

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 739/2020

El Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 19 de febrero de 2020 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

"26. PROPOSICIÓN RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA (GEX: 2020/75)".

...../.....

El Pleno, en votación ordinaria y por unanimidad, acuerda:

Primero: Aprobar el Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público de la Diputación Provincial de Córdoba, acordado por la Mesa General de Negociación en sesión celebrada el 6 de febrero del corriente cuyo texto consta en el expediente.

Segundo: Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Tercero: Proceder a la revisión en el plazo de un año del mismo recogiendo las aportaciones que procedan en virtud del nuevo diagnóstico establecido a través de la Comisión de Igualdad prevista en el Plan".

Se adjunta el Texto del Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público de la Excma. Diputación Provincial de Córdoba.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba a 5 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: El Diputado Delegado de Recursos Humanos, Esteban Morales Sánchez.

PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA



Plan aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial de
Córdoba en sesión ordinaria de 19 de febrero de 2020

INDICE

1. INTRODUCCIÓN**2. ANTECEDENTES : DIAGNOSTICO Y CONCLUSIONES****3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN****4. AMBITOS DE ACTUACIÓN****4.1 Acceso al empleo. Selección y contratación.****4.2. Promoción interna y carrera profesional****4.3 Formación.****4.4 Retribuciones.****4.5 Conciliación laboral, personal y familiar.****4.6 Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.****4.7 Prevención del acoso sexual y por razón del sexo.****4.8 Comunicación y publicidad.****5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN****6 COMISIÓN DE IGUALDAD****7. ANEXOS**

1. Catalogo medidas de conciliación.
2. Glosario de términos.

Introducción.

La igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es un elemento fundamental de construcción política, social y económica de nuestra sociedad. Identifica además un objetivo compartido por muchas personas, organizaciones e instituciones que en una dimensión universal reivindican y trabajan para erradicar las discriminaciones que las mujeres y las niñas todavía soportan en todo el mundo. El papel que han desempeñado mujeres y hombres tanto en el ámbito público como privado está viviendo una gran transformación, de manera especial en nuestra sociedad y en nuestro entorno. La participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a la cultura, a la formación y a nuevos niveles de toma de decisión los nuevos comportamientos y modos de relación de los hombres, así como un avance importante en la sensibilización social, son algunos de los aspectos que están produciendo los cambios necesarios hacia una sociedad que responda a valores de respeto, justicia e igualdad.

En este recorrido, los movimientos feministas y el esfuerzo conjunto de todas aquellas mujeres que han luchado a favor de los derechos de las mujeres, han tenido un papel imprescindible como elemento impulsor y tractor de reivindicación, de sensibilización social y de apoyo al establecimiento de las políticas públicas de igualdad.

Garantizar a través de los marcos legales necesarios el impulso y desarrollo de actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres es clave para el avance de la misma. Sin embargo, esta igualdad reclama una práctica política de manera especial por parte de las administraciones públicas, que recorra el tramo que existe entre los hechos legales y el ejercicio de los derechos que ellos contemplan.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción

de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Estatuto de Autonomía en su artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

En desarrollo del Estatuto de Autonomía, se dictó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dedica su Disposición Adicional Séptima a los Planes de Igualdad, estableciendo lo siguiente:

“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.”

Un elemento clave para la eliminación de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales, es la obligación legal que tienen las empresas y organismos públicos de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar, con esta finalidad, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre

mujeres y hombres. En el caso de organizaciones con plantillas superiores a 250 personas, estas medidas deberán estar ordenadas en un Plan de Igualdad, el cual deberá ser objeto de negociación con la representación del personal. Esta obligación se ha concretado en la Excmo. Diputación de Córdoba en la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad, que ha sido objeto de negociación con la representación del personal.

En desarrollo de esta obligación establecida en el EBEP la Diputación de Córdoba incluyó, tanto en el Convenio Colectivo (2016-2019) como en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo para los Funcionarios para el mismo periodo, un compromiso expreso para desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio constitucional de Igualdad (art. 7). En ambos instrumentos normativos (Convenio Colectivo /Acuerdo) se prevé para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva la creación de la Comisión para la Igualdad. Dicha Comisión es paritaria y está integrada por dos miembros de cada una de las secciones sindicales más representativas, e igual número de miembros de la Corporación, y algunas de sus funciones consistirán en:

- ✓ Velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✓ Controlar, vigilar, elevar, en su caso propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
- ✓ Ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del Convenio/Acuerdo de Funcionarios que afecten a sus competencias.
- ✓ Ser cauce para que el personal por sí mismo o a través de sus representantes pueda dirigirse a ella cuando estime que pueda producirse una situación discriminatoria.

En el marco de la Ley de Igualdad, y en cumplimiento de la previsión establecida por el EBEP de elaborar por las Administraciones Públicas un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, tanto el Convenio como

el Acuerdo vigentes de la Diputación de Córdoba recogen la obligación de elaborar, presentar y negociar “Plan de Igualdad para el personal de la Diputación provincial”. Asimismo esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan. El Convenio Colectivo y el Acuerdo señalan que, a los tres meses de su firma, se elaborará el diagnóstico y la Corporación facilitará los medios y la información necesaria para su realización, y dicha información deberá estar desagregada por sexos.

El V Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Diputación de Córdoba, pretende impulsar la implementación del Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación, así como velar por su correcto seguimiento. Para el desarrollo de la Medida se tendrá en cuenta el documento ya existente, que recoge el Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Córdoba para su actualización, adecuación y alineación con los objetivos del presente V Plan Provincial de Igualdad.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- ✓ Acceso al empleo
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Promoción
- ✓ Formación
- ✓ Retribuciones
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo
- ✓ Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público de la Diputación de Córdoba constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones y desigualdades existentes por razón de sexo. Dichas medidas han sido elaboradas tras la realización de un diagnóstico para constatar la situación de la Corporación, con la finalidad de que las mismas corrijan las desigualdades detectadas y así conseguir el objetivo deseado, adaptándose perfectamente a nuestra realidad de la organización.

Dicho Plan fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público de la Excma. Diputación de Córdoba es de aplicación para la totalidad de la plantilla.

