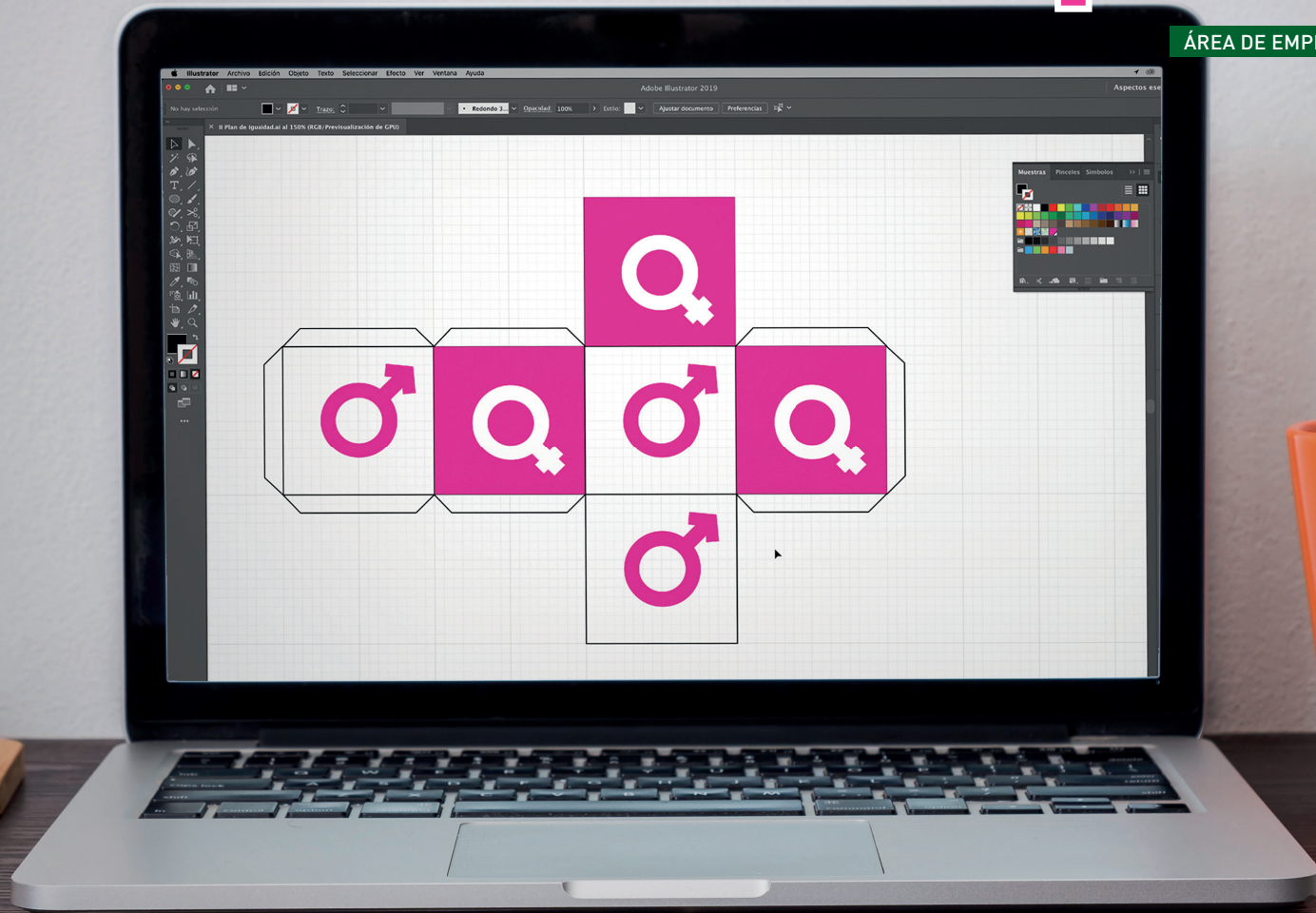


# II Plan de Igualdad de Empresa

ÁREA DE EMPLEADO PÚBLICO







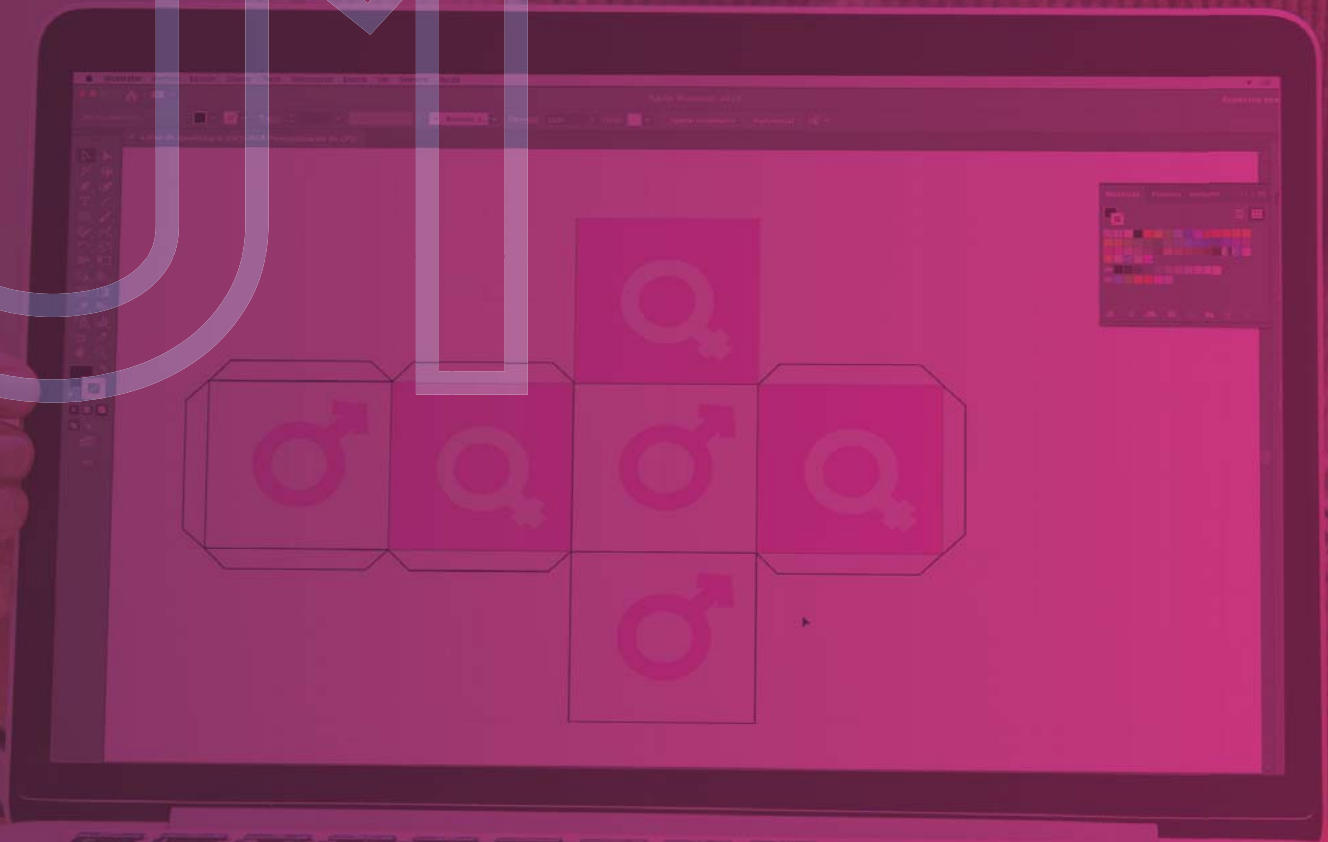


# Índice

01	Presentación .....	7
02	Justificación y reflejo de los datos relativos al diagnóstico de situación .....	13
03	Contexto normativo en materia de igualdad en el ámbito del empleo público .....	31
04	Principios rectores y finalidad .....	37
05	Actuaciones en materia de igualdad puestas en marcha en la Corporación Provincial .....	41
06	Estructura del II Plan de Igualdad de Empresa .....	47
07	Desarrollo y contenido del II Plan de Igualdad de Empresa .....	51
08	Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Empresa .....	73



01







# 01 Presentación

La Diputación de Sevilla, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Institución, aprobó en el año 2012 su I Plan de Igualdad de Empresa. Un documento que fue elaborado por la Comisión de Igualdad, formada por la representación Corporativa y la representación Social.

En aquel momento, el Plan de Igualdad vino a confirmar el compromiso de la Corporación a la hora de contar con medidas que identificasen, previniesen y eliminasen las discriminaciones por razón de sexo aun existentes en las Administraciones Públicas.

Y en esa línea hemos seguido avanzando y trabajando desde la Diputación, mejorando las condiciones laborales en pro de la igualdad, como lo refleja la aprobación del II Plan de Igualdad de Empresa, ratificado en Acuerdo Plenario de 26 de julio de 2018.

Hay que tener en cuenta que el desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad, como herramientas que permiten avanzar hacia la consecución de esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, integrando el enfoque de género en todos los ámbitos de gestión de la organización.

Por otro lado, la igualdad de trato y de oportunidades hay que entenderla como un requisito irrenunciable para la construcción de un modelo social igualitario, que apueste por la calidad de vida y la sostenibilidad social. Por ello, cada vez en mayor medida, tanto las instituciones como la opinión pública son más conscientes de que la desigualdad y la discriminación son incompatibles con la democracia.

Y desde esos principios, de acuerdo con la evaluación efectuada a la finalización del primer Plan de Igualdad se ha elaborado este II Plan, basándose en un proceso de mejora continua y de aprendizaje, fruto de la experiencia de los resultados obtenidos. En este II Plan se ha seguido el mismo esquema, de forma que la integración de la perspectiva de género se ha llevado a cabo en el funcionamiento interno, en la cultura organizacional, en la política de personal y en la asignación de recursos humanos.

Y según los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se han propuesto medidas que tenderán a la eliminación paulatina de las desigualdades que aun existen en la Corporación en materia de igualdad, con objeto de poder crear una nueva cultura corporativa dirigida a prevenir conductas discriminatorias y equilibrar la participación y la promoción de las mujeres en el ámbito profesional, tal como se establece en la legislación vigente.

Por eso tenemos el convencimiento de que la aplicación de este II Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Sevilla seguirá siendo una medida estratégica para incrementar la eficacia organizativa de los recursos humanos. Y cómo no, estamos seguros de que su implantación repercutirá en la productividad del personal y, por consiguiente, en la productividad de la empresa.

Para la Diputación de Sevilla, la aprobación de este II Plan de Igualdad de Empresa supone la confirmación de nuestro compromiso para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, que en definitiva pueda redundar en beneficio de todo el personal.

Para ello se ha hecho especial hincapié en una serie de medidas, como la necesidad de incrementar la capacitación y formación del personal de la Corporación con acciones formativas, tanto en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como en la prevención de la violencia ejercida hacia las mujeres. Por otro lado, se han llevado a cabo medidas para avanzar en la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta un concepto más amplio como es el de la corresponsabilidad.



Y todo sin olvidar la mejora de los procesos selectivos, con directrices concretas para los respectivos Tribunales donde se ha hecho efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente, se ha llevado a cabo una adecuada difusión de las distintas actuaciones llevadas a cabo por la Diputación de Sevilla, a través de los canales de comunicación existentes en la misma, además de otras medidas que han contribuido a la mejora de las condiciones laborales y la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades para el conjunto de empleados y empleadas de la Corporación.

Este avance hacia la igualdad en el funcionamiento interno de esta institución implica esfuerzo, trabajo y cambio dentro de la propia Diputación. Esfuerzo y trabajo que estamos dispuestos a seguir asumiendo, para corregir las posibles desigualdades de género que pudieran persistir entre nuestro personal.

Por tanto, es para mí una grata satisfacción presentarles el "II Plan de Igualdad de Empresa", que recoge y establece la estrategia de igualdad en la cultura de empresa y en el funcionamiento interno de la Diputación de Sevilla. Y por supuesto, remarca el compromiso y la implicación de nuestra Institución con las políticas de igualdad de género, reforzadas a su vez con el Plan de Cohesión Social e Igualdad de la Diputación de Sevilla 2020-2023, dirigido al conjunto de los municipios de la provincia.

Fernando Rodríguez Villalobos

Presidente de la Diputación Provincial de Sevilla





02





# 02 Justificación y reflejo de los datos relativos al diagnóstico de situación<sup>1</sup>

En nuestro país han acontecido en las últimas décadas grandes avances hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, habiéndose producido una importante transformación en los roles que desempeñan mujeres y hombres, siendo estos anteriormente impensables. A pesar de los evidentes y constatables progresos que han tenido lugar en materia de igualdad entre ambos sexos, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo, tal y como revelan los hechos de un mayor índice de inestabilidad en el empleo y en la tasa de temporalidad, reducida representación en puestos directivos y de responsabilidad, menor retribución frente a los hombres al desempeñar trabajos similares, etc.

El origen de las políticas de igualdad de género está en el reconocimiento que desde los poderes públicos se puede y se debe mostrar para que estas situaciones que todavía aún hoy siguen soportando las mujeres en nuestra sociedad se eliminen y dejen de producirse, equiparándose las condiciones laborales y sociales de las mujeres y los hombres, con objeto de que su desarrollo personal, laboral y social de ambos sea igualitario.

Es por ello, que es nuestro deber no dejar de trabajar, en lo que a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere, siendo nuestro objetivo conseguir que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos de la vida, tanto públicos como privados.

En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.

El compromiso formal de los poderes públicos con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se viene materializando en la práctica desde que, en 1951, se aprobase el Convenio internacional sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por la realización de trabajos de igual valor. Momento a partir del cual se han concentrado los mayores esfuerzos de las políticas de igualdad en el ámbito europeo, estatal y autonómico.

El ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está exento de posibles desigualdades. De esta forma, la responsabilidad de las Administraciones Públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

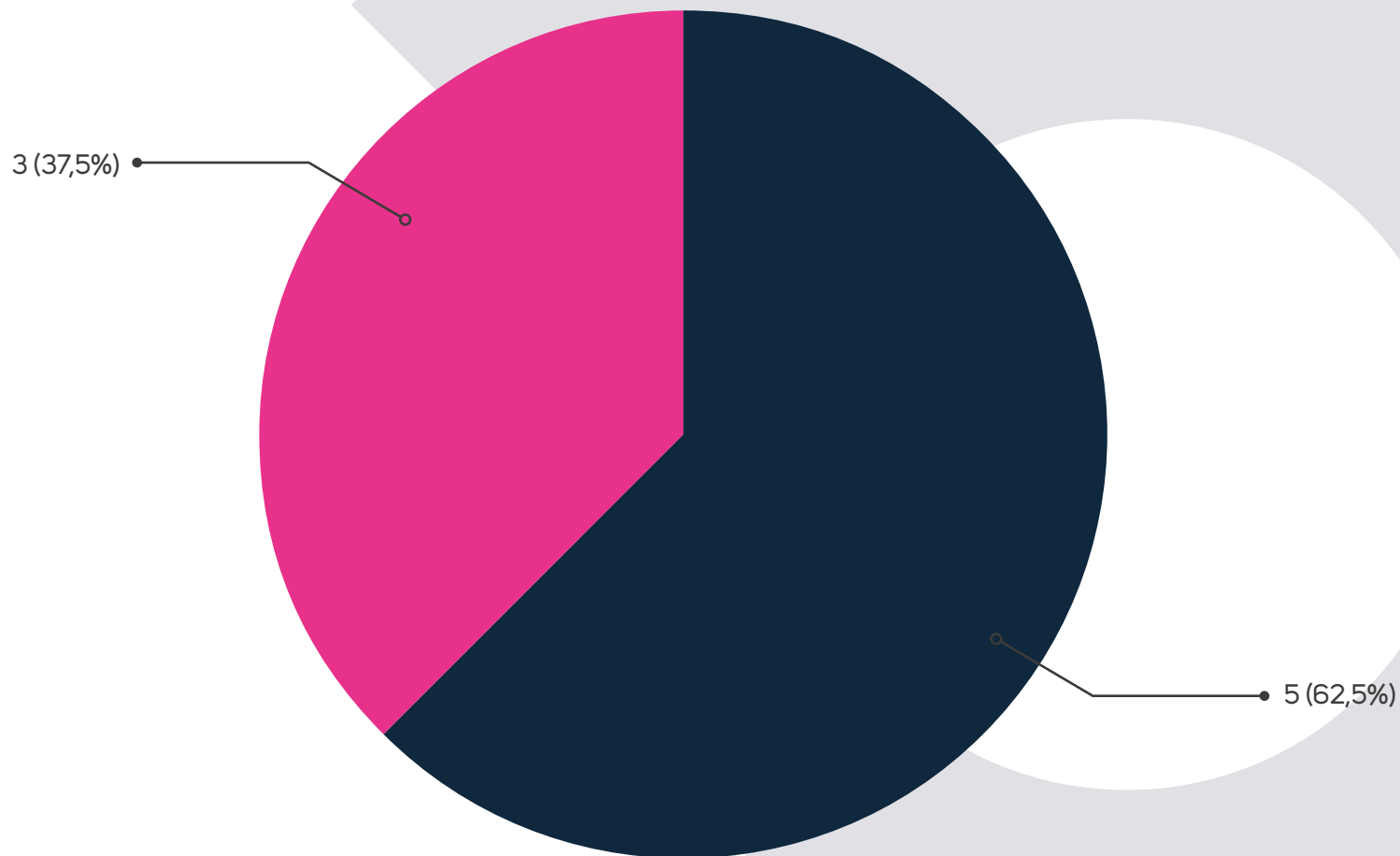
A continuación se muestran los datos relativos al diagnóstico de situación<sup>1</sup> de la Diputación Provincial de Sevilla:

<sup>1</sup>Datos actualizados primer trimestre 2020.



