo y pruebas de selección el compromiso de la Diputación de León con la igualdad, que va dirigida a alcanzar la paridad entre mujeres y hombres, en todos los puestos de trabajo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Los procedimientos se incorporarán a todas las convocatorias y ofertas de empleo de la institución provincial que se produzcan desde la entrada en vigor del plan, salvo que esté debidamente justificada la no realización de las revisiones y modificaciones correspondientes, en atención a la urgente necesidad de cubrir el puesto o puestos de trabajo y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

INDICADORES

Número de documentos revisados y modificados.

Número de informes de impacto de género elaborados.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 3.2
Inclusión de medidas en los procesos de selección, que fomenten corregir desequilibrios de representación entre sexos en los puestos de trabajo.

PROCEDIMIENTO

- Con carácter temporal y mientras persistan situaciones de desequilibrio entre sexos en los puestos de trabajo convocados (nuevo ingreso, concursos, comisiones, promoción interna, bolsas, oferta al ECYL, etc.) una vez aplicados todos los criterios de desempate establecidos legal y reglamentariamente, en caso de empate entre dos personas candidatas en los procesos selectivos, se aplicará la acción positiva a favor del sexo menos representado en la categoría del puesto de trabajo a cubrir, cuando éste pertenezca a los puestos que presenten una composición no equilibrada por sexos y respetando siempre los principios de igualdad, mérito y capacidad, según el informe de impacto de género previo elaborado por el Área de Recursos Humanos.
- Las bases de los procesos de selección contendrán una cláusula que establecerá el elemento decisorio indicado en caso de empate.
- Revisar con perspectiva de género la baremación y el orden de las pruebas de selección de aquellas convocatorias que requieran de pruebas físicas.
- Todos los programas para las pruebas selectivas de acceso, deberán contener temarios relacionados con la igualdad de oportunidades, materia de violencia de género y acoso laboral y acoso sexual por razón de género, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión.
- En atención al tipo de puesto de trabajo convocado, se baremarán en los procesos de selección los cursos en materia de igualdad organizados e impartidos por Centros oficiales de formación de funcionarios de esta Administración o de otras Administraciones Públicas o por Promotores de Planes de Formación Continua para el personal de las Administraciones Públicas.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

CRONOGRAMA

Se empezará a aplicar a los procesos de selección, concursos, comisiones de servicio y promoción interna que se convoquen a partir de la entrada en vigor del plan.

INDICADORES

Número de acciones positivas a favor del sexo menos representado en la categoría del puesto de trabajo a cubrir.

Número de pruebas selectivas en las que se han incorporado temarios relacionados con la igualdad de oportunidades, materia de violencia de género y acoso laboral y acoso sexual por razón de género.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 3.3
Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos decisorios de selección de personal

PROCEDIMIENTO

- Se velará por el cumplimiento de que la composición de tribunales y/o comisiones de valoración sea equilibrada por razón de sexo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez esté en desarrollo el Plan.

INDICADORES

Informe anual de comisiones de valoración y/o tribunales reflejando número de miembros y porcentaje por sexo.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 3.4
Velar por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procesos de selección para la cobertura de puestos de trabajo.

PROCEDIMIENTO

- Se velará por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procedimientos de selección para la cobertura, ya sea definitiva o temporal, de puestos de trabajo, analizando e identificando posibles obstáculos o limites que pudieran detectarse que pudieran impedir o limitar la aplicación efectiva de este principio a fin de evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- Se elaborará un Decálogo de medidas en relación con la igualdad que se entregará al personal nombrado como miembro de los tribunales de selección o comisiones de valoración.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos.
- Área de Bienestar Social.

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez esté en desarrollo el Plan.

INDICADORES

Número de propuestas o de informes elaborados de análisis de los procesos de selección o provisión de puestos desde la perspectiva de género.

APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 3.5
Introducir la perspectiva de género en el Reglamento de Bolsas de Empleo.

PROCEDIMIENTO

- Impulsar la revisión o modificación del Reglamento de Bolsas de Empleo de la Diputación desde el punto de vista de la igualdad de género.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos.

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez esté en desarrollo el Plan.

INDICADORES

Aprobación de un nuevo Reglamento de Bolsas de Empleo o modificación del existente incluyendo medidas en materia de igualdad de género.

Reuniones de la Comisión de Seguimiento de Bolsas de Empleo.

APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA 4. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN DE LEÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.-

Objetivos del Área:

Velar por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procesos de provisión de puestos de trabajo y de promoción profesional de los empleados/as al servicio de la Diputación Provincial.

Promover la participación de un mayor número de mujeres o de hombres en los procesos de promoción profesional que afecten a actividades profesionales en las/los que están subrepresentadas/os para favorecer un mayor equilibrio.

Adecuar el diseño y lenguaje de los formularios y solicitudes de participación en procesos de provisión y de promoción a los principios de igualdad de género.

ACCIÓN 4.1
Inclusión de medidas en los procesos de provisión de puestos y de promoción interna del personal que garanticen el cumplimiento estricto de los principios de igualdad de género.

PROCEDIMIENTO

- Los programas para las pruebas de los procesos selectivos de promoción del personal, deberán contener temarios relacionados con la igualdad de oportunidades, materia de violencia de género y acoso laboral y acoso sexual por razón de género, de acuerdo con el nivel del puesto en cuestión.
- En atención al puesto de trabajo convocado, se baremarán en los procesos de provisión de puestos y de promoción interna, los cursos en materia de igualdad organizados e impartidos por Centros oficiales de formación de funcionarios de esta Administración o de otras Administraciones Públicas o por Promotores de Planes de Formación Continua para el personal de las Administraciones Públicas.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

CRONOGRAMA

Se empezará a aplicar a los procesos de provisión, concursos, y promoción interna que se convoquen a partir de la entrada en vigor del plan.

INDICADORES

Número de acciones positivas a favor del sexo menos representado en la categoría del puesto de trabajo a cubrir.

Número de pruebas selectivas en las que se han incorporado temarios relacionados con la igualdad de oportunidades, materia de violencia de género y acoso laboral y acoso sexual por razón de género.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 4.2
Promover la participación de mujeres y hombres en todas las convocatorias de provisión de puestos y de promoción interna que se convoquen por la Institución Provincial eliminando posibles sesgos de género.

PROCEDIMIENTO

- Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las bases de las convocatorias, eliminando todo uso sexista del lenguaje, así como los estereotipos de género en relación con los puestos de trabajo a cubrir. Se indicará de manera expresa que el procedimiento que se convoca va dirigido a ambos sexos.
- Todas las convocatorias recogerán en sus bases una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades (art 14 de la Constitución).
- Elaboración por el Área de Recursos Humanos de un informe anual de impacto de género de los puestos de trabajo que se encuentren vacantes que recogerá la composición numérica distribuida por sexo, e indicación, en su caso, de la subrepresentación de alguno de los dos sexos en cada categoría de puesto de trabajo, así como de los cuerpos y escalas o grupos de titulación y del área o unidad administrativa en los que se ubican.
- Las convocatorias irán acompañadas de un informe de impacto de género, con indicación específica sobre si existe en el correspondiente grupo infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Los procedimientos se incorporarán a todas las convocatorias y ofertas de empleo de la institución provincial que se produzcan desde la entrada en vigor del plan, salvo que esté debidamente justificada la no realización de las revisiones y modificaciones correspondientes, en atención a la urgente necesidad de cubrir el puesto o puestos de trabajo y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

INDICADORES

Número de documentos revisados y modificados.

Número de informes de impacto de género elaborados.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 4.3
Velar por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procesos de provisión de puestos de trabajo o de promoción interna.

PROCEDIMIENTO

- Se velará por el cumplimiento estricto del principio de igualdad de género en todos los procesos de provisión de puestos de trabajo y de promoción interna, analizando e identificando posibles obstáculos o limites que pudieran detectarse que pudieran impedir o limitar la aplicación efectiva de este principio a finde evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- Se elaborará un Decálogo de medidas en relación con la igualdad que se entregará al personal nombrado como miembro de los tribunales de selección o comisiones de valoración.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos.
- Área de Bienestar Social.

CRONOGRAMA

Se aplicará una vez esté en desarrollo el Plan.

INDICADORES

Número de propuestas o de informes elaborados de análisis de los procesos de selección o provisión de puestos desde la perspectiva de género.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA 5. FORMACIÓN

Objetivos del Área:

Programar y difundir la formación del personal teniendo en cuenta la perspectiva de género y respetando la conciliación de la vida familiar y laboral.

Potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

Favorecer la participación de los/as empleados/as en la planificación de acciones formativas que pudieran ser de interés y que realicen las correspondientes sugerencias.

ACCIÓN 5.1
Sensibilización y formación del personal en materia de género

PROCEDIMIENTO

- Desde el Servicio de Recursos Humanos se organizarán cursos y seminarios para sensibilizar a todo el personal en materia del Principio de Igualdad y las Políticas de Igualdad, así como en la implantación de un lenguaje no sexista.
- Formación específica para las personas responsables de Recursos Humanos y Derechos Sociales,
- Desarrollo de las acciones formativas en materia de igualdad de género en horario laboral.
- Informar sobre el derecho a la formación durante el permiso de maternidad, paternidad, en caso de parto adopción o acogimiento, excedencias y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o familiares y violencia sobre la mujer.
- Preferencia durante un año, en el acceso a la formación al personal que, por motivos familiares, haya suspendido su relación laboral o hayan reducido su jornada de trabajo.
- Se establecerán cuotas mínimas para la participación del sexo menos representado en aquellas acciones formativas que estén dirigidas a los puestos en los que se haya detectado masculinización o feminización
- Se realizarán análisis periódicos de la participación en acciones formativas de empleados y empleadas por área y grupo profesional y por tipo de acción de formativa, con el fin de detectar posibles desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Formación de la Comisión Permanente en materia de igualdad de modo que le capacite para desarrollar las funciones recogidas en el Plan de Igualdad.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social
- Todas las Áreas y Servicios que se vean implicados
- Representación legal de los y las trabajadoras

CRONOGRAMA

El procedimiento se empezará a aplicar cuando se apruebe la oferta formativa si el plan está en desarrollo.

INDICADORES

Informe sobre número de cursos ofertados desagregado por sexo, temática y horario. Deberá recoger si se han aplicado acciones positivas para los puestos masculinizados y feminizados.

Número de horas de formación en materia de igualdad de género recibidas por mujeres y hombres.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica, se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

ACCIÓN 5.2
Potenciar la formación y sensibilización del personal en materia de género

PROCEDIMIENTO

- La Comisión de Igualdad, a la vista del número de cursos y seminarios ofertados , valorará la conveniencia de proponer una mayor oferta formativa de la planificada, o de acciones formativas nuevas no previstas en materia de igualdad de género,
- Desde el Área de Recursos Humanos se adoptarán medidas para proponer y promover la adecuada dotación presupuestaria de la partida destinada a formación de personal, a fin de poder organizar los cursos y seminarios de sensibilización y formación del personal que se estimen necesarios en materia de Igualdad y para la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito institucional.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos
- Área de Bienestar Social
- Representación legal de los y las trabajadoras

CRONOGRAMA

El procedimiento se empezará a aplicar cuando se apruebe la oferta formativa si el plan está en desarrollo.

INDICADORES

Propuestas de necesidades en materia de formación que se formulen.

Incremento de la partida presupuestaria de formación de personal.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

Se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

ÁREA 6. MEDIDAS DE SALUD LABORAL

Objetivos del Área:

Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral de todo el personal de la Diputación Provincial.

ACCIÓN 6.1
Analizar desde la perspectiva de género las condiciones de salud laboral de la plantilla

PROCEDIMIENTO

- Integración de la perspectiva de género en informes de prevención de riesgos laborales elaborando todas las estadísticas (número de reconocimientos médicos, número de evaluaciones de riesgos laborales por puestos de trabajo, índices de frecuencia y gravedad de accidentes, incapacidad temporal, etc.) con datos desagregados por sexo.

- Adecuación ergonómica, si es necesario, del mobiliario, el vestuario, los utensilios, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas teniendo en cuenta las características de cada sexo.

- Colaboración con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para organizar sesiones informativas sobre asuntos relativos a la prevención de riesgos que pudieran interesar a la plantilla.

- La Sección de Prevención informará sobre las prestaciones que las empleadas pueden solicitar por riego de embarazo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos (Sección de Prevención y Salud Laboral)

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

En el primer año de desarrollo del Plan.

INDICADORES

Número de estadísticas desagregadas por sexo.

Número de actuaciones realizadas en adecuaciones ergonómicas, modificaciones de espacios y utensilios realizadas.