1. Antecedentes: Diagnóstico y conclusiones.

El Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público parte de una primera fase, ineludible y básica, que es la de elaboración de un diagnóstico de situación de la Corporación en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A esta Fase de Diagnóstico (Fase I) se suman dos fases más, la Fase de Plan (Fase II) propiamente dicha, en que se negocia con la representación del personal e implantan las medidas en materia de igualdad derivadas del análisis hecho en el Diagnóstico. Y posteriormente, una Fase de Seguimiento y Evaluación de las medidas implantadas (Fase III) para medir el grado de éxito alcanzado en la corrección de las posibles desigualdades existentes en la Corporación.

El Diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información y de análisis para finalmente, formular una serie de propuestas que puedan integrarse en el documento de Plan de Igualdad. El diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que tiene un carácter instrumental, para identificar ámbitos específicos de actuación. Tiene que tener un carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la empresa. Y tiene que amoldarse a las necesidades concretas de la entidad, y tener un carácter dinámico, de manera que se actualice constantemente.

El Diagnóstico analiza, desde una perspectiva de género, las características de la organización, las características del personal, el acceso a la Diputación, el desarrollo de la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, las remuneraciones fijas y variables y el abandono o salida de la empresa. Adicionalmente, se analiza desde la perspectiva de género la cuestión de la seguridad y salud laboral; el acoso sexual y por razón de sexo, y también, por último, la implicación de la representación de los trabajadores en la consecución de la igualdad de oportunidades. El análisis se realiza tanto desde el punto de vista cualitativo como desde el cuantitativo, de manera que permita establecer

unas conclusiones generales, identificando las áreas de mejora en la implantación de la igualdad de oportunidades en la Corporación.

Como resultado del Diagnóstico se han detectado aspectos satisfactorios y también aspectos mejorables en la organización, que han servido como punto de partida para determinar los objetivos concretos del Plan de Igualdad, así como las medidas necesarias para corregirlos, teniendo en cuenta que su validez futura dependerá de su actualización periódica, que será realizada en la Fase de Seguimiento y Evaluación de las medidas implantadas.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:

- **Primera. Composición de la plantilla**

El total de empleados y empleadas al servicio de la Diputación Provincial a 31 de diciembre de 2019 ascendía a 882, de los que el 42,97 % son mujeres. La plantilla de personal fijo y personal eventual a la misma fecha se compone de un total de 580 personas, de las cuales 219 son mujeres, lo que supone un 37,76 % del total.

- **Segunda. Composición por grupos**

El Subgrupo A1, que supone un 12,93 % del total de la plantilla, lo componen un 66,67% de hombres, es decir, forman este grupo el doble de hombres que de mujeres. El Subgrupo A2 lo integran un 35,14 % de mujeres.

En el Grupo C2 se sitúa el mayor número de personas de la plantilla, el 43,10 %, con porcentajes del 41,60 % de mujeres y el 58,40 % de hombres.

- **Tercera. Antigüedad de la plantilla**

Los hombres como colectivo acumulan más antigüedad que las mujeres en todos los grupos salvo en el de personas sin titulación. En este grupo, las mujeres cuentan con una antigüedad media de 37,82 años. La menor antigüedad de las mujeres la tienen las pertenecientes al grupo A1 con una media de 17,42 años.

- **Cuarta. Mujeres en puestos de responsabilidad**

NIVELES DE COMPLEMENTO DE DESTINO	Nº DE MUJERES	Nº DE HOMBRES
30	1	2
27	0	13
26	3	3
25	11	18
24	14	21
TOTAL	29	57

- **Quinta. Contrataciones en 2019.**

La cifra total de contrataciones realizadas a mujeres en el año 2019 es de 506, frente a 333 contrataciones de hombres. Estas contrataciones van dirigidas en buena parte al Centro de Discapacitados Psíquicos, en el que las categorías profesionales con más efectivos (cuidador/a y servicios generales) cuentan con un mayor número de mujeres.

- **Sexta. Formación vinculada a la promoción en 2018.**

El nº de horas de formación impartidas en 2018 en el Plan Agrupado de Formación Continua ascendió a 1847. Recibieron esa formación el 44,03% de mujeres frente al 55,97 % de hombres. Entre las acciones formativas impartidas, se encuentran cursos sobre igualdad, perspectiva de género y prevención de la violencia machista.

Hay que destacar que en los sistemas selectivos de concurso oposición que rige en la Diputación Provincial se valoran de manera transversal para todas las categorías profesionales los cursos sobre estas materias. Igualmente, en los programas para los ejercicios teóricos se incluyen conocimientos sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Séptima. Procesos selectivos y provisión de puestos de trabajo**

En los procesos selectivos para acceso a plazas en plantilla resueltos en 2019, en los que han participado 2.502 aspirantes, siendo entre ellos el porcentaje de mujeres del 55,75 %, han obtenido plaza finalmente un 41,66 % de mujeres, debiendo destacarse que en las plazas de la Escala de Administración General convocadas (Técnico/a de Administración General

y Auxiliar Administrativo/a) este porcentaje se eleva al 76,92 %: de 13 plazas pertenecientes a esta Escala sólo han accedido tres hombres.

En los procedimientos internos para la provisión definitiva de puestos de trabajo (concurso y libre designación) resueltos durante 2019 han participado 135 personas, de las que el 42,22 % eran mujeres. Han resultado adjudicatarias de los puestos 27 personas, de las que el 55,55% son mujeres.

Finalmente, en las convocatorias para atender necesidades temporales de la Diputación Provincial (bolsas de trabajo) resueltas durante 2019, se han presentado un total de 352 solicitudes, de las que el 64,48 % eran de mujeres. Han resultado seleccionadas 34 personas, de las que las mujeres suponen el 73,52 %.

- **Octava. Retribución media por grupos año 2019**

En el año 2019, la mayor diferencia retributiva entre hombres y mujeres se produce en el grupo A1 en el que existe una diferencia de un 10,94 % (*esta diferencia ha de ponerse en relación con la menor antigüedad media de mujeres en el grupo A1, 17,42 años frente a 24,62 años los hombres*). En el grupo A2 existe una diferencia de un 3,22 %, en el C1 de un 1,03 %, en el C2 de un 1,95 %, y en el grupo de personas sin titulación de un 0,2519 %, pese a que el promedio de antigüedad en este grupo es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. En el colectivo de personal eventual, pese a representar las mujeres un porcentaje de solo el 34,48 %, la retribución de las mujeres es un 12,64 % superior a la de los hombres. Excluido este último colectivo, la retribución media de las mujeres es inferior a la de los hombres en un porcentaje del 4,4487 %.