# DIRECCIONES DE ÁREAS

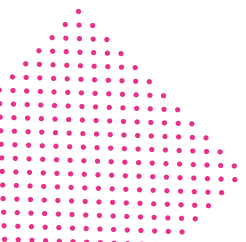
Distribución por sexo según Direcciones de Áreas



hombres



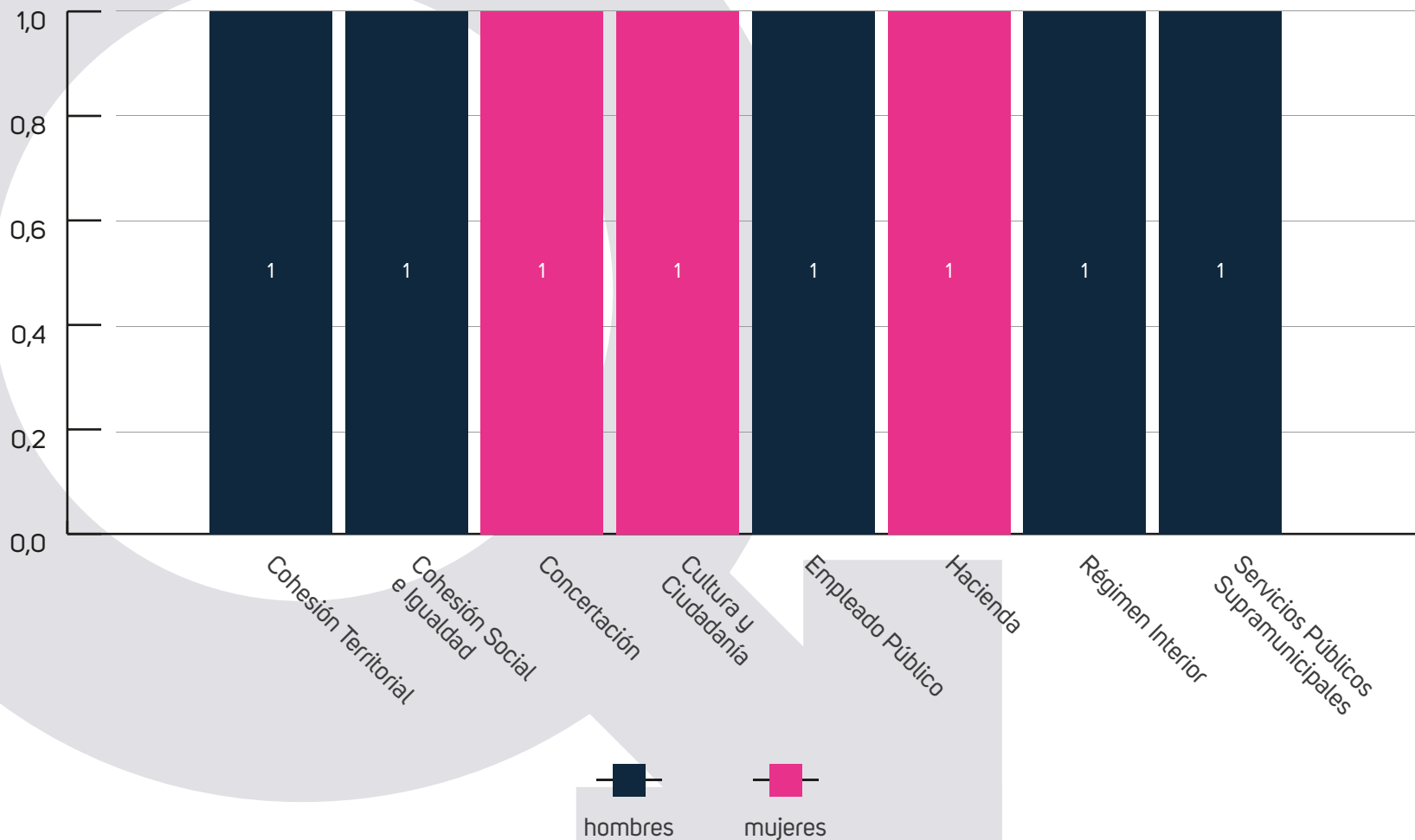
mujeres





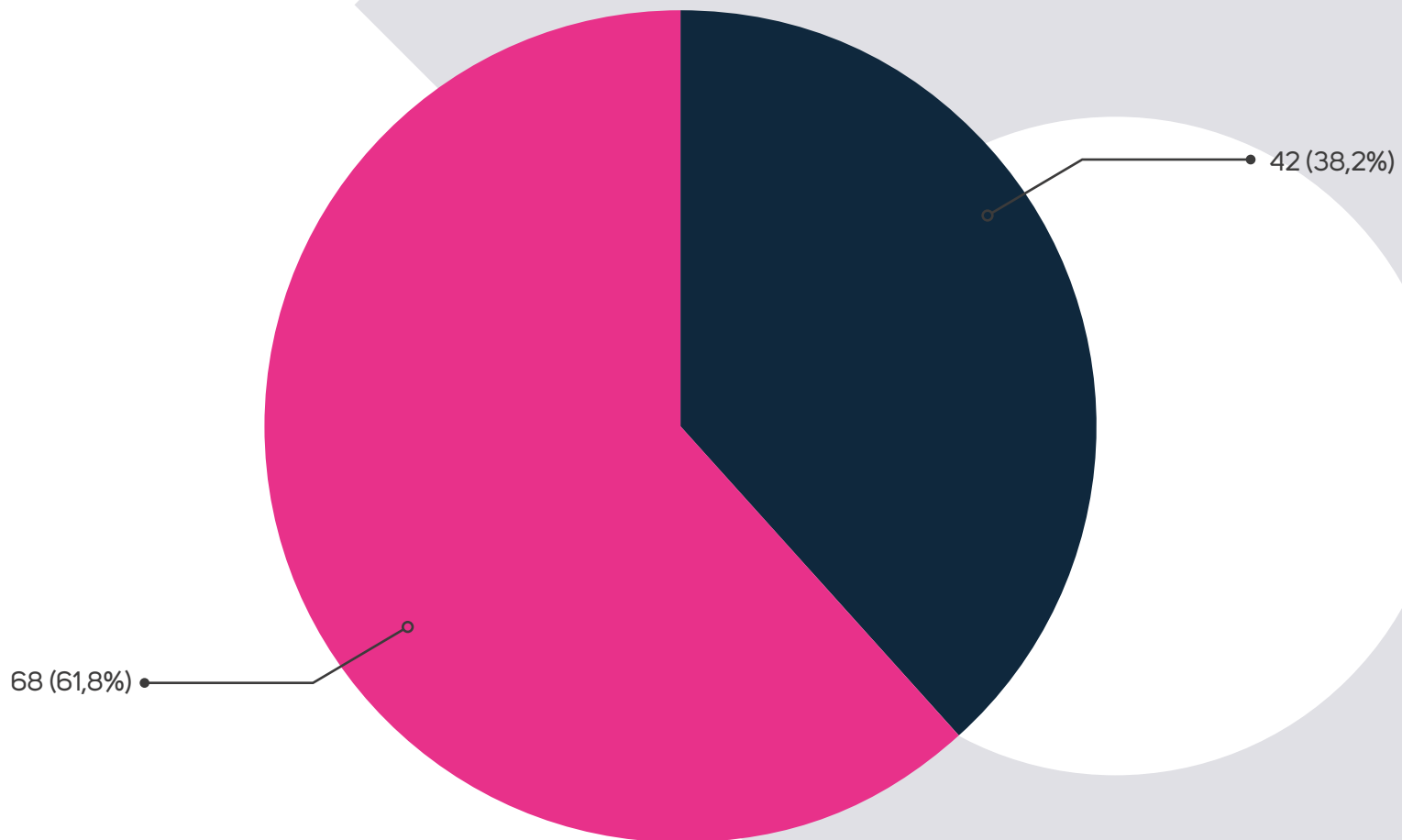
# DIRECCIONES DE ÁREAS

Distribución por sexo según Direcciones de Áreas



# JEFATURAS

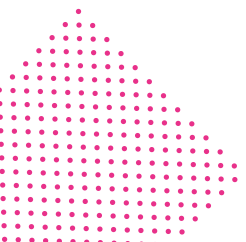
Distribución de Jefaturas por sexo



hombres

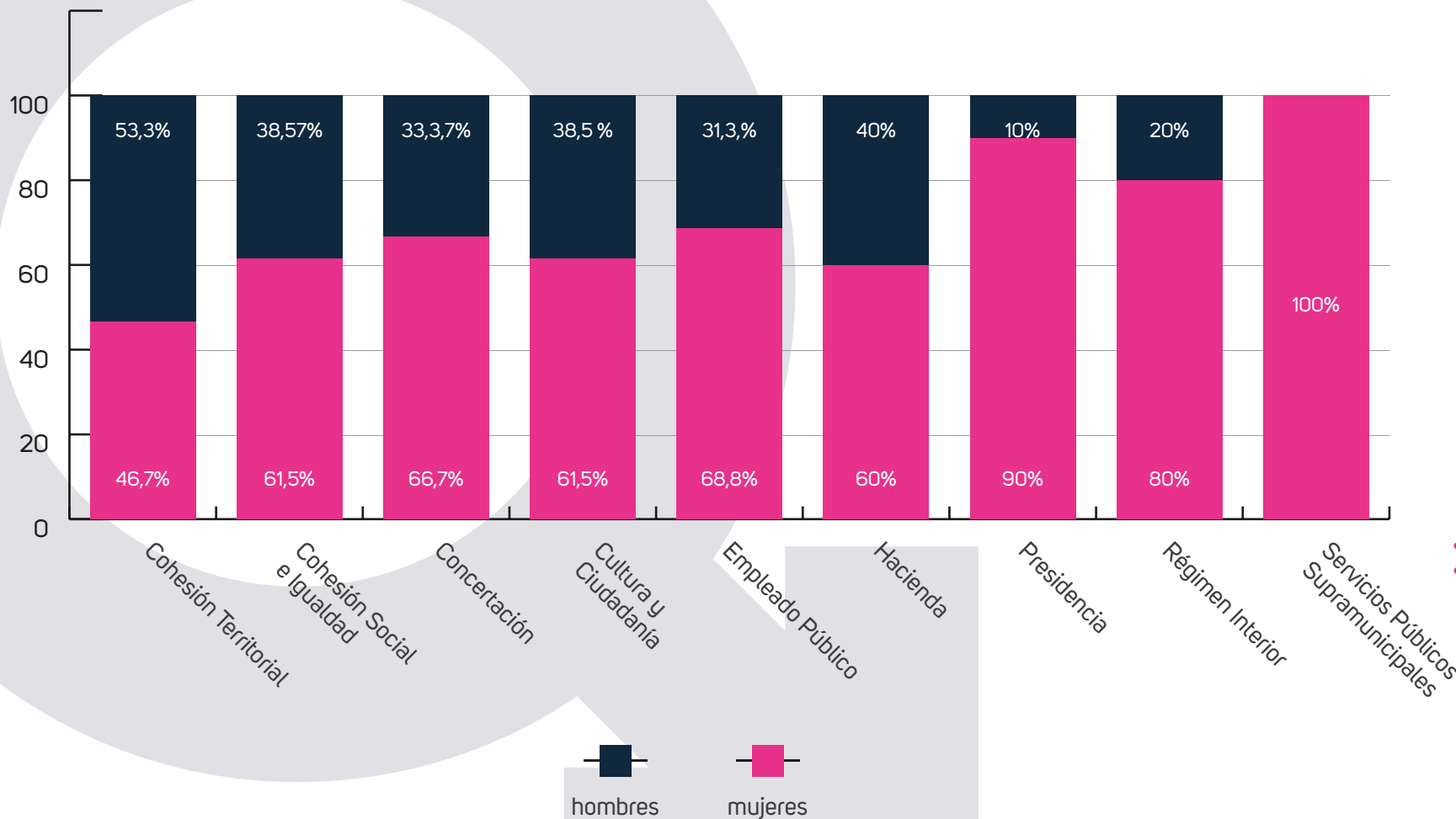


mujeres



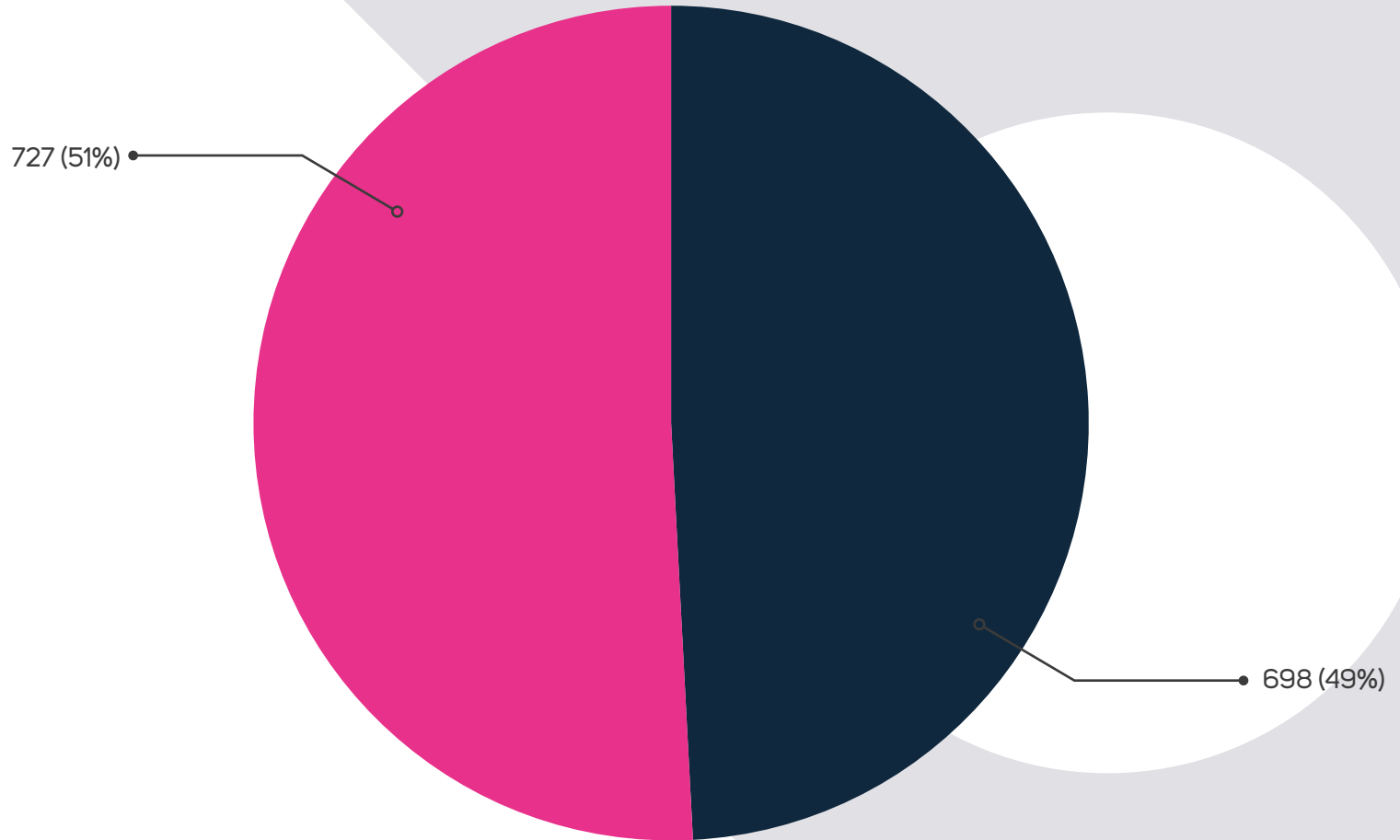
# JEFATURAS

Distribución de Jefaturas por sexo y Áreas



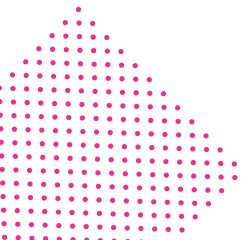
# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por sexo



