



II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Tabla de contenido

- 1. JUSTIFICACIÓN Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PIMH4**
- 2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN10**
- 3. MARCO DE REFERENCIA13**
- 4. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPROMISOS DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE16**
- 5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE18**
 - 5.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE19
 - 5.2. FORMACIÓN, ACCESO Y PROMOCIÓN LABORAL34
 - 5.3. RETRIBUCIÓN44
 - 5.4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD49
 - 5.5. SENSIBILIDAD Y CONOCIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO55
- 6. MARCO ESTRATÉGICO DEL II PIMH63**
 - 6.1. EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO69
 - 6.2. EJE 2. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES71
 - 6.3. EJE 3. CAMBIO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL73
- 7. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN DEL II PIMH76**
- 8. EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PIMH78**
- ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO81**
- ANEXO 2. FICHAS DE ACCIONES104**

1. JUSTIFICACIÓN Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PIMH

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico 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 Naciones Unidas en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983, y las Conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, la cual marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

A escala europea se advierte sobre las desventajas que supone la infrautilización de las mujeres, justificando que la Estrategia Europa 2020 se proponga reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo como uno de los factores del crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente en el logro de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación salarial, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral de las mujeres, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es aún hoy una tarea pendiente.

“Para conseguir una plena colaboración tanto en el sector público como en el privado, las mujeres y los hombres deben estar preparados para reconciliar y compartir igualmente las responsabilidades laborales y familiares”.

Retos actuales que afectan la plena implantación de la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción. XXIII Sesión Especial de la Asamblea General de la ONU **“Mujer 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI”.**

En la Constitución Española el artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este marco se genera la principal normativa en materia de igualdad a nivel estatal, que es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y a nivel autonómico, la Ley

de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La Mancha 12/2010, de 18 de noviembre. Esta normativa recoge la obligatoriedad de las entidades locales de integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias, así como de articular medidas y elaborar planes de igualdad como estrategias de trabajo para lograr la igualdad real en el ámbito laboral y favorecer la desaparición de los desequilibrios de género.

Además el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima, establece 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. 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.”*

Pero el cumplimiento de este mandato normativo está siendo lento y hoy en día, muchas administraciones públicas aun se estructuran y organizan desde modelos androcéntricos y patriarcales, manteniendo desequilibrios por razón de sexo de forma más o menos consciente.

No obstante, se identifica el inicio de cambios en España, tanto a nivel estatal como en el regional y local, en la forma de concebir el papel de las administraciones públicas en relación con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres yendo hacia una progresiva estrategia de mainstreaming de género.

En este sentido, y para dar respuesta a la norma, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete 2018-2020 (II PIMH), ***se concibe como el marco de referencia y actuación en el que se concretan las medidas a poner en marcha para mejorar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contemplando acciones específicas respecto a determinados ámbitos.***

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, reforzando la actuación emprendida por la Diputación de Albacete con su I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, va dirigido a todo el personal para garantizar que se cumplan las condiciones dispuestas en la legislación en materia de igualdad de género, y facilitar la implementación de líneas estratégicas encaminadas a profundizar en la incorporación de la igualdad real de oportunidades y trato en el ámbito personal y profesional.

De esta forma, la implementación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres debe lograr el reto de actuar de forma proactiva y conseguir que la Diputación de Albacete, además de cumplir con la normativa vigente, se convierta en agente dinamizador de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo protagonista de cambios sociales y modelos de gestión a imitar en la nueva sociedad que queremos construir.

Un paso determinante en la elaboración de un plan de igualdad es contar con el compromiso político y técnico de las personas responsables de la gestión y la organización, lo que implica alcanzar un acuerdo respecto de los siguientes aspectos:

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de gestión de recursos humanos de la Diputación de Albacete.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la inclusión del principio de igualdad en la negociación colectiva.