- **Novena. Distribución de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral entre mujeres y hombres:**

Debe destacarse en relación con esta materia que en la evaluación de riesgos psicosociales que fue elaborada por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Recursos Humanos en 2018, el personal de la Diputación valoraba como uno de los aspectos más positivos entre los distintos indicadores sobre clima laboral las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Los datos estadísticos en 2019 sobre permisos de esta naturaleza son los siguientes:

Permisos por Fallecimiento de familiar

	n.º de permisos	Días
Mujeres	24	84
Hombres	30	93

Permisos por Enfermedad de Familiar

	n.º de permisos	Días
Mujeres	148	407
Hombres	124	314

Permisos por Matrimonio

	n.º de permisos	Días
Mujeres	3	45
Hombres	2	22

Permisos por Acumulación Lactancia

	n.º de permisos	Días
Mujeres	1	28
Hombres	1	28

Excedencias por cuidado de hijos

	n.º	Días
Mujeres	1	365
Hombres	0	

Reducciones de jornada por enfermedad grave de familiar (50%jornada)

	n.º	Días
Mujeres	4	120
Hombres	4	120

Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar (hijos menores o discapacitados)

	n.º	Días
Mujeres	6	1806
Hombres	1	112

Permisos por Maternidad

	n.º de permisos	Días
Mujeres	3	316
Hombres	0	

Permisos paternidad (otro progenitor distinto de madre biológica)

	n.º de permisos	Días
Hombres	7	315

Permiso adicional por maternidad/paternidad

	n.º	Días
Mujeres	1	28
Hombres	6	420

- **Undécima. Medidas aprobadas en relación con los derechos de conciliación**

El principal logro en materia de igualdad de dicha regulación es la equiparación en derechos de conciliación del personal laboral con el funcionario, para así lograr una homogeneidad en las condiciones de trabajo de ambos colectivos.

Durante el anterior mandato se aprobó un Reglamento de prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo, en cuyo preámbulo se afirmaba lo siguiente:

Cada vez son mayores las demandas de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral que faciliten la compatibilidad del cumplimiento de las tareas profesionales con un desarrollo satisfactorio de las condiciones personales y familiares, tan difícil de conseguir hoy en día. También a ellas pretende dar respuesta la implantación del trabajo a distancia, habiéndose manifestado sus bondades en este sentido allá donde hay experiencias de su implantación, y en concreto varios funcionarios de esta Diputación han podido experimentar de forma temporal, con éxito esta experiencia laboral. Por lo que puede decirse que el

Trabajo a distancia o teletrabajo supone una mejora social a corto plazo en las condiciones de trabajo.

- **Décimo Segunda. Salud laboral.**

La evaluación de los riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas. El Plan de prevención comprende medidas de prevención y protección para la eliminar/reducir los riesgos ligados al sexo de las personas. En los dos últimos ejercicios cerrados (2008 y 2009) se ha detectado riesgo durante el embarazo únicamente en dos puestos de trabajo.

- **Décimo Tercera. Acoso sexual y por razón de Sexo.**

El Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 21 de junio de 2017, aprobó el Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y acoso por razón de la orientación sexual o identidad de género, publicado en el BOP de 12 de julio de 2017.

- **Décimo Cuarta. Representación del Personal**

No existe en el comité de empresa una persona delegada en temas de igualdad. Las personas integrantes del comité si han recibido formación específica en materia de igualdad.

- **Decimoquinta. Comunicación**

Existe escasa comunicación interna y externa de los logros en materia de igualdad y conciliación de vida familiar y laboral en la Diputación de Córdoba.

3. Objetivo general del Plan de Igualdad.

El objetivo último del Plan de igualdad en el ámbito del empleo público es el de conseguir la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres del personal de la Diputación de Córdoba, estableciéndola como principio estratégico de misma.

Entre los aspectos que deben garantizarlo, destacan los siguientes:

- Voluntad, compromiso y consenso. El Plan nace con voluntad de ser aprobado por unanimidad. Un elemento esencial para el desarrollo del mainstreaming de género es la posición y el compromiso que establezcan, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las personas que detectan la responsabilidad en la toma de decisiones. La perspectiva de género ha de estar presente en la planificación, decisión, ejecución y evaluación política.
- Contar con los recursos precisos para su desarrollo, tanto de carácter organizativo (estructura), como económico (presupuesto para recursos humanos y actividades).
- Implicación de los equipos de la Diputación, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito. El trabajo para la integración de la igualdad de oportunidades, no es tanto una cuestión de sensibilidad personal con la discriminación por razón de sexo, como una competencia profesional a introducir en el perfil de los y las profesionales.
- Impulsar organismos de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a los agentes sociales. Este aspecto es uno de los más importantes, pues debe existir una colaboración e implicación total por parte de la representación del personal en la aplicación, desarrollo y publicidad de las medidas que en el plan se adopten.

Teniendo claro el horizonte en el desarrollo de estos objetivos, una vez analizado el diagnóstico inicial de la situación de la Diputación de Córdoba en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y teniendo en cuenta que su validez dependerá de su aprobación y actualización

periódica, los **objetivos específicos** del plan de igualdad serán los siguientes:

- Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres para conseguir, en el ámbito laboral, la misma oportunidad de acceso al empleo.
- Incorporar mecanismos que permitan evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los procesos de selección.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Diputación de Córdoba, evitando la discriminación en la contratación del personal para todos los puestos y categorías profesionales.
- Progresar en la composición equilibrada en todos los órganos de gobierno, consultivos, comisiones y de toma de decisiones.
- Impulsar la Igualdad de oportunidades en la Diputación a través de la creación de la Comisión de Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de trato y oportunidades, y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- Incorporar los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas de promoción interna y carrera profesional.
- Progresar en el diseño de los Planes de Formación introduciendo aquellos cursos o talleres que permitan imbuir al personal de la Diputación una cultura específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad de los/las trabajadores/as de la Diputación, independientemente del régimen laboral, mediante un conjunto de medidas positivas, promoviendo prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación.
- Seguir incidiendo en la aplicación del principio de equidad retributiva en las políticas salariales.