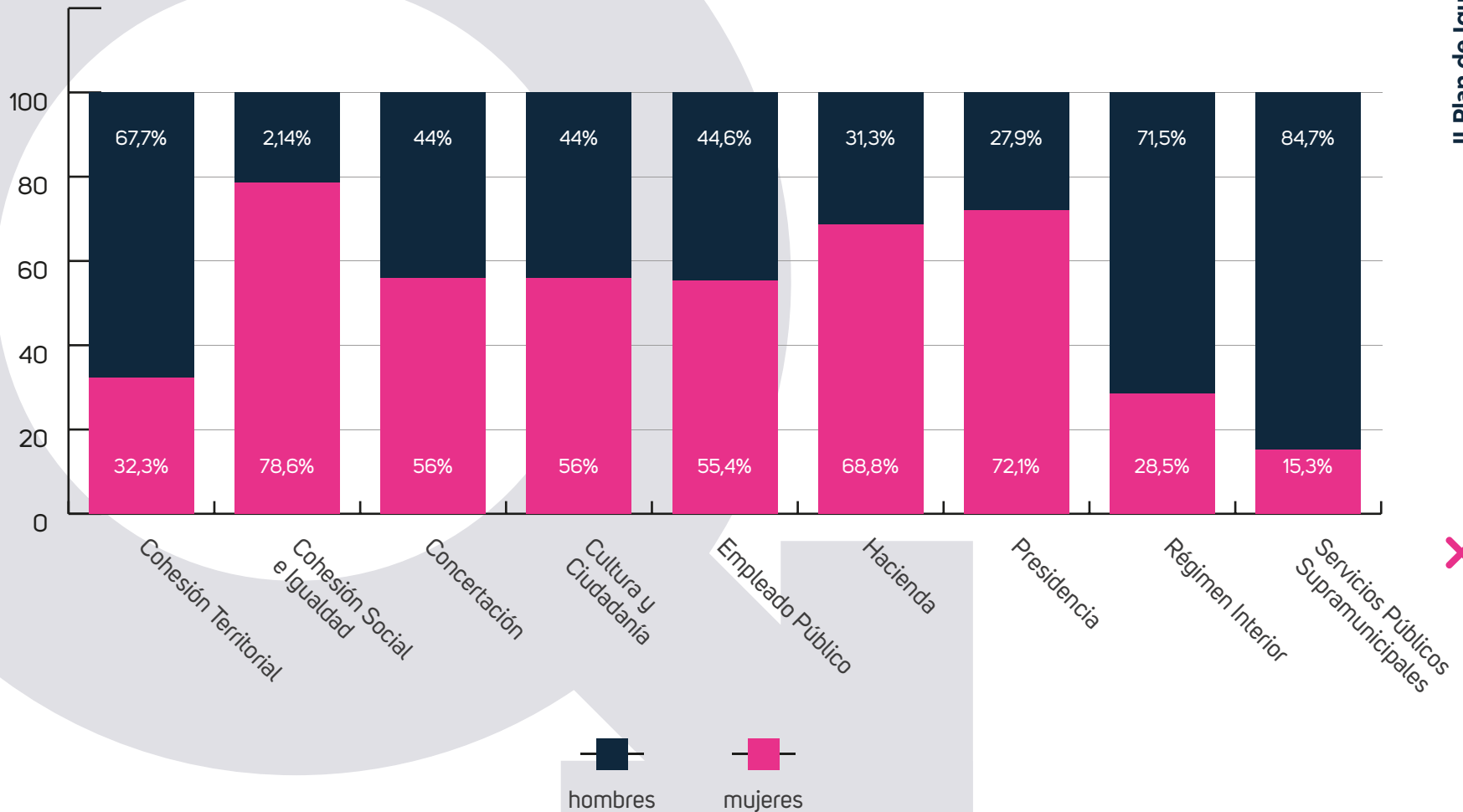
hombres

mujeres



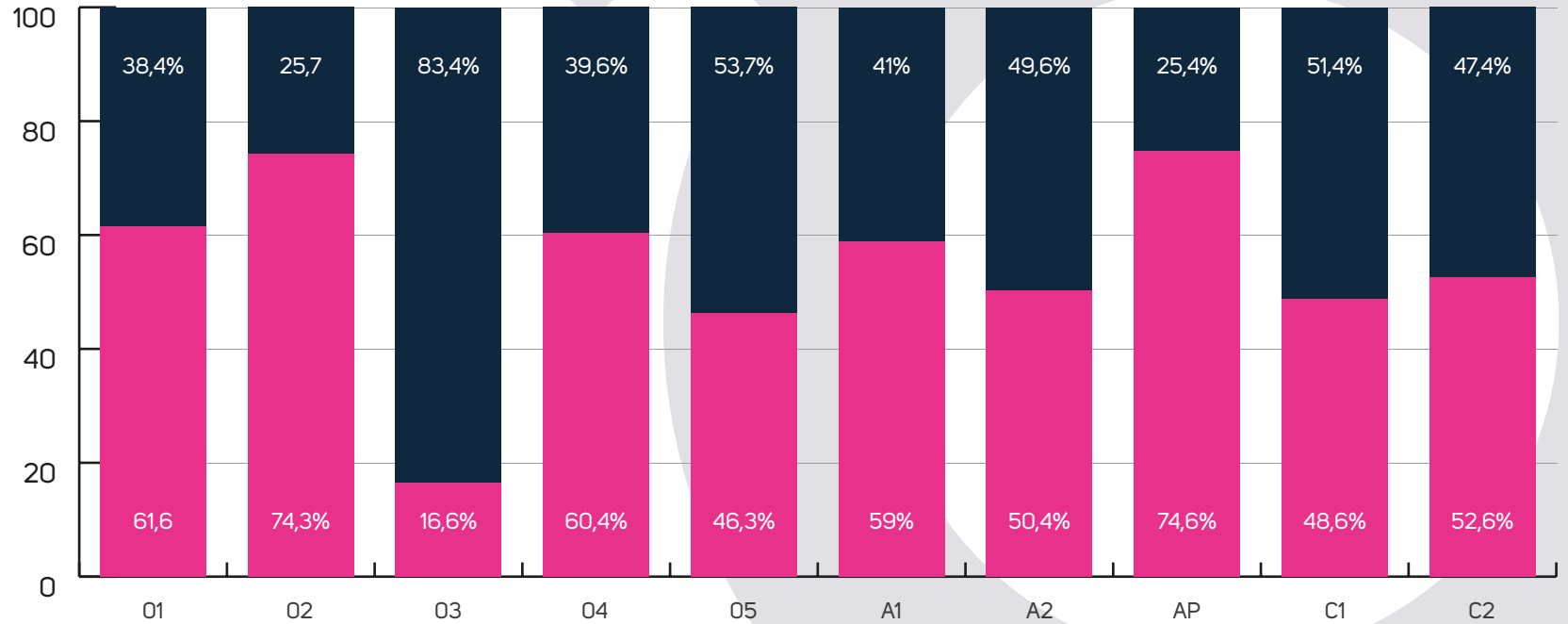
# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla por sexo y Área (porcentaje)

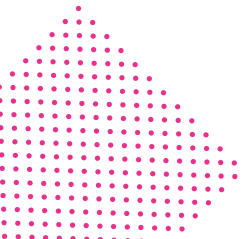


# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de personal por sexo y grupo (porcentaje)

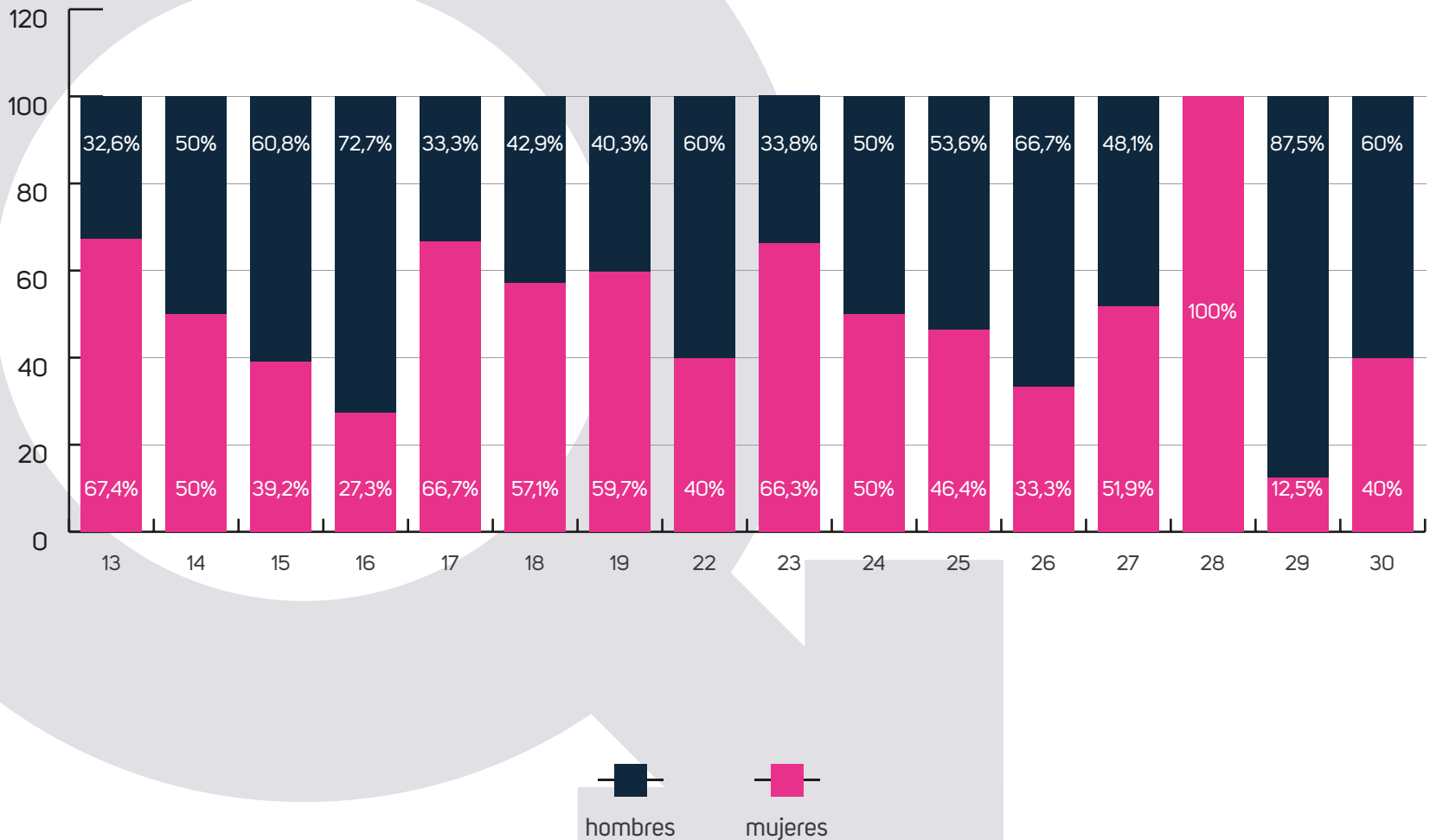


hombres mujeres



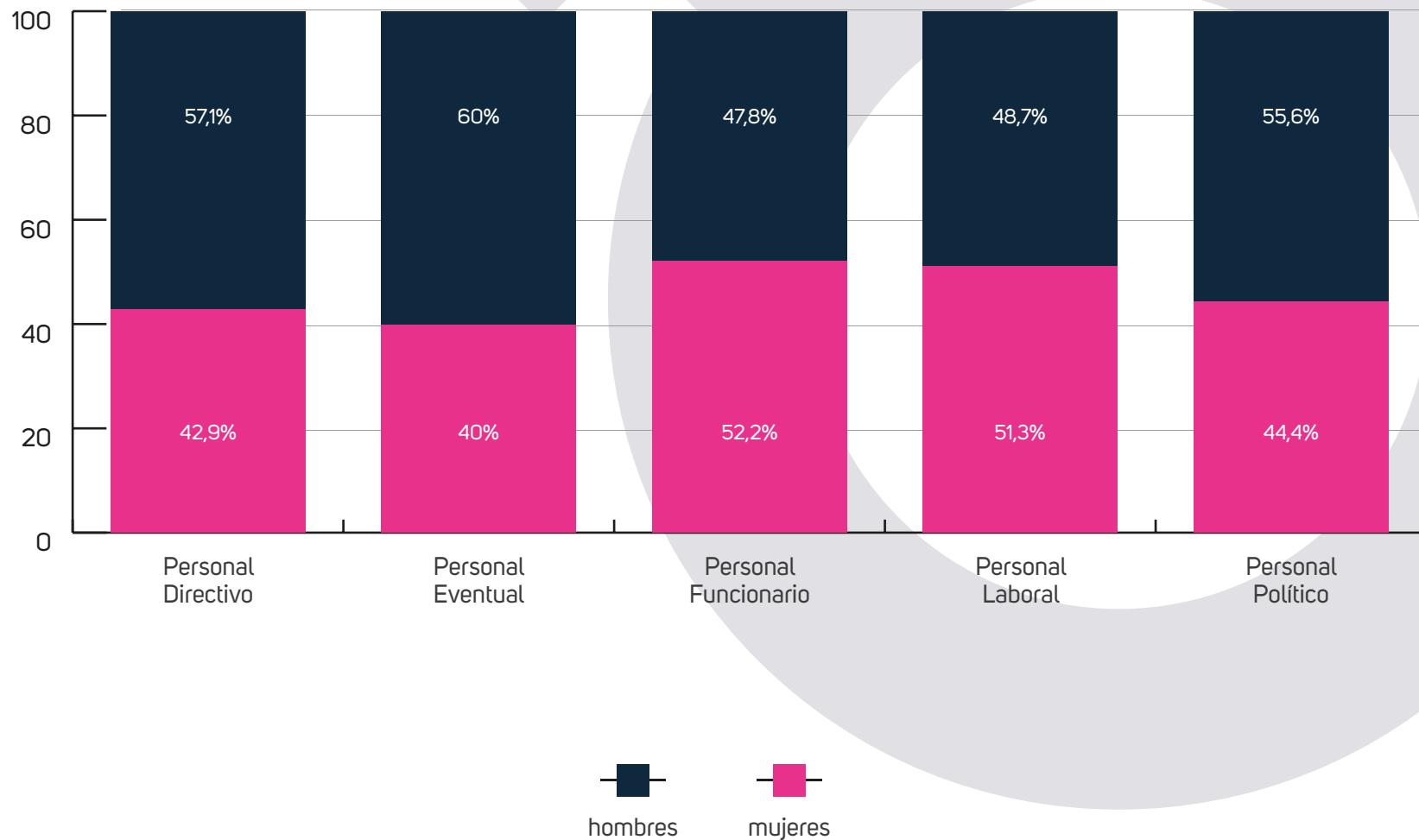
# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de sexo por niveles (porcentaje)



# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

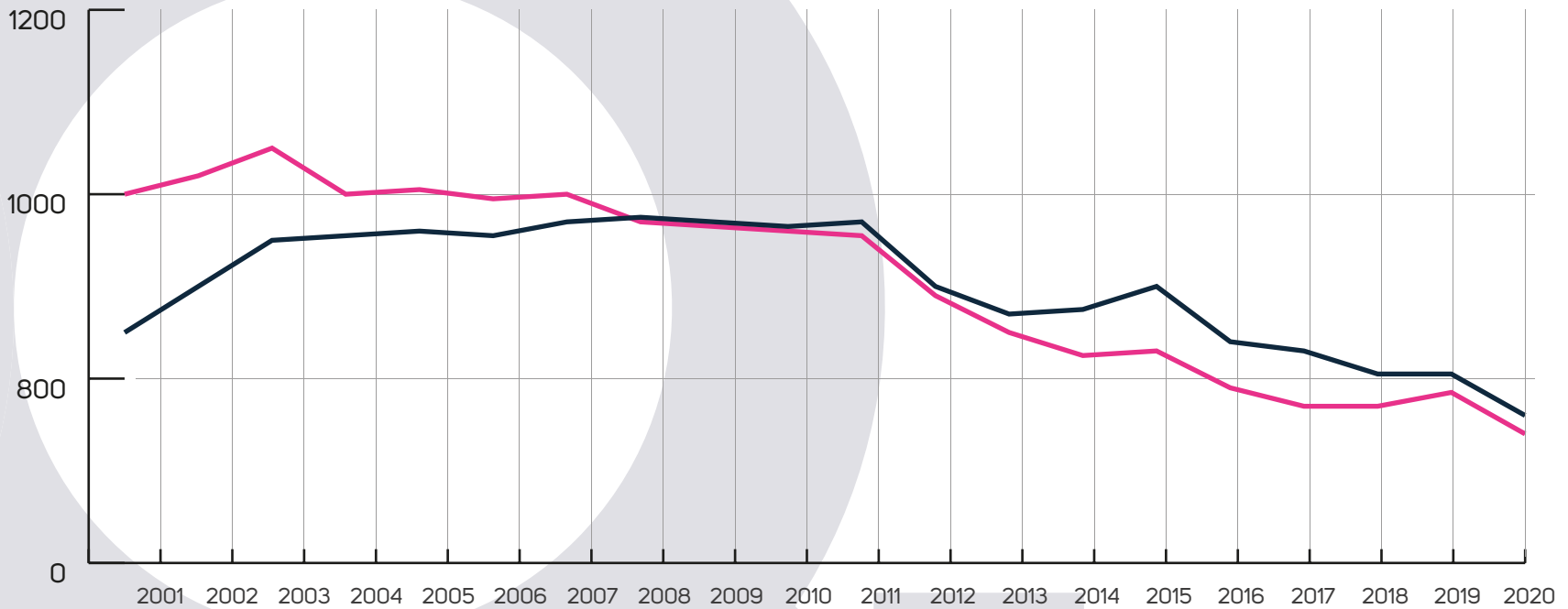
Distribución de sexo por tipo





# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de empleados y empleadas en el tiempo



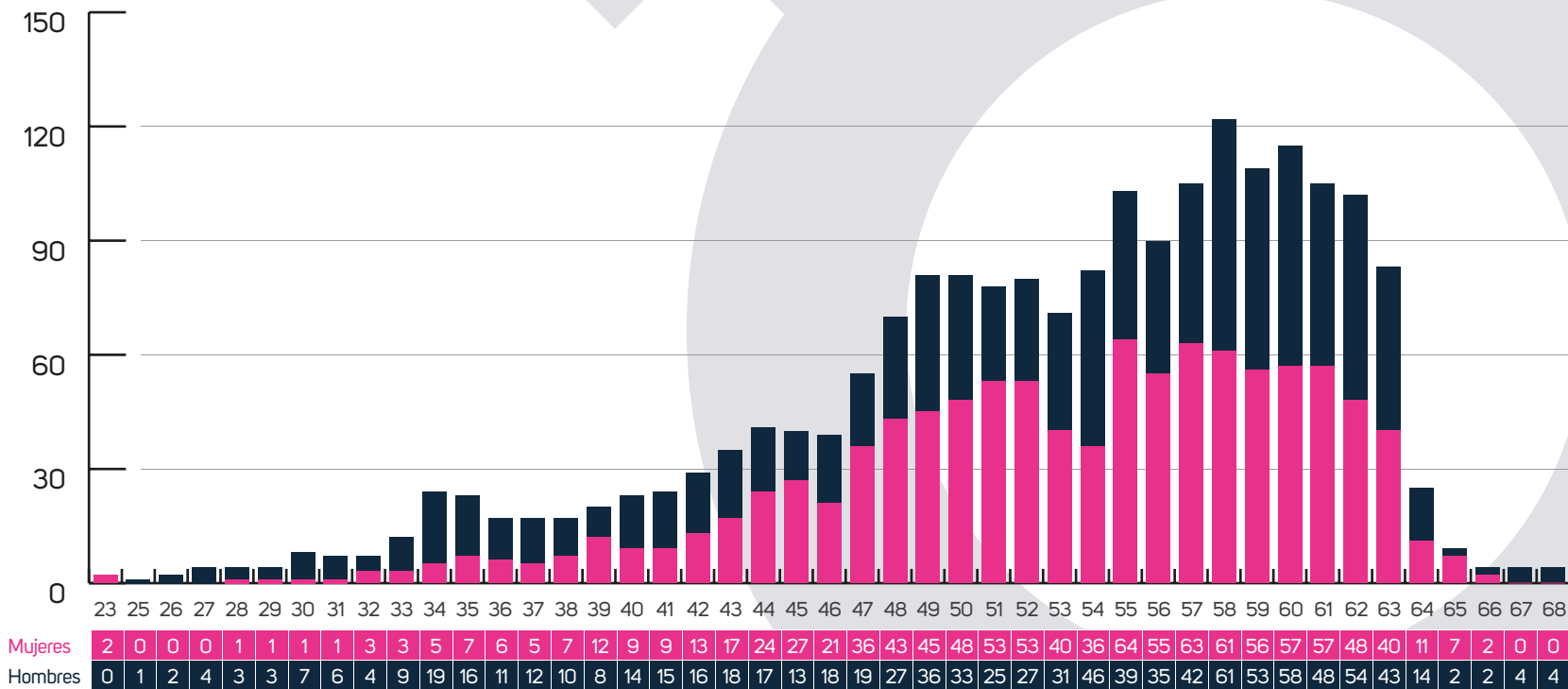
hombres

mujeres



# DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución de sexo por edad



hombres
  mujeres

# RETRIBUCIONES

Distribución de retribuciones brutas media por sexo

3.120,77  
(48,7%)

3.192,58  
(51,3%)

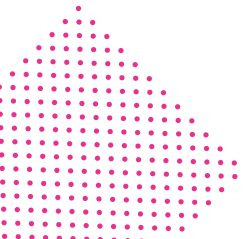
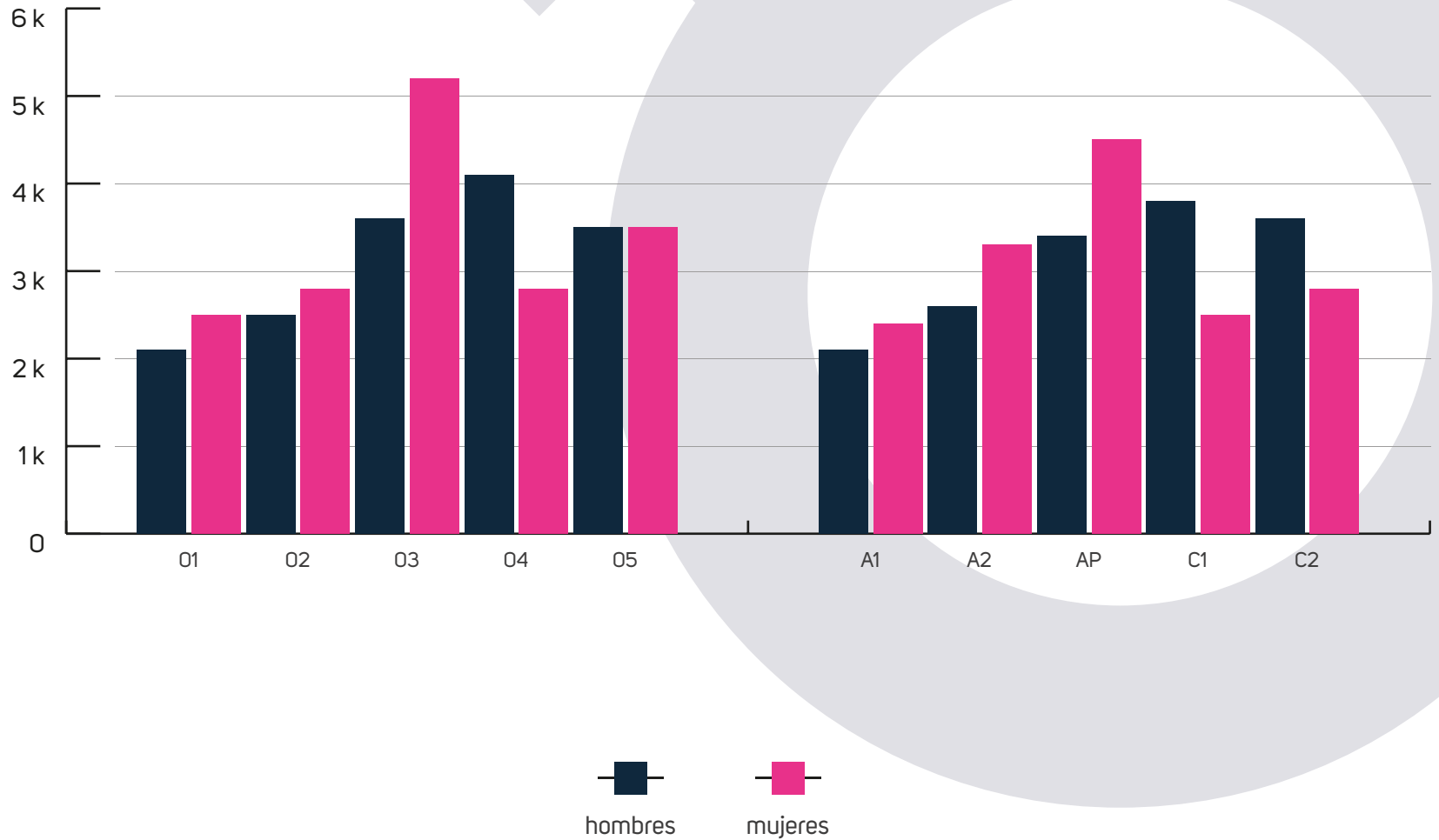
■ hombres

■ mujeres



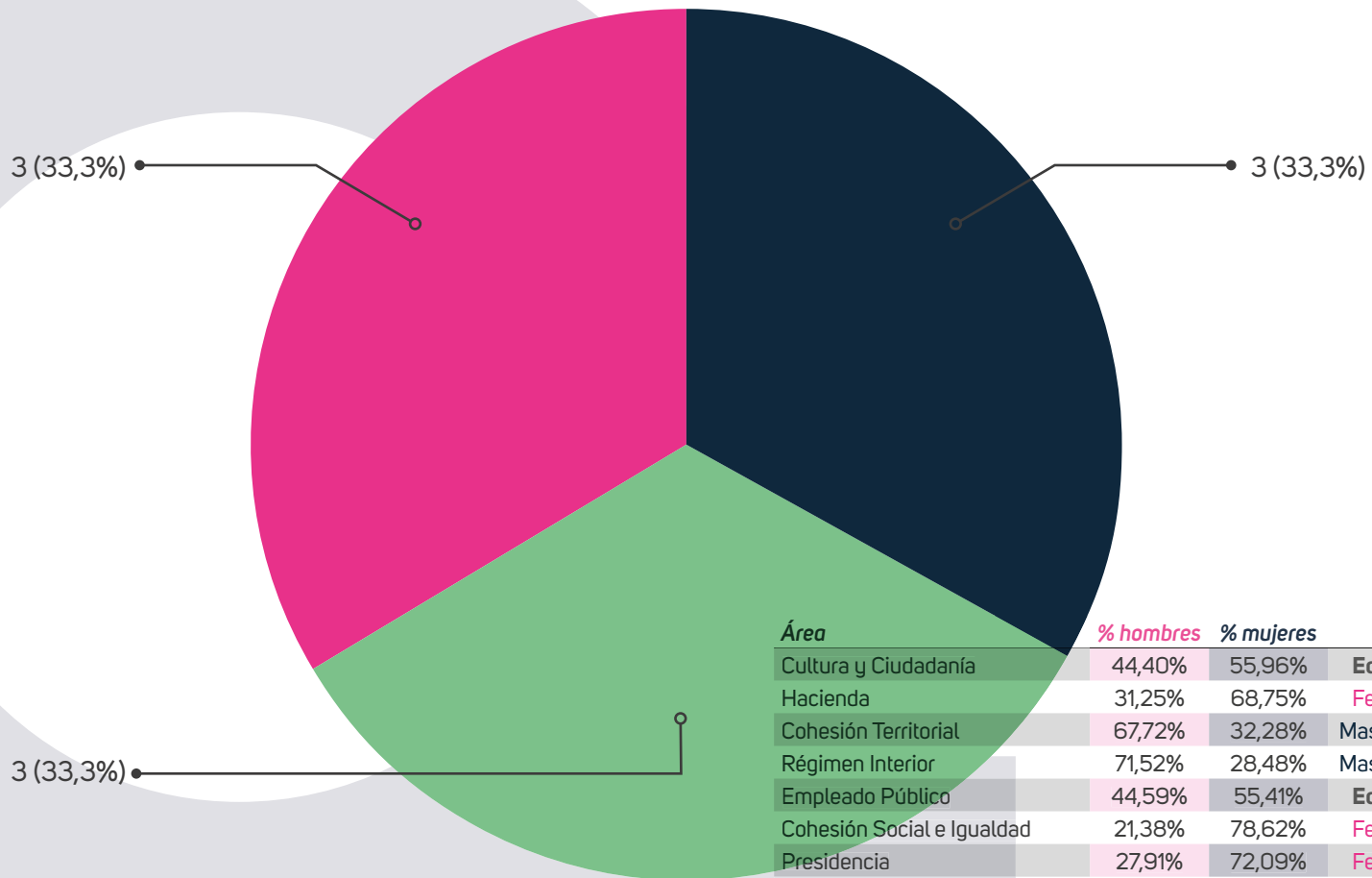
# RETRIBUCIONES

Distribución de retribuciones brutas media por sexo y grupo



# DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS

Distribución de Áreas según estén feminizadas, masculinizadas o equilibradas



masculinizada
  feminizada
  equilibrada





# 03







# 03 Contexto normativo en materia de igualdad en el ámbito del empleo público

El avance en el conocimiento de las desigualdades de género ha ido dando forma a un nuevo marco normativo que obliga a los poderes públicos a seguir profundizando en el diagnóstico del entorno laboral de las Administraciones Públicas, así como a desarrollar medidas encaminadas a la eliminación de las desigualdades existentes. De esta forma, la responsabilidad de las Administraciones Públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

No obstante, a día de hoy y a pesar de los avances, siguen existiendo desigualdades que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja social respecto a los hombres. Como ocurre en otros sectores, las mujeres han logrado alcanzar una igualdad formal ante el ordenamiento jurídico, que prescribe los mismos derechos y deberes para ambos sexos. Sin embargo, aún siguen existiendo obstáculos que dificultan la consecución de la igualdad real en el empleo, así como en el resto de sectores.

