

viernes, 29 de abril de 2022

La Diputación de Sevilla avanza en la equidad de su plantilla

Publicada la Memoria Anual 2021. Ahora se trabaja en una oferta de turno libre hasta el máximo de reposición permitido por la LGPE



Con el impulso en los últimos años de la implantación de la transversalidad en la aplicación de las políticas de género en toda la actividad de la Diputación de Sevilla, uno de los ámbitos en los que se ha generado mayor impacto es en el equilibrio de género entre los empleados y empleadas de la Institución Provincial.

Así se deriva de la Memoria de Actividad 2021 del Área del Empleado/a Público, que recoge una equiparación del 50% en la distribución de hombres y mujeres en los distintos puestos, como es el caso de las direcciones generales de las

distintas Áreas de Gobierno, donde las de Cohesión Social e Igualdad, Concertación, Cultura y Ciudadanía, y Hacienda, están dirigidas por mujeres; mientras que las de Cohesión Territorial, Empleado/a Público, Régimen Interior y Servicios Públicos Supramunicipales, están dirigidas por hombres. Son datos a su vez englobado en el Plan de Igualdad de Empresa.

El presidente de la Diputación de Sevilla, Fernando Rodríguez Villalobos, ha destacado en este sentido que 'la equidad tiene su reflejo en toda la plantilla de la Corporación; la dirección de la política en materia de Igualdad de Género que llevamos años impulsando ha hecho posible que el porcentaje actual entre sexos sea del 52,2% de mujeres y el 47,8% de hombres dentro de la plantilla general, con un equilibrio mucho mayor que en el anterior mandato'.

De igual modo, la Memoria Anual 2021 refleja también una equidad en relación con la distribución de personal según la vinculación con la Diputación, tanto en las direcciones profesionales como en el personal funcionario, el personal laboral y el personal con cargos políticos.

Entre otros aspectos, la citada Memoria recoge a su vez el incremento de un 29% de las contrataciones frente



COMUNICACION

al año anterior para reforzar las necesidades de personal en toda la Institución, y un incremento del 9% en el número de peticiones de conceptos de personal gracias al uso de las nuevas tecnologías, así como una reducción del 25% de tiempo en su tramitación frente al año anterior por la utilización de los sistemas telemáticos.

Actualmente, junto con la estabilización del personal, hay un compromiso de la Diputación de Sevilla por el acceso de nuevo personal a través de turno libre y y con la reserva del 10% para personas discapacitadas, para cubrir el máximo de la tasa de reposición que permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2022.