- Potenciar una cultura sensible a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Articular aquellos mecanismos necesarios que permitan un mayor conocimiento por parte de la plantilla de la importancia de potenciar las políticas de igualdad de trato y oportunidades en la Diputación.
- Promover el principio de Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación periódica que establezca el comité de igualdad de las acciones que se lleven a cabo con el objetivo de implicar a todo el personal.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, a través del protocolo correspondiente, que vele por la no discriminación de género, y el desarrollo de procedimientos y medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género.

4. Ámbitos de actuación.

Ámbitos de actuación:

- Para lograr la consecución de los objetivos citados, los ámbitos de actuación y objetivos del Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público son los siguientes:
 1. Acceso al empleo y la contratación.
 2. Clasificación Profesional, Promoción y Formación.
 3. Retribución.
 4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 5. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
 6. Acoso Sexual y Discriminatorio.
 7. Comunicación y difusión interna.
- Para cada una de estas áreas se definen uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, que se desarrollarán paulatinamente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Vigencia:

- Este Plan de Igualdad para el personal de la Diputación de Córdoba tendrá una vigencia de cuatro años.
- El plazo de ejecución de cada una de estas acciones se llevará a cabo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

4.1. El acceso al empleo en la Diputación:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. DESVINCULACIÓN.

OBJETIVO:

- Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Progresar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres mediante los procesos de selección en todos los grupos profesionales, garantizando la igualdad de oportunidades.
- Lograr la paridad en la composición de los Tribunales de selección.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad
- Reforzar la transparencia y visibilidad en los procesos de selección y contratación de personal.
- Garantizar que las condiciones de desvinculación no sean coercitivas o discriminatorias.

MEDIDAS:

Se establecerá una **revisión bienal** del equilibrio por sexos de la plantilla, con la finalidad de potenciar la presencia de mujeres en *aquellos grupos profesionales* en los que se encuentren subrepresentadas, según se observa en el diagnóstico.

Establecer **medidas oportunas** con el fin de minimizar, en los casos que proceda, los efectos de la excesiva temporalidad, al ser el primer motivo de desvinculación de la mujer en la Diputación de Córdoba.

Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso y aprobadas y aprobados en cada una de las pruebas realizadas.

Todas las **ofertas de selección** que se publiquen a través de los portales de empleo, corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido,

imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.
La composición de las Comisiones de Selección para el acceso de las personas al empleo público se procurará que se ajuste al criterio de paridad entre ambos sexos.
Las convocatorias y pruebas selectivas se realizarán teniendo en cuenta la Igualdad de Oportunidades a través de un análisis de género tanto de los contenidos de las pruebas como de las entrevistas de selección.
Inclusión en los temarios de pruebas selectivas para el acceso al empleo en la Diputación de Córdoba de temas sobre Igualdad de Género.
En los procesos de selección y promoción se valorarán los cursos en materia de Igualdad.
Garantizar que las ofertas de empleo se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
Inclusión de una cláusula sobre aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los pliegos de condiciones para la contratación pública, en la que se establezca que en igualdad de condiciones se seguirá el criterio de contratar con aquellas empresas que tengan adquirido, de forma expresa, su compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo, por lo que no se tendrán en cuenta aspectos de contenido personal, sólo la calificación del candidato o la candidata en el cargo a desarrollar.
Introducción de la variable sexo en la recogida de información sobre todas las prácticas de gestión de los recursos humanos, para realizar el posterior análisis de género.

ÓRGANO EJECUTANTE:	Recursos Humanos.
ÓRGANO DE CONTROL:	Comisión de Igualdad.
PRESUPUESTO:	Determinar el presupuesto que supone su implantación.
SEGUIMIENTO	
Se elaborará un informe anual de seguimiento que analizará la evolución	

realizada hacia el progreso en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Diputación de Córdoba en su conjunto. En ese informe se realizará un análisis del equilibrio por sexos en la plantilla, incorporando los datos de la contratación del año en curso, y procurando para el año siguiente una mejora del equilibrio por sexos de la plantilla, por puestos y categorías.

4.2 Clasificación profesional y promoción.

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional.
- Impulsar prácticas de promoción que den garantías de objetividad en función del género.
- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos de responsabilidad.

MEDIDAS:

Se **promoverá** la presencia de candidatas, que en la actualidad tienen estudios superiores, en los procesos de promoción interna para vacantes de niveles superiores en las que se encuentren subrepresentadas.

Se realizará un **estudio** para identificar los posibles obstáculos que limitan la participación en la promoción en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desarrollando criterios y elaborando herramientas, y los motivos que han originado que en los dos últimos años hayan promocionado menos mujeres que hombres.

Informar a los/las candidatos/as que la promoción no se traduce en una mayor **dificultad para conciliar**.

Garantizar que las responsabilidades familiares no condicione el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.

Garantizar que todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, valoren las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con **ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo**.

Potenciar la participación de mujeres en los órganos colegiados o Comisiones de Evaluación.

Posibilitar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades

para promocionar a **puestos de responsabilidad**.

Establecer los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla esté **informada** y tenga acceso a la promoción, de manera objetiva y sin discriminación. La promoción interna se realizará mediante criterios claros, objetivos y no discriminatorios.

ÓRGANO EJECUTANTE: Recursos Humanos.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

PRESUPUESTO: Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Se reflejará en el informe anual los datos referentes a la participación de las mujeres en procesos de promoción interna y que hayan sido seleccionadas, y seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales que hayan promocionado, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

4.3 Formación

OBJETIVO:

- Continuar impulsando la igualdad de oportunidades en la formación, en línea con las actuaciones llevadas a cabo por la Diputación.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Analizar los motivos por el que las mujeres no realizan las acciones formativas ligadas a la promoción.