Número de sesiones informativas sobre prevención de riesgos celebradas.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

Es necesaria dotación presupuestaria específica para la adecuación ergonómica del mobiliario, vestuarios y utensilios en caso de que fuese necesario realizar cambios.

ÁREA 7. CORRESPONSABILIDAD EN LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Objetivos del Área:

Facilitar el ajuste de la vida laboral y familiar de la plantilla.

Mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en el Acuerdo que regula las condiciones de trabajo del personal de la Diputación.

ACCIÓN 7.1
Medidas de sensibilización y formación

PROCEDIMIENTO

- Desarrollo de programas de sensibilización dirigidos a todo el personal en materia de conciliación, que se canalizarán a través de programas o jornadas específicas o bien a través de los cursos o jornadas que se realicen en materia de igualdad de género, para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares y sociales

- Formación específica para favorecer la conciliación: gestión del estrés, gestión del tiempo, etc.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

El sistema de recogida de información se pondrá en marcha en el segundo semestre de desarrollo del plan.

INDICADORES

Número de programas realizados.

Número de cursos realizados relacionados con este ámbito.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica, se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

ACCION 7.2
Recopilación de aquellas medidas presentes en los Acuerdos existentes para apoyar la conciliación y análisis de la posibilidad de mejoras

PROCEDIMIENTO

- Recoger información sobre las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. Empleados y empleadas podrán informar sobre las circunstancias que les afecten en cuanto la tenencia de personas a cargo y otros factores relativos a la conciliación (número y edad de menores a su cargo, existencia de personas mayores a cargo y su nivel de dependencia, existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a su cargo). Además, se especificará si la responsabilidad es permanente o sujeta a determinada periodicidad. La información se recogerá en el correo electrónico plandeigualdad@dipuleon.es y podrá elevarse como propuesta a la Mesa General de Negociación para modificar el Acuerdo de condiciones de los empleados públicos de la Diputación si se estimara conveniente.

- Análisis y estudio de la información recabada en esta materia para el impulso de medidas que favorezcan la conciliación en función de las demandas y necesidades detectadas.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Durante el segundo año de desarrollo del Plan.

INDICADORES

Informe sobre número de personas desagregado por sexo que solicitan medidas de conciliación, cuantificación y tipo de mejoras que se introduzcan.

APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica.

ÁREA 8. ACOSO SEXUAL. Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos del Área:

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

Alcanzar el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y el respeto mutuo.

Velar para que exista dentro de la Diputación de León un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten sobre ella.

Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, formando al personal para la prevención de estas situaciones.

ACCIÓN 8.1
Aprobación de un Protocolo de actuación con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Institución y la representación legal de empleadas y empleados, para la prevención y la eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual

PROCEDIMIENTO

- Incorporación como Anexo de este Plan, de un Protocolo de Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo que formará parte de la documentación aportada en el Manual de Acogida (acción 1.3).

- Implantación de las medidas previstas en el Protocolo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Se aprobará conjuntamente con el Plan.

INDICADORES

Elaboración y aprobación de un Protocolo de Prevención y Protección Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo

APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica

ACCIÓN 8.2
Formación específica al personal responsable implicado en la implantación y desarrollo del Protocolo de Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo.

PROCEDIMIENTO

- Se ofertarán cursos específicos en la materia a todo el personal responsable implicado en la implantación y desarrollo de este Protocolo, teniendo en cuenta también las acciones formativas promovidas por otras administraciones y/o entidades.

- Se formará al personal de los Centros al cuidado de los usuarios y usuarias, para que puedan prevenir, detectar y erradicar las situaciones de acoso o violencia sexual que puedan sufrir las personas que están a su cargo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

En los primeros seis meses de la aprobación del Protocolo.

INDICADORES

Informe sobre número de acciones formativas organizadas y número de participantes.

APROXIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica, se tendrá en cuenta el coste dentro de la partida general de formación.

ÁREA 9. UIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos del Área:

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

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

ACCIÓN 9.1
Elaboración de un Protocolo de Protección a las/los empleadas/os víctimas de Violencia de Género

PROCEDIMIENTO

- Se elaborará un Protocolo para víctimas que acrediten documentalmente la situación de violencia de género recogiendo medidas relativas a la movilidad geográfica, a la jornada laboral, flexibilidad horaria, excedencias. Formará parte de la documentación aportada en el Manual de Acogida (acción 1.3).

- Implantación de las medidas previstas en el Protocolo.