Nos encontramos ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la gestión de los recursos humanos, erigiéndose el principio de igualdad como principio transversal de actuación en la cultura empresarial de la Corporación. En este marco, los planes de igualdad se configuran como la herramienta básica para articular una intervención integral que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación.

El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal que viene 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 Naciones Unidas en diciembre 1979 y ratificada por España en 1983.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, la primera de ellas celebrada en México en 1975, y las posteriores en Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y Pekín en 1995, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. A partir de la última Conferencia celebrada en Pekín, se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto, pasándose a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, debiéndose integrar en el conjunto de las políticas gubernamentales.

La Declaración del Milenio, en el año 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los “Objetivos del Milenio” entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad es asimismo un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, 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, constituyendo un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.



Destacar también 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 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), donde el Consejo considera necesario adoptar medidas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para eliminarla. Entre sus principales compromisos están: reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, especialmente en el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social; promover un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer, con objeto de garantizar que ésta disfrute plenamente de sus derechos humanos, y lograr la igualdad de género con vistas a un crecimiento integrador.

Por otro lado, en nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución Española de 1978, reconoce el Derecho a la Igualdad como derecho fundamental, en el artículo 1.1. El artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Y el artículo 14, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón sexo.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, en el artículo 10.2, alude a que la Comunidad Autónoma de Andalucía propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces y el artículo 15, garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

A nivel estatal, se encuentra la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyendo el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Asimismo, esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

El Título IV, lleva por título el Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y concretamente, en el Capítulo III, se hace referencia a los Planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, se establece en el artículo 45.1 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 trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

A través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se han introducido nuevas medidas que han venido a modificar algunos de los artículos incluidos en la Ley Orgánica Estatal, sobre Planes de Igualdad.

Se modifica el apartado 2 del artículo 45, estableciéndose que para el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior, de este artículo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el artículo 46.1 de la Ley Orgánica Estatal, se establece que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por otro lado, en el artículo 46, se alude a que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, y en concreto para el ámbito público, se establece en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativa a los Planes de Igualdad, que "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". Del mismo modo hace alusión en el segundo apartado a que "Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

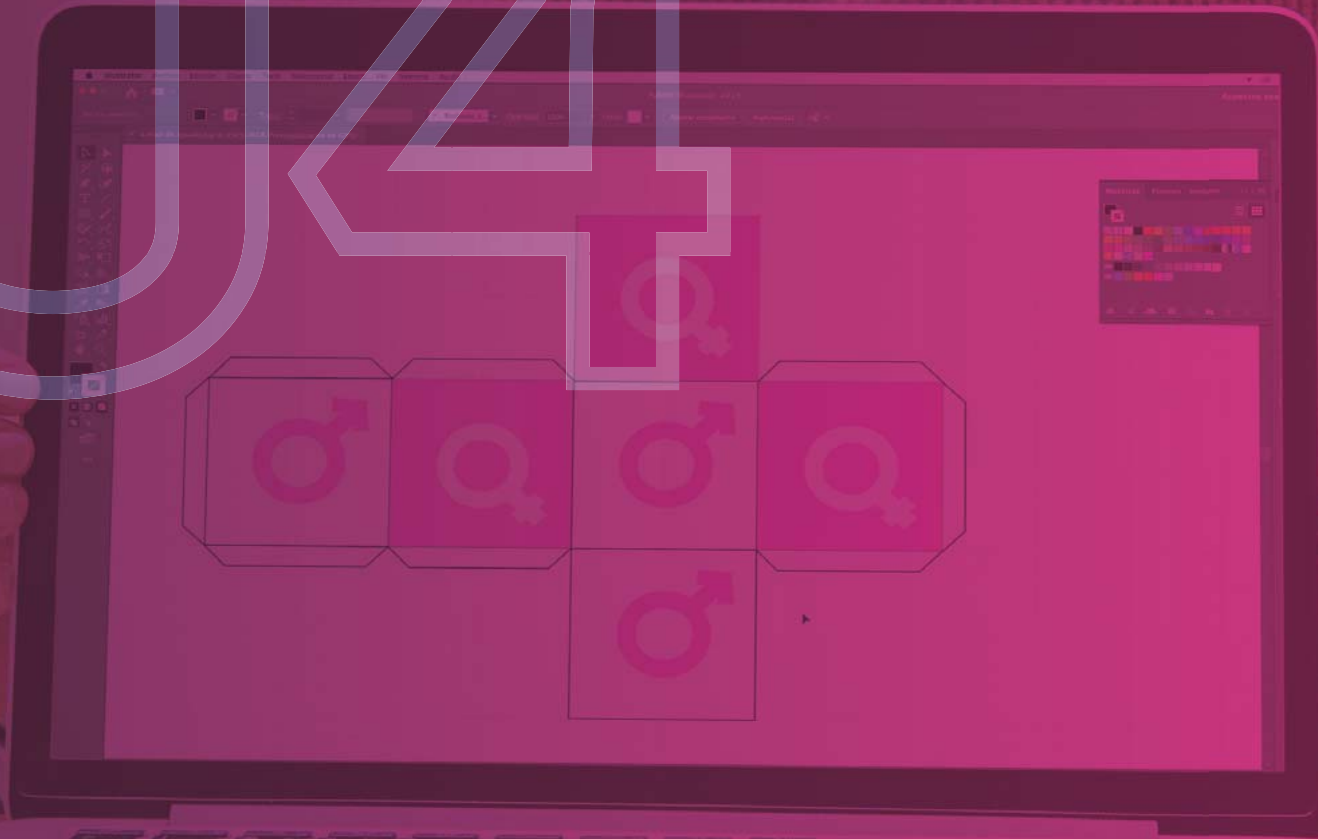
En lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, tiene por objetivo principal garantizar la vinculación de los Poderes Públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. Esta ley ha sido modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre. En el artículo 27, relativo a los Planes de igualdad y la presencia equilibrada en el sector empresarial, se establece que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará, prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se añade un nuevo apartado 5 a este artículo, relativo a la creación de un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso.

En este contexto, la Diputación de Sevilla, aprobó el I Plan de Igualdad de Empresa, por el Pleno de la Corporación, el 5 de julio de 2012, elaborado por la Comisión de Igualdad, integrada ésta, por la Representación Corporativa y Social, habiéndose acordado la prórroga del mismo hasta la elaboración del II Plan de Igualdad de Empresa, aprobado por el Pleno de la Corporación, el 26 de julio de 2018.





04





# 04 Principios rectores y finalidad

El II Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Sevilla se basa en los siguientes principios rectores, que fundamentan tanto las líneas de intervención propuestas como las medidas que se desarrollan en el Plan:

1

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en este caso en cuanto a características y condiciones laborales

2

La transversalidad o enfoque integrado de género, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en la planificación de las políticas dirigidas a la gestión de los recursos humanos de la Diputación y en la cultura organizacional

3

La adopción de acciones positivas con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad en la organización. Medidas que serán específicamente dirigidas a las empleadas de la organización para corregir las situaciones de desigualdad identificadas respecto de sus compañeros

4

El carácter participativo para la elaboración del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación de agentes identificados como imprescindibles, por la Corporación y por la parte social

5

La coordinación entre agentes implicados directamente en la ejecución del Plan

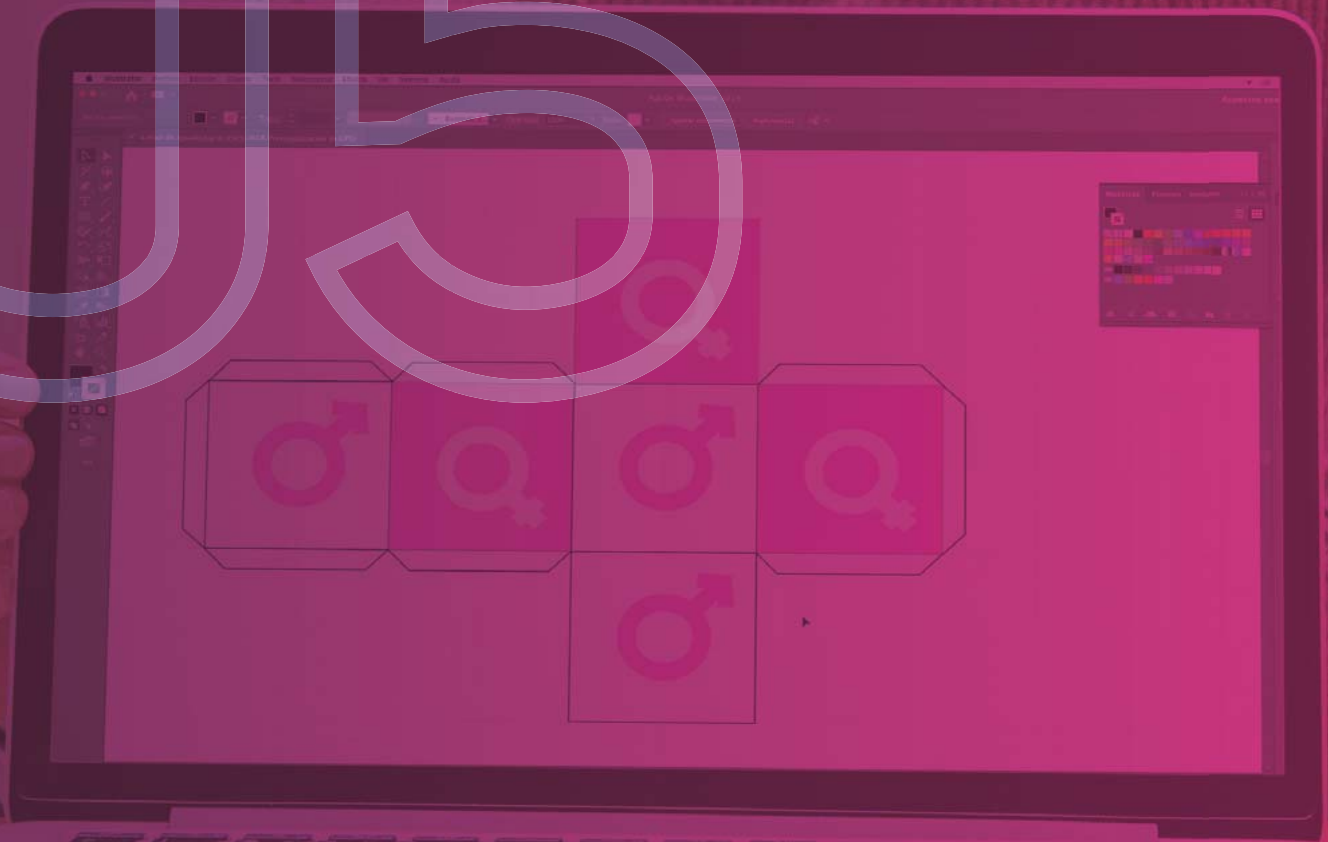


El valor añadido de este Plan de Igualdad es su intencionalidad de expandir el desarrollo de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito interno de la organización. Así, nace con la vocación de seguir consolidando los avances en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo su finalidad fortalecer la integración de la dimensión de género en los valores que configuran la cultura empresarial de la Diputación y la gestión de sus recursos humanos, garantizando condiciones laborales igualitarias entre mujeres y hombres para la consecución de los objetivos propuestos.





05





# 05 Actuaciones en materia de igualdad puestas en marcha en la Corporación Provincial

Durante la vigencia de la prórroga del I Plan de Igualdad de Empresa y durante la aprobación del II Plan de Igualdad por el Pleno Corporativo el 26 de julio de 2018, se han llevado a cabo numerosas actuaciones formativas y la realización de otras actividades en el ámbito de la igualdad dirigidas al conjunto de los empleados y empleadas de la Corporación.

A continuación se exponen algunas de las actuaciones llevadas a cabo durante este periodo:

- Reuniones de coordinación y seguimiento de las medidas y actuaciones puestas en marcha en el marco del II Plan de Igualdad de Empresa de la Corporación, a través de la Comisión de Igualdad. Esta Comisión esta formada por la representación Corporativa y la representación Social, donde por consenso se acuerdan las distintas iniciativas puestas de manifiesto por una parte y por otra.
- Jornada Formativa denominada "Mujer y trabajo en el Ámbito Público", celebrada el 7 de marzo de 2017, con motivo de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.
- Recogida de datos para la elaboración y actualización del Diagnóstico de situación de la plantilla de la Corporación, durante el primer semestre de 2017.
- Elaboración y difusión de un Cuestionario de evaluación e impacto del Plan de Igualdad de Empresa.
- I Concurso de Carteles del Plan de Igualdad de Empresa, en conmemoración del Día 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, de 2017.
- Revisión y actualización del Protocolo de actuación sobre prevención y solución de quejas en materia de Acoso Laboral.
- Jornada Formativa denominada "La importancia de la sensibilización, visibilización y educación para luchar contra la violencia hacia las mujeres", celebrada el 1 de diciembre de 2017, con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Realización de distintas ediciones del Curso de formación en igualdad: "Hombres y mujeres ante el reto de la igualdad: despertando conciencias", en 2018 y 2019.
- Realización del I Certamen de Relato Corto del II Plan de Igualdad de Empresa, Diputación Provincial de Sevilla, 2018.
- Elaboración de un cuestionario sobre "Micromachismos" para recogida de información y realización de un estudio cuantitativo.
- Jornada Formativa denominada "Micromachismos y estereotipos sexistas implícitos en la vida cotidiana", celebrándose dos ediciones de la misma, los días 25 de abril y 2 de mayo de 2018.
- Jornada Formativa sobre "La Salud diferencial de las mujeres: Cómo el género influye en la Salud", realizada el 8 de junio de 2018.
- Publicación e Impresión de los relatos presentados al I Certamen de Relato Corto del II Plan de Igualdad de Empresa.
- Jornada Formativa denominada "La violencia de género: una asignatura pendiente" celebrada el 26 de noviembre de 2018, en conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Elaboración de un tríptico informativo sobre violencia de género.



- Convocatoria del I Certamen de Fotografía: “Imágenes por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”, en conmemoración del día 8 de marzo de 2019. Realización de una exposición de las fotografías presentadas al Certamen y previsión de la elaboración del calendario del próximo año, donde se incluyan las fotografías presentadas al Certamen.
- Revisión y actualización del Protocolo de actuación frente a la Violencia de Género, el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo. Aprobado por el Pleno de la Diputación de Sevilla el 30 de abril de 2019.
- Realización de una Acción Formativa, bajo el título “Igualdad y violencia de género: visión de la normativa aplicable”, llevándose a cabo la primera edición los días 7 y 14 de junio y la segunda edición, los días 6 y 13 de noviembre de 2019.
- Realización de una Jornada formativa, denominada “Educar en igualdad para prevenir y eliminar la violencia machista”, en conmemoración del 25 de noviembre, celebrada el 5 de diciembre de 2019.
- Elaboración de los Informes de Impacto de Género de las Bases Específicas de los distintos procesos selectivos llevados a cabo por la Corporación.