MEDIDAS:

Incorporar en los Planes de Formación, con carácter prioritario , cursos y seminarios específicos en materia de igualdad de oportunidades dirigidos al personal directivo.
Detección de las necesidades formativas del personal en materia de igualdad de oportunidades mediante <i>encuestas internas</i> , y especialmente para detectar los motivos por el que las mujeres no realizan acciones formativas ligadas a la promoción.
Se facilitará de una manera clara y accesible a toda la plantilla la oferta formativa, de tal manera que, a través de la formación, se tengan mayores posibilidades de promoción, primando al personal femenino donde se encuentre subrepresentado.
Se realizarán cursos de formación específicos en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de Recursos Humanos, especialmente a los miembros de las comisiones de selección.
Analizar posibles obstáculos en el acceso a la formación de las personas que puedan tener dificultades particulares de tipo material (transporte, responsabilidades familiares...) u otras dificultades (temor al fracaso, diferencias culturales, dificultad para expresarse en grupo...), con la implantación de medidas apropiadas basadas en un análisis cuantitativo y cualitativo. En este análisis debe introducirse la variable sexo en la recogida de información.
Asegurar que los sindicatos implicados en la formación y, <i>si los hubiere</i> ,

los partners pedagógicos (escuelas externas, consultorías, Universidades...) sean informados sobre la política de igualdad de la Diputación y exigir su cumplimiento.
Analizar el impacto de los cursos en materia de igualdad de oportunidades en la organización, estableciendo indicadores válidos que sean valorados periódicamente por los asistentes a los mismos y sus superiores.
Potenciar actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
En línea con las previsiones ya existentes, incorporar a los textos normativos que se priorice la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia, basada en motivos familiares, cuidado de hijos o personas dependientes, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.
Los cursos de formación destinados al personal directivo tendrán una reserva del 50% para las mujeres.
Inclusión de la formación en género , como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.
Elaborar sesiones de formación acerca de la ' violencia de género '.

ÓRGANO EJECUTANTE:	Unidad de Desarrollo y Evaluación de RRHH
ÓRGANO DE CONTROL:	Comisión de Igualdad.
PRESUPUESTO:	Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Se evaluará el impacto cada año de las medidas propuestas, dejando reflejo de ello en el informe anual de seguimiento. Se reflejará en el informe anual aquellos cursos realizados que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De igual forma se reflejará la formación agrupada por sexos, indicando número de horas de formación y número de personas asistentes por tipo de formación y su modalidad.

4.4 RETRIBUCIONES

OBJETIVO:

- Asegurar la equidad en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la Diputación
- Seguimiento de las retribuciones percibidas por las personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.

MEDIDAS:

La Comisión de Igualdad realizará periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres con la finalidad de analizar y proponer **medidas correctores** de las posibles desigualdades, si existieren.

Se propiciará una mayor publicidad acerca de la existencia de una **política retributiva clara y transparente** en la Diputación que evita desviaciones por razón de género. Esta acción supone reforzar la acción que ya se está realizando, pues las diferencias existentes obedecen a la antigüedad del personal.

Analizar durante la vigencia del Plan la retribución percibida por las mujeres y los hombres, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, para valorar si las posibles diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo. Este análisis se extiende también a los puestos directivos y de responsabilidad.

ÓRGANO EJECUTANTE:	Recursos Humanos.
ÓRGANO DE CONTROL:	Comisión de Igualdad.
PRESUPUESTO:	Determinar el presupuesto que

supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Evaluación del principio de equidad retributiva en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, incorporando los análisis estadísticos realizados.

4.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

OBJETIVO:

- En línea con el gran esfuerzo que ha hecho la Diputación en esta materia, implantar todas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que se han adoptado, potenciando la imagen interna y externa de la cultura de la Diputación en esta materia.
- Proseguir con la equiparación en derechos de conciliación del personal laboral con el funcionario.
- Fomentar la corresponsabilidad de los empleados de la Diputación de Córdoba
- Fomentar medidas relativas a la 'violencia de género' para el personal de la Diputación.

MEDIDAS:

Realizar **encuestas de satisfacción** a los trabajadores acerca de las medidas de conciliación que se han adoptado en la Diputación, y otras que pudieran adoptarse, para así promover medidas que se adapten a las necesidades de las personas.

A raíz de los resultados de la misma y del análisis de las medidas legalmente existentes, elaborar un **mapa de necesidades de conciliación** para la Diputación.

Impulsar el desarrollo de **nuevas formas** de organización del trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal y profesional.

Fomento del uso de las **nuevas tecnologías** como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar, en línea con la utilización de mecanismos virtuales que se están llevando a cabo en la formación. Entre otros, puede analizarse el uso del teletrabajo para determinadas puestos.

Impulsar **jornadas de sensibilización** en la Diputación dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el hogar.

Elaboración de un catálogo en el que se informe al personal de las

medidas adoptadas en la Diputación, elaborando para ello una guía de buenas prácticas en esta materia.

Se promoverá el ejercicio por parte del padre del derecho de opción a la sustitución por jornadas completas del tiempo de lactancia.

ÓRGANO EJECUTANTE: Recursos Humanos.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

PRESUPUESTO: Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Evaluación del impacto de las acciones en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad.

Presentación anual de un informe estadístico en que se especifique, por categorías profesionales, sexo y edad, las medidas implantadas en materia de conciliación. Esta información será comparativa siempre respecto al año anterior.

4.6 Prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO:

- Incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS:

Elaboración de todas las estadísticas del Servicio de Salud Laboral desagregadas por sexos.
Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes, así como de los sistemas de implantación de los mismos, para verificar el cumplimiento efectivo de la perspectiva de género.
Fijación de objetivos, metas y planes de acción que aseguren la adaptación de la prevención a las diferencias entre géneros.
Informar a las trabajadoras (que comuniquen su embarazo de forma voluntaria) sobre los riesgos laborales específicos de su puesto en periodos de embarazo o lactancia, las adaptaciones a las que podría ser susceptible su puesto de trabajo, así como la normativa laboral aplicable a tal efecto.
Introducir un módulo de PRL desde la perspectiva de género dentro de la formación obligatoria en esta materia.

ÓRGANO EJECUTANTE: Recursos Humanos. Salud laboral.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

PRESUPUESTO: Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Evaluación del impacto de las acciones en materia de PRL en perspectiva de género en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad.

4.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS:

- Cumplimiento de lo dispuesto en el art. 30 de la Ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, mediante el protocolo de actuaciones que vele por la no discriminación de género.
- Desarrollo de procedimientos y medidas efectivas contra el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género.
- Prestar apoyo a las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS:

- | |
|---|
| Mantener y desarrollar el protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención y actuación, y la referencia a las medidas sancionadoras. El protocolo se incorporará al plan de igualdad como anexo (7.2). |
| Elaboración de trípticos informativos al personal de la Diputación, en los que se difundan las medidas y procedimientos específicos acordados en el protocolo, informando de las medidas de prevención del acoso sexual y protección de las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que se produzca. |
| Difundir el protocolo en la página web e intranet de la Diputación. |
| Elaborar e implantar un protocolo de detección y actuación de posibles situaciones en materia de <i>violencia machista</i> . |
| Realizar sesiones formativas en esta materia entre el personal de la Diputación con la finalidad de sensibilizar sobre la existencia y alcance del acoso sexual en el ámbito laboral. |

ÓRGANO EJECUTANTE:	Recursos Humanos.
ÓRGANO DE CONTROL:	Comisión de Igualdad.
PRESUPUESTO:	Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad en el ámbito del empleo público se realizará, y comunicará al personal, el protocolo vigente frente al acoso sexual y por razón de Sexo y también de que existan personas trabajadoras que sufran violencia de género.