ÓRGANOS RESPONSABLES

- Área de Recursos Humanos

- Área de Bienestar Social

CRONOGRAMA

Se aprobará a los seis meses de la puesta en marcha del Plan.

INDICADORES

Elaboración y aprobación del Protocolo de Protección a las empleadas víctimas de violencia de género.

ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA

No se requiere dotación específica,

VII. RESPONSABILIDAD DEL PLAN

La responsabilidad de aprobación, implantación y buen desarrollo del Plan de Igualdad corresponde a la máxima representación de esta Institución Provincial, sí bien, a efectos de coordinación y gestión la responsabilidad será compartida entre el Servicio de Recursos Humanos y el Servicio de Derechos Sociales.

VIII. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Mediante Decreto de la Presidencia adoptado el día 5 de diciembre de 2017, y a la vista de la propuesta conjunta del Diputado Delegado de Derechos Sociales y Consumo y del Diputado Delegado de Régimen Interior y Recursos Humanos, emitida el día 23 de noviembre de 2017, se adoptó Resolución de creación de la Comisión Permanente de Igualdad de la Diputación de León, cómo órgano paritario formado por representantes de la Institución y de la plantilla de personal a través de sus representantes legales.

La reunión constitutiva de la Comisión se celebró el 13 de diciembre de 2017 y su composición es la siguiente:

Presidencia:

- Titular: Diputado/a de Derechos Sociales y Consumo
- Suplente: Diputado/a de Régimen Interior y RRHH

Vocales:

- Titular: Diputado/a de Centros Asistenciales
- Suplente: Diputado/a de Presidencia
- Servicio de Recursos Humanos
- Servicio de Derechos Sociales
- Sindicato CSIF
- Sindicato USO
- Sindicato UGT
- Sindicato CCOO
- Sindicato SIAP

Secretaría:

- Titular: Responsable de Programa (Mujer e Igualdad) del Servicio de Derechos Sociales
- Suplente: Jefe/a de la Sección de Coordinación de Servicios Básicos del Servicio de Derechos Sociales

La composición de la Comisión (Presidencia, Vocalías y Secretaría), su ámbito de aplicación y funcionamiento están recogidos en un reglamento de funcionamiento que fue aprobado por unanimidad en la reunión celebrada el 27 de enero de 2018.

La Comisión tiene como función principal el estudio, análisis, negociación y propuesta de aprobación por el órgano correspondiente previo sometimiento a la Mesa General de Negociación, así como velar por su ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del personal de la Diputación de León. Es además el órgano encargado de promover el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la Diputación.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Consistirá en efectuar un seguimiento periódico y realizar la evaluación de los resultados obtenidos.

Se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones además de para la detección de obstáculos y reajuste o modificación de las acciones emprendidas. La evaluación se realizará en distintos momentos:

- Evaluación previa que se corresponde con el diagnóstico.
- Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre logros y dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones y medidas propuestas en el mismo.
- Informe final durante el último año de ejecución.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas. En todo caso, deberá efectuarse una comisión de seguimiento cada seis meses para evaluar la implementación de las acciones previstas.

Tanto el seguimiento como la evaluación serán realizados por la Comisión Permanente de Igualdad quien elevará propuestas de mejora.

La evaluación tiene por objeto la valoración y la adecuación de las medidas propuestas verificando su coherencia con los objetivos propuestos y atendiendo a:

- El grado de cumplimiento de los objetivos.
- El número total de acciones propuestas por áreas que se van implantando en la organización.
- El número y sexo de las personas beneficiarias por áreas y categoría.
- Efectos no previstos del Plan de Igualdad en la organización.

Será necesario atender a las siguientes variables:

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Grado de implementación de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos y de los recursos económicos y materiales, de las herramientas de recogida de información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general en este ámbito.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Cambios en la imagen.
- Mejora de las condiciones de trabajo relacionados con el ámbito de la igualdad de género.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.

El seguimiento y la evaluación del Plan serán responsabilidad del Área de Recursos Humanos que se coordinará con la Comisión Permanente de Igualdad para determinar las tareas y los indicadores concretos correspondientes a cada acción.

X. VIGENCIA

El presente plan tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma, correspondiendo su aprobación al órgano competente de la Diputación.

Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que se renueve o acuerde otro nuevo siendo la Comisión Permanente de Igualdad la que proponga su negociación.