Para la Diputación de Sevilla, la aprobación y ejecución de este II Plan de Igualdad de Empresa, representa el mantenimiento del compromiso por alcanzar una sociedad más igualitaria, más solidaria y más justa. Este Plan ha sido el resultado fruto del trabajo desarrollado por la Comisión de Igualdad, formada por la Representación Social y la Representación Corporativa.

El II Plan de Igualdad de Empresa, está formado por dos ejes de intervención:

El I Eje referido a la Cultura Empresarial, con tres áreas de actuación:

- Gestión de la información útil.
- Sistemas de comunicación interna.
- Sistemas de modernización.

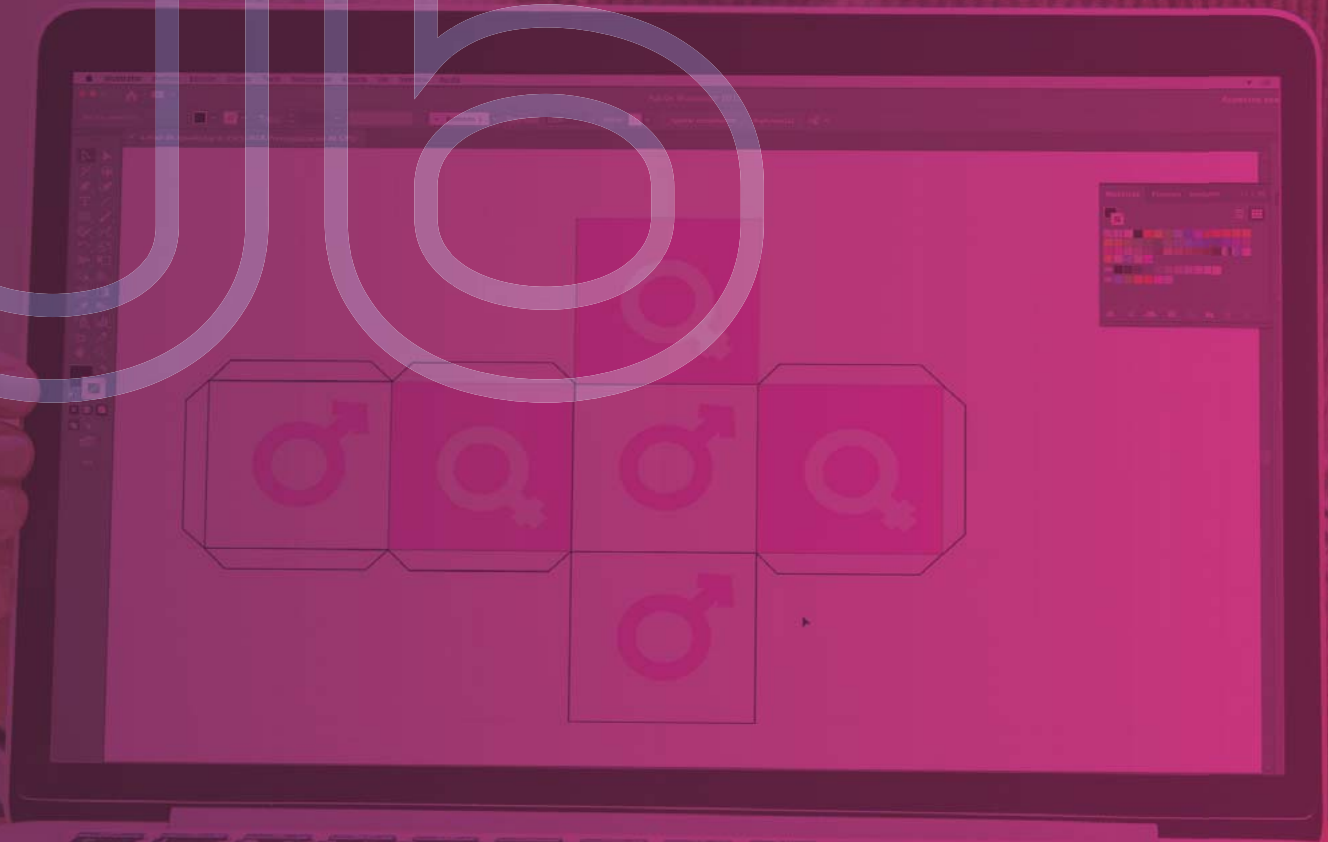
El II Eje se refiere a las Personas en la Organización, que cuenta con ocho áreas de actuación:

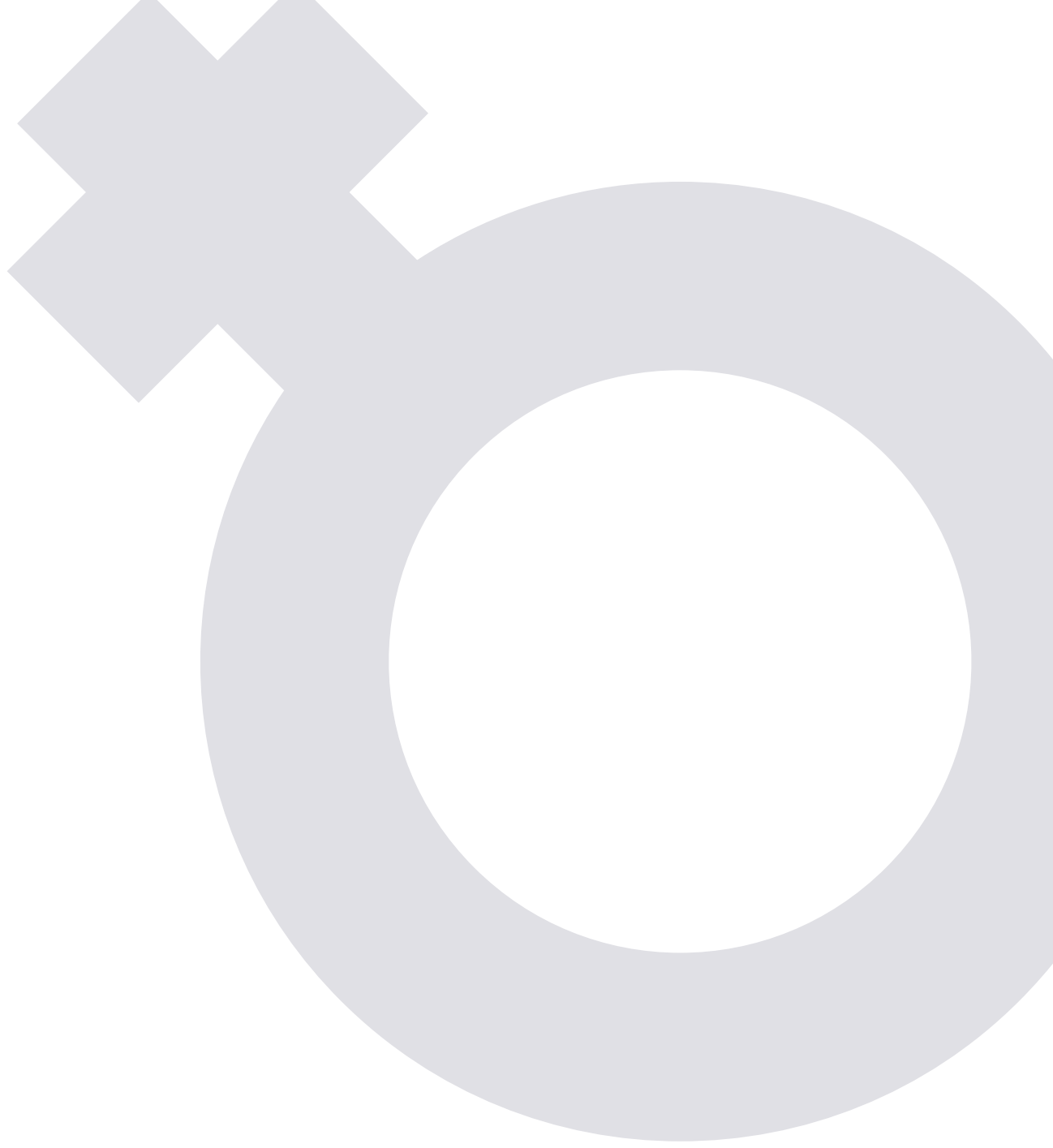
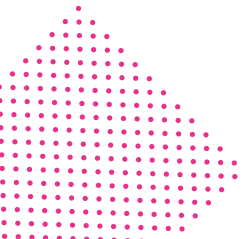
- Retribuciones.
- Acceso al empleo, selección y contratación.
- Desarrollo de la carrera y promoción profesional.
- Formación del personal.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud y prevención de riesgos laborales.
- Relaciones laborales. Negociación colectiva.
- Violencia de género.





# DESIGN



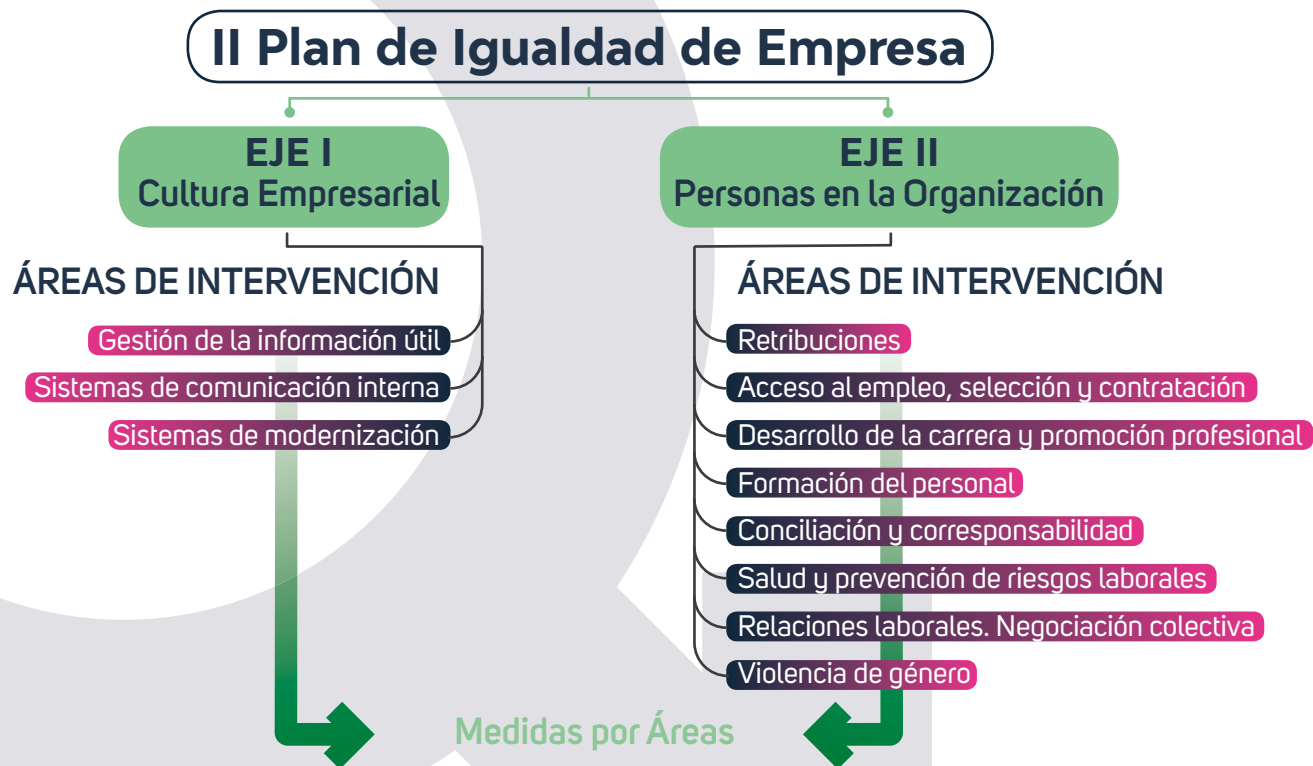




# 06 Estructura del II Plan de Igualdad de Empresa

El II Plan de Igualdad de Empresa, está formado por dos ejes de intervención:

- El I Eje referido a la Cultura Empresarial, con tres áreas de actuación.
- El II Eje se refiere a las Personas en la Organización, que cuenta con ocho áreas de actuación.



Como se puede observar en el gráfico, el primer eje agrupa un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de género entre los valores que conforman la cultura empresarial, centrándose el segundo en el desarrollo de medidas encaminadas a reducir los desequilibrios detectados y a garantizar una gestión de los recursos humanos basada en el principio de igualdad de género.





07





# 07 Desarrollo y contenido del II Plan de Igualdad de Empresa

Las medidas que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad van dirigidas a:

- Equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la Corporación y reducir las desigualdades.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir las creencias culturales y los estereotipos de género.

## **EJE 1. CULTURA EMPRESARIAL**

### **Objetivo general:**

Integrar y visibilizar la igualdad de género en los valores organizacionales, reforzando el compromiso que la Diputación ya tiene con la misma.

### **Área 1.1. Gestión de la información útil**

### **Objetivo específico:**

Garantizar la disponibilidad de la información útil sobre la situación y condiciones laborales de los hombres y las mujeres que trabajan en la Diputación, permitiendo el seguimiento sobre la reducción de las desigualdades de género y la planificación de las políticas de personal desde la perspectiva de género.

### **Medida 1.1.1**

### **Descripción:**

Actualización de la herramienta informática elaborada por INPRO, "Mi Oficina 2.0", en donde se incluyan nuevos ítems con el objeto de poder poner al día las distintas situaciones de carácter personal de la plantilla de la Diputación de Sevilla. Se tendrán en cuenta las siguientes variables relevantes respecto a las características y condiciones laborales: edad, nivel de estudios y formación complementaria, responsabilidades familiares o número de familiares a cargo, antigüedad, clase de personal, área, puesto, categoría profesional, nivel y grupo, retribuciones, temporalidad, participación en órganos sindicales.

### **Indicador de realización:**

- Efectiva implantación, actualización y difusión de la herramienta "Mi Oficina 2.0".



### Medida 1.1.2

**Descripción:**

Compromiso por parte de los órganos de representación del personal, respecto a la información que ofrezcan a la plantilla, en respetar la desagregación por sexo de los datos, así como nombramiento de una persona responsable de igualdad en dichos órganos de representación, que velaría por el cumplimiento de esta medida recopilando y remitiendo la documentación solicitada en esta materia.

**Indicador de realización:**

- Número de documentos dirigidos a la plantilla en los que se refleje la desagregación por sexo de los datos recogidos.

## Área 1.2. Sistemas de comunicación interna

**Objetivo específico:**

Favorecer el avance hacia una cultura respetuosa con la igualdad entre hombres y mujeres en la transmisión de la información difundida al personal.

### Medida 1.2.1

**Descripción:**

Utilización de un lenguaje (visual y escrito) no sexista en la elaboración de documentos administrativos e informativos (boletines, circulares internas, etc.), así como, en la web corporativa utilizada por el personal y en los anuncios de contratación, revisando en todo caso el lenguaje utilizado y modificándolo, en la medida que sea posible, con objeto de hacer uso de un lenguaje neutro y no sexista. Así mismo, se aplicarán las instrucciones y directrices facilitadas a la plantilla y que están disponibles en el banner del Plan de Igualdad, en el apartado de “documentación útil”.

### Medida 1.2.1 (bis)

**Descripción:**

Nombramiento por parte de las distintas Áreas Funcionales, de una persona responsable de las cuestiones de igualdad. Esta persona será la encargada recoger la información solicitada a través de la Comisión de Igualdad, así como de velar por el cumplimiento de la utilización de un lenguaje neutro y no sexista de la documentación que se genere dentro de su Área. Igualmente se nombrará una persona responsable por parte del Área de Presidencia, dentro del Gabinete de Comunicación y otra, por parte de la Sociedad Provincial de Informática, INPRO.