4.8 Comunicación y publicidad.

OBJETIVO:

- Lograr una comunicación interna que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje e imágenes no sexistas.
- Facilitar la difusión interna, y conocimiento por parte del personal, sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.
- Promover el principio de Igualdad de oportunidades en el trabajo, y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación periódica que establezca el comité de igualdad de las acciones que se lleven a cabo, con el objetivo de implicar a todo el personal de la Diputación.
- Potenciar y difundir en el exterior el valor de la Diputación en el desarrollo de políticas de igualdad para su personal.
- Implicar a la representación del personal en la aplicación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad, haciéndoles partícipes de la importancia en la difusión de las mismas.

MEDIDAS:

Información al personal sobre este primer Plan de Igualdad, promoviendo la igualdad como valor diferencial de la Institución, y haciendo partícipes a la representación del personal en su difusión.
Difusión de las medidas concretas que se vayan adoptando en materia de igualdad y de los resultados obtenidos, para conocimiento y transferencia a otras administraciones a través de la Web, circulares, revistas y/o cualquier otro medio de la Institución.
Informar a la representación del personal del interés que tiene que una persona delegada en temas de igualdad forme parte del Comité de Empresa.
Adecuación , desde la óptica de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de todos los materiales de comunicación e información tanto interna como externa: notas informativas,

comunicaciones, organigramas, página Web...etc.
Promover actos de presentación para dar a conocer el V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Córdoba.
Distribuir entre el personal de la Diputación un extracto del Plan con aquellos puntos en los que estén especialmente involucrados.
Colaborar con entidades públicas y privadas en la participación en foros, encuentros, intercambio de experiencias etc.
Las estadísticas que se elaboren en todas las áreas deberán llevar los datos desagregados por sexos .

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las áreas.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

PRESUPUESTO: Determinar el presupuesto que supone su implantación.

SEGUIMIENTO

Se analizará y evaluará el impacto de las acciones cada año en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad.

5.- Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

A) Seguimiento:

El Seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

1º) La metodología utilizada para el seguimiento consistirá en una revisión temporal y posterior análisis individualizado, *como bien se ha descrito en cada una de las acciones* que incorporan el plan de igualdad:

- Acceso al empleo
- Promoción y carrera profesional.
- Formación.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y publicidad.

El seguimiento en la aplicación de las medidas se reflejará en el **informe anual** de seguimiento del Plan de Igualdad. Con carácter general, por cada una de las medidas aprobadas deberá reflejarse la siguiente información:

- Grado de implantación
- Incidencias/dificultades
- Medidas correctoras

En definitiva, se trata de saber si las acciones realizadas están respondiendo a los objetivos planteados.

2º) De igual forma es recomendable realizar el seguimiento mediante la cumplimentación de **fichas de seguimiento** por el órgano responsable de su ejecución, que reflejen:

- DENOMINACIÓN DE LA MEDIDA
- OBJETIVOS
- FECHA DE REALIZACIÓN DEL SEGUIMIENTO
- RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO
- MECANISMO DE SEGUIMIENTO. INDICADORES.
- GRADO DE ALCANCE DE LA ACCIÓN (en qué grado se ha implantado)
 - a) SIN EJECUTAR (aún no ha empezado a implantarse)
 - Causas
 - Medidas correctoras
 - b) EN EJECUCIÓN (tiene un grado de desarrollo medio)
 - Causas
 - Medidas correctivas
 - c) FINALIZADA (se ha implantado)
 - Incidencias detectadas

B) Evaluación

Tras la fase de aplicación de las medidas es necesario comprobar la viabilidad del plan y su efectividad, es decir, es necesario evaluar si los objetivos estipulados por la Diputación se han alcanzado a través de las actuaciones ejecutadas.

A pesar de que en el esquema actual el proceso de evaluación se posiciona como la última fase del proceso de implantación, la evaluación debería ser, y es, una medida transversal que implica a todas las etapas del proceso de implantación de las actuaciones, ya que la detección precoz de posibles errores, permite una solución más rápida y eficaz que la evaluación tras la implantación del plan en su conjunto.

El uso de encuestas, cuestionarios, entrevistas personales, la observación participativa y uso de ciertos indicadores, es la manera más eficaz de realizar un diagnóstico de evaluación de las medidas obtenidas.

Formas de realizar la evaluación:

1º) Los objetivos y acciones recogidos en este Plan de Igualdad de la Diputación de Córdoba, así como las estructuras derivadas de su puesta en marcha, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto.

Mediante la fase de evaluación se contrastará si se han conseguido los objetivos previstos, se definirán puntos débiles, puntos fuertes, y se valorará la posibilidad de replantear nuevos objetivos e iniciar el proceso, o de finalizarlo tras haber llegado a la meta planteada.

Para la evaluación se ha de tener documentada la información extraída de la labor de seguimiento, y se realizará de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
2. Analizar el desarrollo del Plan y el impacto en la Diputación.
3. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
4. Identificación de nuevas acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

Se tendrán en cuenta los cambios en general con respecto a la igualdad de oportunidades. Para ello se tomará como base los datos iniciales obtenidos en el Diagnóstico inicial y se analizará la evolución obtenida. En definitiva, se evaluará el **Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades** en la Diputación, valorando aspectos tales como:

1. ACCESO AL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas propuestas.
- Número de personas seleccionadas desagregadas por sexo y categoría.
- Cambios en la Cultura Empresarial.
- Comunicación
- Número de personas, por sexo y categoría, que conocen de la existencia del Plan de Igualdad.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas.

- Distribución de la plantilla por sexos y categorías profesionales.
- Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
- Distribución de la plantilla por áreas.
- Número de incorporaciones por sexo y categorías.
- Incremento registrado en la participación por sexos y categorías en los procesos de promoción.
- Incremento registrado en la participación por sexos y categorías en la formación de la entidad.
- Número de jornadas formativas en materia de igualdad celebradas.