**Indicadores de realización (para las medidas 1.2.1 y 1.2.1 (bis):**

- Realización de un pequeño muestreo de la documentación generada, con objeto de comprobar el uso de un lenguaje no sexista por parte de las diferentes Áreas.
- Relación de documentación incluida en el apartado de “Documentación útil” relativa a la utilización de un lenguaje no sexista.

### Medida 1.2.2

**Descripción:**

Inclusión del texto íntegro del II Plan de Igualdad de Empresa y de su obligado cumplimiento, como anexo, en la nueva redacción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral y en el Acuerdo del personal Funcionario de la Diputación de Sevilla.

**Indicador de realización:**

- Efectiva inclusión del II Plan de Igualdad de Empresa en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral y el Acuerdo del Personal Funcionario de la Diputación de Sevilla.

### Medida 1.2.3

**Descripción:**

Asegurar la utilización de un lenguaje no sexista en la nueva redacción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral y en el Acuerdo del Personal Funcionario de la Diputación de Sevilla, y en cualquier caso, revisar el texto con objeto de adaptarlo de manera que su uso sea neutro e inclusivo de ambos sexos.

**Indicador de realización:**

- Efectivo cumplimiento de la revisión del lenguaje no sexista en la redacción del Convenio Colectivo para el Personal Laboral y Acuerdo de Personal Funcionario.

### Medida 1.2.4

**Descripción:**

Utilización de un lenguaje visual y escrito no sexista en la documentación generada y transmitida a la plantilla por los órganos de representación del personal, así como por las Secciones Sindicales.

**Indicador de realización:**

- Número de documentos y materiales generados por los órganos de representación del personal, dónde se haga un uso del lenguaje no sexista.

### Medida 1.2.5

**Descripción:**

Difusión y publicidad de todas las actuaciones relacionadas con el PIE a través de la Web de la Diputación de Sevilla y otros medios, y en concreto a través del Portal del/a Empleado/a, promoviéndose la participación del personal para que puedan hacer llegar las recomendaciones y consultas que estimen oportunas, a través del "Buzón de Sugerencias", así como la disposición de los medios necesarios a tal fin.

Impulsar el uso del "Buzón de Sugerencias", a través del Portal del/a Empleado/a, con objeto de recoger las propuestas que desde el conjunto de la Plantilla se hagan para mejorar el Plan de Igualdad de Empresa.

**Indicador de realización:**

- Número de documentos relacionados con el Plan de Igualdad de Empresa en la Web de Diputación.



**Medida 1.2.6****Descripción:**

Elaboración de un informe anual sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados.

**Indicador de realización:**

- Publicación anual del Informe.

**Medida 1.2.7****Descripción:**

Elaboración de un tríptico informativo del II Plan de Igualdad de Empresa, así como de la Cartelería diseñada para la campaña de divulgación del mismo.

**Indicadores de realización:**

- Número de trípticos y cartelería elaborada para la difusión y conocimiento del II Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de ejemplares editados del Plan de Igualdad de Empresa.

**Medida 1.2.8****Descripción:**

Elaboración de un Boletín Informativo en materia de igualdad en el ámbito laboral, que se publicará en la web, a mitad de año y una Revista anual, que se publicará en papel, en la que se contará con la participación de los órganos de representación del personal, así como, del personal de la Diputación.

**Indicador de realización:**

- Publicación del Boletín y de la Revista.

**Área 1.3. Sistemas de modernización****Objetivo específico:**

Promover e impulsar sistemas de modernización de los procesos de gestión y dirección de los recursos humanos de la Diputación incorporando en los mismos el principio de igualdad de género.

**Medida 1.3.1****Descripción:**

Difusión a todas aquellas empresas ajenas a la Diputación que sean contratadas por la misma, a fin de acometer trabajos que puedan encomendárseles, de las medidas de la organización para garantizar la integración de la igualdad de género en los sistemas de gestión establecidos, velando porque éstas las incorporen a sus propuestas de trabajo.



**Indicadores de realización:**

- Documentos elaborados para el cumplimiento de esta medida.
- Empresas contratadas teniendo en cuenta el respeto y fomento de la igualdad de oportunidades.

**Medida 1.3.2****Descripción:**

Difusión del Plan ante los organismos competentes con el fin de ostentar el reconocimiento o distintivo correspondiente en materia de igualdad de empresa.

**Indicador de realización:**

- Acciones realizadas para promover la creación de un Distintivo a nivel Estatal o Autonómico destinado a las Administraciones Públicas.

**Medida 1.3.3****Descripción:**

Actualización periódica y publicación del Directorio de empleadas que ostenten puestos de responsabilidad dentro de la Diputación.

**Indicador de realización:**

- Número de actualizaciones realizadas del Directorio de empleadas que ostentan puestos de responsabilidad.

**EJE 2. LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN****Objetivo general:**

Asegurar la incorporación de la igualdad de género como un criterio clave en la dirección y gestión de los RRHH, garantizando, mostrando y cuantificando la reducción de las desigualdades en cuanto a características sociolaborales y condiciones de trabajo.

**Área 2.1 Retribuciones****Objetivo específico:**

Garantizar la no existencia de sesgos de género en el sistema retributivo desde una perspectiva de género.

**Medida 2.1.1****Descripción:**

Análisis de la estructura salarial teniendo en cuenta criterios de igualdad con motivo de la realización de la futura valoración de puestos de trabajo.

**Indicadores de realización:**

- Reuniones mantenidas con la representación sindical en las mesas de negociación.
- Tipos de criterios utilizados para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
- Acuerdos alcanzados con las distintas secciones sindicales.



**Medida 2.1.2****Descripción:**

Realización de un informe bianual que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.

**Indicador de realización:**

- Realización del Informe bianual.

**Área 2.2. Acceso al empleo, selección y contratación****Objetivo específico:**

Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la organización laboral y la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal.

**Medida 2.2.1****Descripción:**

Recogida de información y su posterior seguimiento sobre el número de personas aspirantes que se presenten a los procesos selectivos y las personas que finalmente han sido seleccionadas, diferenciadas por sexo.

**Indicadores de realización:**

- Número y tipo de procesos selectivos.
- Número de personas aspirantes diferenciadas por sexo y edad.
- Número de personas seleccionadas por sexo y edad.
- Categoría y grupo profesional a las que acceden hombres y mujeres.

**Medida 2.2.2****Descripción:**

Realización y publicación de un Informe de Impacto de Género de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo público llevada a cabo por la Diputación.

**Indicador de realización:**

- Número de Informes de Impacto de Género que se hayan elaborado con motivo de las diferentes convocatorias de los procesos selectivos derivados de la oferta de empleo publicada.

**Medida 2.2.3****Descripción:**

Efectiva inclusión en los temarios de preparación para acceder al empleo público, de contenidos sobre igualdad y violencia de género, adaptados al perfil profesional del puesto de trabajo que se oferte, así como la revisión de los mismos, con objeto de evitar sesgos de género.

**Indicador de realización:**

- Número de convocatorias de procesos selectivos de la oferta pública de empleo, con inclusión en los temarios sobre normativa y conceptos generales en materia de Igualdad y Violencia de Género.

**Medida 2.2.4****Descripción:**

Visibilización del compromiso de la Diputación de respetar la igualdad de género, en la publicación de las convocatorias de acceso al empleo público, asegurando la utilización de un lenguaje no sexista y evitando la utilización de términos sexistas en la denominación y la descripción de plazas / puestos.

**Indicador de realización:**

- Número de convocatorias redactadas utilizando un lenguaje neutro y no sexista.

**Medida 2.2.5****Descripción:**

Representación equilibrada, siempre que sea posible, de mujeres y hombres, en la composición de los tribunales de selección.

**Indicador de realización:**

- Número de mujeres y hombres en cada uno de los tribunales de selección.

**Medida 2.2.6****Descripción:**

Revisión y difusión de un documento donde se recojan las directrices que han de regir los procesos de acceso al empleo público en materia de igualdad y su difusión a los miembros de los órganos de selección, haciendo especial incidencia en la valoración como mérito de la formación en igualdad en los procesos de selección que acometa la Diputación.

**Indicadores de realización:**

- Revisión del documento elaborado.
- Difusión del mismo a los y las integrantes de los órganos de selección.

**Medida 2.2.7****Descripción:**

Difusión a todas aquellas empresas ajenas a la Diputación que sean contratadas por la misma, de las medidas de la organización para garantizar la integración de la igualdad de género en los sistemas de gestión establecidos, velando porque éstas las incorporen en sus propuestas de trabajo. Inclusión de cláusulas de fomento de la igualdad de género, en los pliegos de contratación.

**Indicadores de realización:**

- Empresas externas que hayan incluido cláusulas de fomento de la igualdad.
- Cláusulas de fomento de la igualdad, incluidas en los pliegos de contratación.



### Área 2.3. Desarrollo de la carrera y promoción profesional

**Objetivo específico:**

Integrar la igualdad en los sistemas de promoción interna y carrera profesional, fomentando una mayor incorporación y participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y de responsabilidad de la Diputación.

#### Medida 2.3.1

**Descripción:**

Utilización de criterios y procedimientos de selección objetivos y adecuados a las características del puesto a cubrir mediante los procedimientos de provisión de puestos o promoción.

**Indicador de realización:**

- Criterios utilizados en los procedimientos de provisión de puestos o concurso de traslados.

#### Medida 2.3.2

**Descripción:**

Revisión de los criterios utilizados para ascender a puestos de responsabilidad, así como de jefatura, de manera que se elimine en lo posible la incidencia de sesgos de género.

**Indicadores de realización:**

- Criterios utilizados.
- Procedimientos revisados.

#### Medida 2.3.3

**Descripción:**

Elaboración de un informe bianual mediante el cual se analice la evolución de los ascensos de mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad.

**Indicador de realización:**

- Realización del informe donde se indiquen los ascensos producidos de mujeres y hombres a puestos directivos y de responsabilidad.

#### Medida 2.3.4

**Descripción:**

Difusión de las convocatorias de promoción y los criterios de selección a toda la plantilla, a través de todos aquellos canales de comunicación que sean necesarios, a fin de asegurar que la información llegue a todo el personal y se visibilice el compromiso de la Diputación con la igualdad de género.

**Indicadores de realización:**

- Número de convocatorias publicitadas.
- Canales de difusión utilizados.

**Medida 2.3.5****Descripción:**

Garantía de la igualdad de oportunidades al personal en situación de excedencia por cuidados de menores o familiares, por disfrute del permiso por maternidad, paternidad o por permiso por razón de violencia de género, para optar a los puestos de trabajo vacantes ofertados, de acuerdo con la normativa vigente.

**Indicadores de realización:**

- Efectiva difusión de las distintas convocatorias de promoción y los criterios de selección.
- Número de empleados y empleadas en situación de excedencia.
- Número de aspirantes en esa situación.

**Medida 2.3.6****Descripción:**

Inclusión en los puestos de trabajo que salgan a concurso o promoción profesional, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad de género.

**Indicador de realización:**

- Inclusión en los concursos o en la promoción profesional, de los cursos de formación en materia de igualdad de género.

**Medida 2.3.7****Descripción:**

Representación equilibrada de mujeres y hombres, en la medida de lo posible, en la composición de las comisiones técnicas de valoración en los procedimientos de provisión y en los procedimientos de traslados.

**Indicadores de realización:**

- Número de comisiones técnicas de valoración en los procedimientos de provisión y en los procedimientos de traslados.
- Representación de mujeres y hombres en las mismas.

**Medida 2.3.8****Descripción:**

Revisión y difusión de un documento donde se recojan las directrices que han de regir los procesos de provisión y promoción profesional en materia de igualdad y su difusión a los miembros de los órganos de selección.



**Indicadores de realización:**

- Revisión del documento elaborado.
- Difusión del mismo a los órganos de selección.

**Medida 2.3.9****Descripción:**

Inclusión en el procedimiento de traslado voluntario de criterios relativos a la situación personal del empleado o empleada: familia monoparental con menor a cargo, familia numerosa, víctima de violencia de género o personas con discapacidad a su cargo.

**Indicadores de realización:**

- Número de traslados solicitados en los que concurra una o varias de las situaciones mencionadas.
- Número de traslados efectuados por motivos de conciliación.

**Medida 2.3.10****Descripción:**

Fomento del acceso por el personal del sexo menos representado, mediante la difusión necesaria, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, para el desempeño de un puesto de responsabilidad, así como para los casos de movilidad y promoción de la carrera del personal.

**Indicadores de realización:**

- Ascensos que se hayan producido teniendo en cuenta esta medida.
- Tipo de difusión realizada.

**Medida 2.3.11****Descripción:**

Seguimiento del número de aspirantes, desagregados por sexo, que se presenten a los procesos relacionados con la carrera y promoción del personal y de las personas finalmente seleccionadas.

**Indicadores de realización:**

- Número y tipo de procesos de promoción.
- Número de personas aspirantes desagregadas por sexo.
- Número de personas finalmente promocionadas desagregadas por sexo.

**Área 2.4. Formación del personal****Objetivo específico:**

Integrar el objetivo de la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente e impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, estableciendo mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.

#### Medida 2.4.1

**Descripción:**

Diseño, planificación y organización de la formación desde la perspectiva de género, a fin de evitar la existencia de sesgos de género, iniciando así el proceso de integración de la igualdad, de forma transversal, en la planificación de la formación dirigida al personal.

**Indicador de realización:**

- Número de asistentes a los cursos desagregados por sexo.

#### Medida 2.4.2

**Descripción:**

Planificación de cursos monográficos en materia de género (aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad, estrategias para la integración y el desarrollo del enfoque integrado de género en la planificación de políticas públicas...).

**Indicadores de realización:**

- Número y tipo de acciones planificadas.
- Número y tipo de acciones realizadas.
- Número de asistentes a los cursos desagregados por sexo.

#### Medida 2.4.3

**Descripción:**

Realización de una actividad de sensibilización sobre igualdad de género, de carácter anual, llevada a cabo en torno al 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer y otra en torno al 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, dirigida a todo el personal de la Corporación.

**Indicadores de realización:**

- Realización de la actividad.
- Asistencia de la actividad desagregada por sexo.
- Grado de satisfacción.

#### Medida 2.4.4

**Descripción:**

Revisión, desde la perspectiva de género de los contenidos y materiales que se impartan en las acciones formativas del Plan de Formación, a fin de asegurar que éstos no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes que contengan.

**Indicadores de realización:**

- Revisión aleatoria de las acciones formativas.
- Número de acciones formativas revisadas.
- Número y tipo de sesgos de género encontrados.



**Medida 2.4.5****Descripción:**

Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de proceder a la corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.

**Indicador de realización:**

- Realización de la Memoria del Formación continua, desde una perspectiva de género.

**Medida 2.4.6****Descripción:**

Publicación a través de los Boletines Informativos y en la Memoria de Formación continua de los resultados desagregados por sexo del Plan de Formación (participación de hombres y mujeres, tipos de cursos...).

**Indicador de realización:**

- Publicación efectiva de los datos relativos a los cursos del Plan de Formación.

**Medida 2.4.7****Descripción:**

Realización de acciones formativas específicas en materia de género para el personal encargado de la planificación y gestión de los planes de formación continua, orientadas a capacitar al mismo para integrar la perspectiva de género en la elaboración de los mismos, salvo acreditación de contar con dicha formación.

**Indicadores de realización:**

- Numero de acciones realizadas.
- Personal de formación asistente a las acciones formativas, desagregado por sexo.

**Medida 2.4.8****Descripción:**

Realización de acciones formativas en materia de género dirigidas al personal que participe en los procedimientos de gestión de Recursos Humanos, así como a las Jefaturas y Cargos de Responsabilidad, salvo acreditación de contar con dicha formación.