3. RETRIBUCIÓN

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas.
- Análisis de la totalidad de retribuciones desagregadas por sexo

4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas.
- Flexibilización del Tiempo
- Número de personas, por sexo y categoría, que se han beneficiado de las nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Flexibilización del Espacio
- Número de personas, por sexo y categoría, que se han beneficiado de las nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas.
- Número de personas, por sexo y categoría, que se han beneficiado de las medidas.
- Número de personas que han demandado información.
- Número de personas, por sexo y categoría, que se han beneficiado de las medidas.
- Número de personas que han demandado información.

6. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

- Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas.
- Porcentaje de personas conocedoras de las medidas del plan de igualdad.

2º) Compatible con la evaluación anterior sería aquella que describe la ejecución de las medidas de forma transversal:

- a) Evaluación de resultados
- b) Evaluación del proceso
- c) Evaluación del impacto

Deberán determinarse presupuestos, servicios y personas responsables para su ejecución, los indicadores que permitan comprobar el grado de ejecución, así como la realización, resultados e impacto, incorporando análisis cualitativo y cuantitativo.

a) Evaluación de resultados

En este sentido, se medirá el nivel de ejecución del Plan, indicando:

- Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad

Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

Áreas de actuación	Nº mujeres	Nº hombres	Total

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

Categoría Profesional	Nº mujeres	Nº hombres	Total

--	--	--	--

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos en el Plan de la Diputación

b) Evaluación del proceso

En este apartado, se evaluará:

- El grado de sistematización de los procedimientos
- El grado de información y de difusión entre la plantilla
- El grado de adecuación de los recursos humanos
- El grado de adecuación de los recursos materiales
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas ante estas incidencias y dificultades

c) Evaluación del impacto

En este apartado se evaluará:

- La reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla
- La disminución de la segregación vertical
- La disminución de la segregación horizontal

- Cambios en los comportamientos, interacción y relación en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la Diputación.
- Cambios en la imagen de la Diputación.
- Cambios en las relaciones externas de la Diputación.
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

6.- Comisión de igualdad.

a. Declaración de principios (art.7 Convenio Colectivo)

- Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

b. Composición

- La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por dos miembros de cada sección sindical más representativa, e igual número de miembros de la Corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.
- Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

c. Normas internas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, aprobadas en sesión celebrada por la misma el 1 de Abril de 2009

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1: La Comisión de Igualdad se crea para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva y velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos

procedimientos de gestión y aplicación del Acuerdo de Funcionarios/Convenio Colectivo.

El personal acogido a los ámbitos de aplicación del Acuerdo de Funcionarios / Convenio Colectivo podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

En la Comisión para la Igualdad se elaborará, presentará y negociará el “Plan de Igualdad para el personal de la Diputación de Córdoba”. Esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan”.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 2: La Comisión para la igualdad será paritaria y estará integrada por dos miembros de cada sección sindical representativa, e igual número de miembros de la Corporación, respetando, en todo caso, la paridad de género.

Artículo 3: Corresponde la Presidencia a la persona de la Corporación que desempeñe la Delegación de Recursos Humanos. Asimismo corresponderá la Vicepresidencia a la persona de la Corporación que desempeñe la Delegación de Igualdad y que sustituirá al Presidente/a en caso de ausencia, enfermedad u otra causa legal.

Artículo 4: Actuará como Secretario/a de la Comisión un/a Técnico/a de la Diputación.

COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Artículo 5: Corresponderá a la Presidencia:

- a. Ostentar la representación del órgano.

- b. Convocar las reuniones, por escrito, con una antelación mínima de dos días hábiles para las ordinarias y de uno para las extraordinarias.
- c. Fijar el orden del día de las sesiones.
- d. Presidir, dirigir y moderar el desarrollo de las sesiones.
- e. Coordinar y velar por la exacta ejecución de los Acuerdos adoptados por la Comisión.

Artículo 6: Correspondrá a la Secretaría:

- a. Comunicar, por orden de la Presidencia y por escrito, la convocatoria de las sesiones en los plazos establecidos.
- b. Levantar Acta de las sesiones y remitir copias de las mismas.
- c. Participar en las sesiones con voz pero sin voto.
- d. Preparar todos los asuntos administrativos que precise la Comisión y desarrollar cuantas actuaciones administrativas demande el ejercicio de sus funciones y aquellas otras específicas que pudieran serles encomendadas.
- e. Asesoramiento a la Comisión en materias de sus competencias.

Artículo 7: Correspondrá a los Vocales:

- a. Participar, con voz y voto, en el estudio, debate y conformación de los acuerdos a adoptar, en relación con los asuntos incluidos en el Orden del Día de la Sesión
- b. Formular sugerencias o presentar propuestas de acuerdos, bien propias o a instancias de terceros, para su inclusión en la agenda de trabajo de la propia Comisión, previa inclusión en el orden del día de la sesión precedente o en el punto de Urgencias.

REGIMEN INTERNO

Artículo 8: La Comisión de Igualdad tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté elaborando el “ Plan de Igualdad para el personal de la Diputación de Córdoba” y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse dicho Plan, en la fecha en que se fije por Acuerdo de la propia Comisión y extraordinariamente cuando lo juzgue el

Presidente/ la Presidenta o lo soliciten por escrito, la mitad de los componentes de la misma, en cuyo caso la celebración deberá tener lugar en un plazo no superior a 10 días desde la fecha de la solicitud.

Artículo 9: Las sesiones se celebrarán en primera o segunda convocatoria, en este caso, una hora después de la señalada para la primera. Toda sesión deberá terminar en el mismo día en que comience.

Artículo 10: Para celebrar válidamente las sesiones, será necesaria la asistencia de la mitad más uno de sus miembros en primera convocatoria. No podrá celebrarse ninguna sesión sin la asistencia de la Presidencia y la Secretaría.

Artículo 11: Las convocatorias se efectuarán por los medios más idóneos, con el fin de garantizar adecuadamente su recepción con la debida antelación.

Artículo 12: El orden del día de las sesiones ordinarias, contendrá la “aprobación del borrador del Acta de la sesión anterior”.

Artículo 13: No podrá ser objeto de acuerdo, ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, o sea declarada la urgencia del asunto, con el voto favorable de la mayoría absoluta.