**Indicadores de realización:**

- Acciones formativas realizadas.
- Número y perfil de las personas asistentes desagregada por sexo.



#### Medida 2.4.9

**Descripción:**

Promoción del acceso del personal en situación de excedencia o baja por cuidado de hijos/hijas o familiares, de las mismas posibilidades de formación, así como su acceso prioritario a acciones formativas de perfeccionamiento tras su reincorporación en la Diputación.

**Indicadores de realización:**

- Acciones que se ponen en marcha para su difusión.
- Número de personas asistentes que se encuentren en alguna de las situaciones mencionadas en la medida, desagregadas por sexo.

#### Medida 2.4.10

**Descripción:**

Seguimiento por sexo, de las causas de abandono, que en su caso se produzcan, en las acciones formativas del Plan Agrupado de Formación Continua.

**Indicadores de realización:**

- Número de personas que abandonan, desagregadas por sexo.
- Motivos de abandono.

#### Medida 2.4.11

**Descripción:**

Promoción de la participación de acciones formativas en materia de género para el personal que represente a las distintas Secciones Sindicales presentes en la Corporación, salvo acreditación de contar con dicha formación.

**Indicadores de realización:**

- Número de acciones realizadas.
- Número y perfil de personas participantes a las acciones formativas, desagregadas por sexo.

#### Medida 2.4.12

**Descripción:**

Mecanismos que faciliten la formación preferente en horario laboral, en el propio centro de trabajo o en un lugar cercano al mismo, fomentándose en su defecto, la modalidad de formación on-line y semipresencial.

**Indicadores de realización:**

- Número de acciones formativas realizadas en horario laboral.
- Número de acciones formativas de carácter semipresencial/on line.



## Área 2.5. Conciliación y corresponsabilidad

### Objetivo específico:

Seguir avanzando en el establecimiento de medidas para facilitar la articulación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y en el profesional.

#### Medida 2.5.1

##### Descripción:

Seguimiento a través de una herramienta de aplicación informática, de los usos que mujeres y hombres de la Corporación realizan de las medidas de conciliación, que habrá de plasmarse en la elaboración de un informe.

##### Indicador de realización:

- Número de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación.

#### Medida 2.5.2

##### Descripción:

Sensibilización y concienciación sobre las medidas de corresponsabilidad existentes dirigidas al personal de la Diputación, para el disfrute de las medidas establecidas en orden a la conciliación.

##### Indicador de realización:

- Número de acciones realizadas.

#### Medida 2.5.3

##### Descripción:

Estudio de la posibilidad de cambio de centro de trabajo o de las condiciones de jornada de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación, debidamente acreditados.

##### Indicadores de realización:

- Número de mujeres y hombres que solicitan cambio de centro de trabajo o condiciones de jornada por motivos de conciliación.
- Solicitudes que han sido aceptadas y las que no.

#### Medida 2.5.4

##### Descripción:

Recabar información sobre la viabilidad de implantación en determinados puestos y unidades, de la modalidad de teletrabajo.

##### Indicador de realización:

- Información o acciones realizadas.

#### Medida 2.5.5

**Descripción:**

Avance en la identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla en aras de la adopción de las medidas que pudieran resultar pertinentes.

**Indicadores de realización:**

- Número y tipo de necesidades de conciliación detectadas.
- Número y tipo de medidas adoptadas para la cobertura de dichas necesidades.

### Área 2.6. Salud y prevención de riesgos laborales

**Objetivo específico:**

Asegurar el derecho a la salud en el trabajo, integrando la perspectiva de género en la valoración de los riesgos laborales y en la planificación de las acciones llevadas a cabo.

#### Medida 2.6.1

**Descripción:**

Elaboración de un Informe anual sobre el estado de salud de los hombres y las mujeres de la Corporación, relativo a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y procesos de etiología no laboral, de manera que permitan disponer de indicadores de género a partir de los cuales planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.

**Indicador de realización:**

- Realización del Informe por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

#### Medida 2.6.2

**Descripción:**

Evaluación de riesgos teniendo en cuenta las características del empleado o empleada, valorando de forma específica los riesgos para las mujeres empleadas por sobrecargas familiares y laborales, así como para las mujeres en estado de gestación o durante el periodo de lactancia.

**Indicador de realización:**

- Realización de un Informe anual sobre Evaluación de Riesgos.

#### Medida 2.6.3

**Descripción:**

Actuaciones de sensibilización y formación para el personal en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, en las que se difunda el Protocolo existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso.

**Indicador de realización:**

- Actuaciones llevadas a cabo.



**Medida 2.6.4****Descripción:**

Referencia en el Convenio Colectivo y Acuerdo del Personal Funcionario de la existencia del Protocolo existente en la Diputación sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso.

**Indicador de realización:**

- Número de quejas o denuncias recibidas en materia de acoso laboral.

**Medida 2.6.5****Descripción:**

Realización de acciones formativas, desde la perspectiva de género, tanto para el conocimiento de la salud diferencial de las mujeres, como en relación a la prevención de riesgos, dirigidas al conjunto de la Corporación, incidiendo especialmente en la participación del personal encargado de planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.

**Indicadores de realización:**

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de personas participantes desagregadas por sexo.

**Medida 2.6.6****Descripción:**

Adopción de las medidas necesarias y posterior vigilancia de las mismas, a fin de que los equipos de trabajo sean los adecuados a los puestos, garantizando y velando porque se ajusten a la legalidad vigente en aras de garantizar la salud y seguridad laboral de todo el personal, sin la existencia de sesgos por razón de género.

**Indicador de realización:**

- Mejoras puestas en marcha para eliminar sesgos de género.

**Área 2.7. Relaciones laborales. Negociación colectiva****Objetivo específico:**

Alcanzar en el ámbito de las relaciones laborales y en los órganos de representación del personal (Comité de Empresa – Junta de Personal) una participación activa y paritaria de mujeres y hombres.

**Medida 2.7.1****Descripción:**

Cumplimiento efectivo de la paridad entre hombres y mujeres en la composición de las distintas Mesas de Negociación y órganos de participación sindical, siempre que sea posible.

**Indicador de realización:**

- Número de mujeres y hombres que participan en las Mesas de Negociación por parte de la Corporación y la Representación Social.

**Medida 2.7.2****Descripción:**

Cumplimiento por parte de las representaciones sindicales de la paridad entre hombres y mujeres en las candidaturas que se presenten en los procesos electorales de los órganos de representación sindical, siempre que sea posible.

**Indicador de realización:**

- Número de mujeres y hombres en las candidaturas de los procesos electorales de los órganos de Representación Sindical.

**Medida 2.7.3****Descripción:**

Realización de acciones de sensibilización dirigidas a las empleadas para la incorporación activa al diálogo social, facilitándose por parte de la Corporación los medios necesarios para el desarrollo de las mismas.

**Indicadores de realización:**

- Número de acciones planificadas y realizadas.
- Número de personas asistentes.

**Medida 2.7.4****Descripción:**

Mantenimiento de las reuniones de negociación y participación en horario de mañana, estableciendo con carácter preferente el comprendido entre las 9:00 h. y las 14:00 h. con objeto de procurar la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Indicador de realización:**

- Porcentaje de reuniones que se realizan en esa franja horaria.

**Área 2.8. Violencia de género****Objetivo específico:**

Asegurar el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género. Violencia que se ejerce como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, en el ámbito familiar, social y laboral, por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas como cónyuge o relación similar de afectividad, aún sin convivencia.



**Medida 2.8.1****Descripción:**

Realización de una actividad de sensibilización y formación, dirigida a todo el personal, en torno al 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y dónde se difunda el Protocolo existente en la Diputación sobre violencia de género.

**Indicadores de realización:**

- Acciones realizadas.
- Número de personas participantes en la actividad, desagregadas por sexo.

**Medida 2.8.2****Descripción:**

Referencia en el Convenio Colectivo y Acuerdo del personal funcionario de la existencia del Protocolo existente en la Diputación sobre violencia de género, así como, de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**Indicador de realización:**

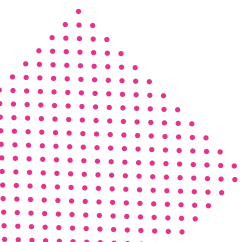
- Inclusión en el Convenio Colectivo y Acuerdo del Personal Funcionario de la existencia del Protocolo.

**Medida 2.8.3****Descripción:**

Difusión de las medidas que se recogen en la legislación dirigidas a las víctimas de violencia de género.

**Indicadores de realización:**

- Número y tipo de acciones realizadas.
- Canales de difusión utilizados.

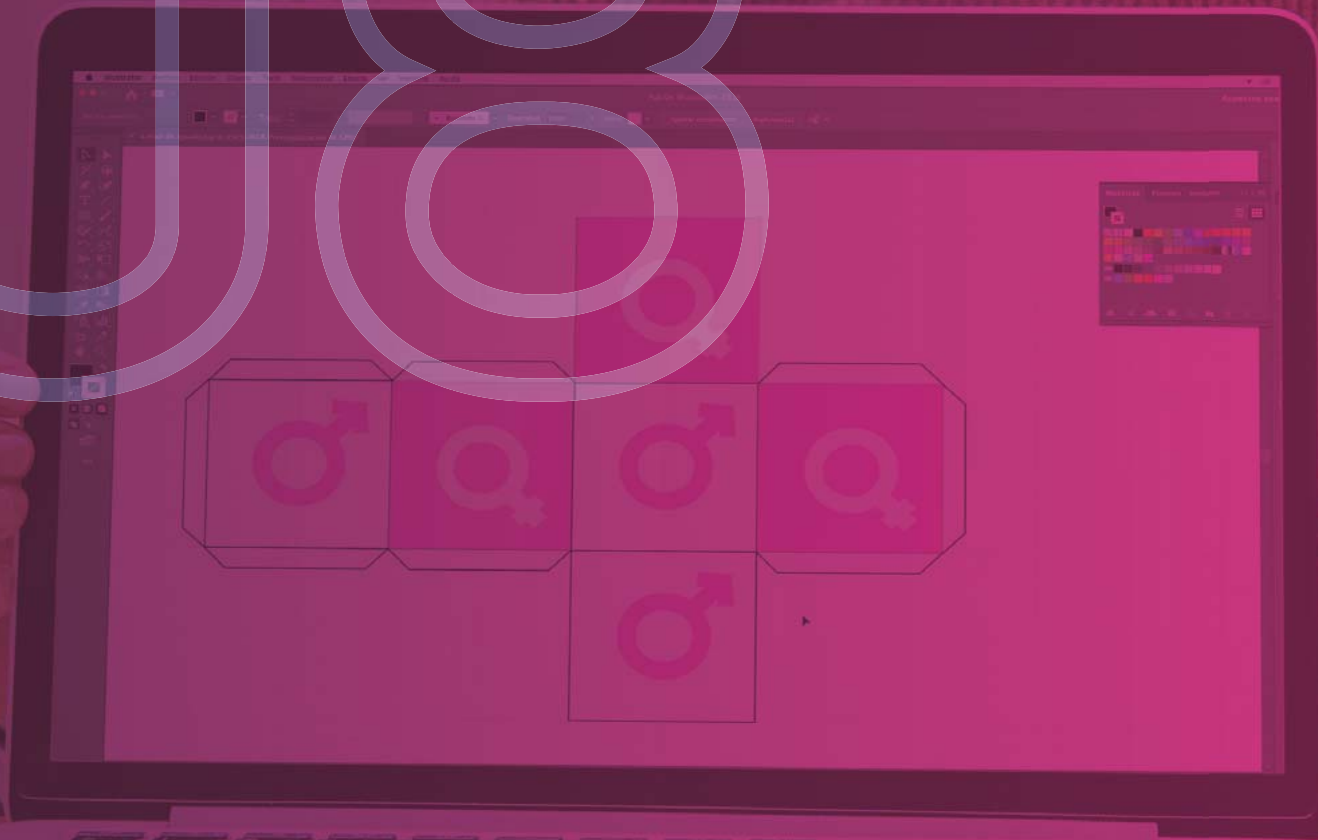








08





# 08 Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Empresa

Para asegurar la puesta en marcha de las actuaciones aprobadas en este Plan, y garantizar así el cumplimiento de los objetivos del mismo, se establece una estrategia de implantación, seguimiento y evaluación basada en un modelo de mejora continua, en la que cada acción que se emprenda constituya un avance en la incorporación del enfoque de género y un punto de partida para una nueva intervención.

Posibilitar este ciclo de mejora continua exige considerar todos los elementos que intervienen en una implantación óptima de este Plan de Igualdad, y en concreto:

- Una adecuada coordinación entre las diferentes partes implicadas en la implementación de las medidas del Plan que garantice su ejecución.
- Un sistema de seguimiento y evaluación que permita disponer de información suficiente y relevante sobre la ejecución y los resultados del Plan, con la finalidad de extraer aprendizajes que posibiliten la mejora continua y verificar los avances que se producen con su puesta en marcha.

Para articular la coordinación de la implementación del Plan se contará con el Área del Empleado/a Público/a, en colaboración con la Comisión de Igualdad y el resto de Áreas implicadas.

A través del seguimiento y la evaluación se permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación durante su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de la Comisión de Igualdad.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

Dicho sistema de seguimiento se articulará en torno a la elaboración de un Informe de Seguimiento anual. Éste se presentará por el Área del Empleado/a Público/a, ante la Comisión de Igualdad que será la encargada de adoptar las medidas pertinentes a la vista del mismo.

Dicho Informe se centrará en lo siguiente:

## 1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Se analizarán los resultados obtenidos en función de los indicadores establecidos para cada medida.

## 2. Impacto en la Organización.

Se analizará el nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias del Plan, su grado de aceptación, el cambio cultural producido.



### 3. Desarrollo metodológico.

Se analizarán las dificultades que se hayan podido presentar y las soluciones, en su caso, planteadas.

### 4. Propuestas de futuro.

Se recogerán las propuestas que se consideren, en aras al mejor cumplimiento de los objetivos propuestos, teniendo en cuenta el resultado obtenido en el análisis de los puntos anteriores.

Los informes de seguimiento serán la fuente de información principal para la evaluación del Plan, que puede completarse con información complementaria de tipo cualitativo y cuantitativo.

Por otro lado, la evaluación permite:

- Conocer y valorar la incidencia del Plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad de la Corporación.
- La toma de decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en la Corporación de manera permanente, tanto en la cultura, como en sus procedimientos de gestión.

Una vez concluido el periodo de 4 años desde la aprobación del Plan, será el momento de evaluar sus resultados. La evaluación se realizará por el Área del Empleado/a Público y la Comisión de Igualdad, junto con la colaboración de aquéllas Áreas o Servicios de la Corporación que, en su caso, se puedan requerir.

Dicha evaluación tiene un valor de aprendizaje, aportando información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Como tal, se incardina en el proceso de mejora continua, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, considerándola no como el "final" del proceso sino el punto de partida para la toma de decisiones sobre la necesidad de un nuevo proceso de planificación. Por tanto, ha de tener un carácter aplicado, aportando información útil para futuras intervenciones en este campo.

La finalidad a la que responde este sistema de evaluación es, por tanto:

- La mejora de la planificación y la gestión del Plan.
- La medición de los resultados y la estimación del impacto del Plan sobre el conjunto de la plantilla y el avance hacia la igualdad real y efectiva.
- El fortalecimiento organizativo y el aprendizaje institucional.

El resultado de la evaluación se plasmará en un Informe de Evaluación, que se centrará en el análisis y valoración de las medidas ejecutadas e incluirá propuestas acerca de la continuidad de la estrategia iniciada con el Plan de Igualdad, así como áreas de mejora a abordar en un nuevo ciclo de planificación, de cara a la prórroga de la vigencia del Plan una vez transcurridos los cuatro años desde su aprobación.









DIPUTACION  
DE  
SEVILLA