Artículo 14: En las sesiones ordinarias podrán formularse preguntas e interpellaciones. El preguntado o interpelado podrá contestar en el acto o en un plazo máximo de 15 días. Si fuera necesario incrementar este plazo debido a la dificultad para reunir los datos precisos para informar debidamente, se motivará dicha ampliación, dando traslado de la misma a la persona interesada.

Artículo 15: Abierta la sesión por la Presidencia, el/la Secretario/a dará cuenta de los asuntos comprendidos en el Orden del Día, procediéndose a continuación al debate entre los asistentes.

Artículo 16: De cada sesión se levantará un Acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes y las intervenciones, así como, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación de forma sucinta y sustancial, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos.

Artículo 18: Los miembros de la Comisión podrán hacer constar en Acta su voto contrario al Acuerdo adoptado, o su abstención.

Artículo 19: Las Actas serán redactadas y firmadas por el Secretario/a, con el visto bueno de la Presidencia de la Comisión.

Artículo 20: Los Acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, corporativa y sindical. Las votaciones serán ordinarias, manifestadas por signos convencionales de asentimiento o disentimiento.

En el caso de que en una votación se produzca empate, éste se dirimirá con el voto de calidad del Presidente o Presidenta

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Art. 21: La Comisión podrá designar Comisiones de estudio o Grupos de trabajo para el análisis o elaboración de algún asunto o tema concreto en materia de su competencia. El trabajo realizado por dicha Comisión o Grupo deberá ser aprobado por la Comisión para la Igualdad.

La Comisión, en función de los temas a tratar, podrá invitar a participar en sus reuniones a personas expertas y/o a miembros de organizaciones representativas cuando considere oportuno recabar su opinión.

DERECHO SUPLETORIO

Art. 22: En lo no previsto en las presentes normas de funcionamiento se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

ANEXOS

1.-Catálogo de medidas de conciliación según el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario/ Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Córdoba .

1. Artículo 6: Penúltimo párrafo: Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio.
2. Artículo 7: Plan de Igualdad
3. Artículo 28 a) del Acuerdo/ Convenio: Permiso por fallecimiento de cónyuge o familiares.
4. Artículo 28 e) del Acuerdo/ Convenio: Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los Centros y Servicios de Reproducción Humana Asistida debidamente autorizados
5. Artículo 28 f) del Acuerdo/ Convenio: Permiso a partir de la semana 37 de embarazo.
6. Artículo 28 g) del Acuerdo/ Convenio: Permiso por lactancia
7. Artículo 28 h) del Acuerdo/ Convenio: Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
8. Artículo 28 i) del Acuerdo/ Convenio: Permiso por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
9. Artículo 28 j) del Acuerdo/ Convenio: Permiso para atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá

derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

10. Artículo 28 m) del Acuerdo/ Convenio: Permiso por matrimonio.
11. Artículo 29: Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral
12. Artículo 36 del Acuerdo/ Convenio: Flexibilidad de horario para las personas que tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o mayores discapacitados .
13. Artículo 48: Prestación social por familiares.
14. Artículo 83 del Acuerdo/ Convenio: Protección a la maternidad.

15.

2.- Glosario de términos.

Acción Positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Barreras Invisibles:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad.

Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal:

Situación de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de corresponsabilidad tanto en el ámbito del empleo como del cuidado y gestión doméstica.

Cuota:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación a puestos de trabajo. Las cuotas pretenden asegurar la llegada en los puestos de trabajo de aquellos colectivos que son discriminados.

Desarrollo de carrera:

Recorrido profesional que una persona hace a lo largo de su vida laboral. Suele estar vinculado a los planes de carrera, práctica de gestión de recursos humanos que se desarrolla especialmente en las grandes empresas con personas que tienen potencial para su desarrollo profesional. La detección, planificación y desarrollo de los planes se realiza a instancia de la empresa conjuntamente con la persona interesada, quien participará en formaciones específicas y otro tipo de actividades que ampliarán sus conocimientos y experiencias.

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres.

Discriminación positiva:

Política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social. El mecanismo de funcionamiento significa la excepción al principio de igual trato, contemplada en el marco legislativo; esto es: tratar desigual lo que de partida tiene una situación desigual. Es el reconocimiento de la situación desfavorecida de un determinado sexo o grupo social, y tendencia a la compensación de este desequilibrio. Es un acto de justicia y compensación, pero no en contra del otro sexo.

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT.

Discriminación directa:

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.

Discriminación indirecta:

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.

Empoderamiento (Empowerment):

Poder para poder controlar la propia vida dentro y fuera del hogar. Poder entendido no como medio de dominación sobre otras personas, sino como:

- a) *Sentimiento de fortaleza interna y confianza para enfrentarse a la vida.*
- b) *Derecho a determinar nuestras selecciones vitales.*
- c) *Capacidad de influir en los procesos sociales que afectarán a nuestras vidas.*
- d) *Influencia sobre la dirección del cambio social.*

Equidad entre hombres y mujeres:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Estereotipos de género:

Representan los roles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre que configuran la base de nuestra sociedad y son los responsables de la discriminación de género en todos los ámbitos. No se puede entender el porqué de las dificultades de las mujeres en el acceso al poder si no se tiene presente que en el paradigma cultural actual persiste el modelo “male breadwinner”, en que se asume al hombre como el cabeza de familia y principal proveedor de ingresos. Esta concepción responde a una distribución histórica desigual por géneros: el hombre con una disponibilidad absoluta al trabajo laboral y la mujer destinada a la maternidad y al cuidado y afecto en el seno de la familia.

Género:

Indica la diferencia entre hombres y mujeres desde el punto de vista psicológico y sociocultural. Hace referencia a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial. Se encuadrarían dentro de la realidad de género el estudio de roles, estereotipos, masculinidad y feminidad, etc. El concepto “género” es variable en función de la diversidad de culturas; designa las expectativas de comportamiento social para cada uno de los sexos en diferentes épocas y entornos.

Horario flexible:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de discriminación directa o indirecta, por razones de sexo.

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad /Mainstreaming :

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a

promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

No discriminatorio respecto al sexo/no sexista:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Roles establecidos en función del sexo:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas.

Segregación en el trabajo/en el empleo:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores.

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical:

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder.

3.- Gráficos.

TOTAL PLANTILLA