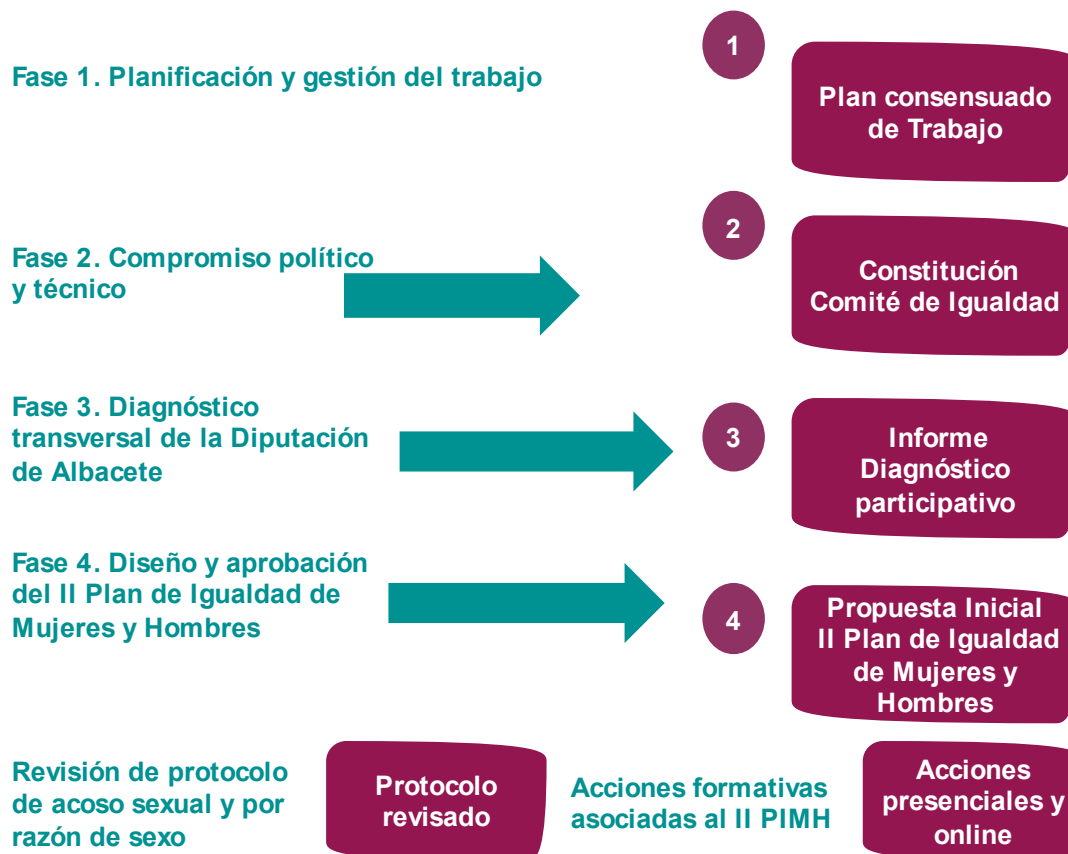
La decisión de implicarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad debe ser materializada en un documento o acto formal y comunicarse a todas las personas que se ven afectadas, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran su éxito.

A partir de este compromiso, el siguiente paso es la constitución del **Comité de Igualdad (CI)**, conformado por representantes de la Corporación Provincial y de las trabajadoras y de los trabajadores, cuya finalidad es la siguiente:

- Velar por la ejecución del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete.
- Supervisar la implementación transversal de la igualdad de género (mainstreaming de género) en todas las políticas y actuaciones de la Diputación de Albacete.
- Realizar el seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se desarrollen en el marco de la política de igualdad de la Diputación de Albacete.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, en 2018 queda constituido el Comité de Igualdad y elaborado el documento marco del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete, conforme a las siguientes fases y tareas:

Gráfico 1. Fases de elaboración del II PIMH



Fuente: Elaboración propia.

Tras consensuar el plan de trabajo y constituir el Comité de Igualdad, el siguiente paso ha consistido en la elaboración de un diagnóstico, desde la perspectiva de género, para conocer la presencia y posición de las mujeres y de los hombres en la institución, el grado de cumplimiento del principio de igualdad de género, y detectar posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones por razón de sexo, y sus causas, a partir de los cuales introducir los elementos correctores necesarios para equilibrar la situación de mujeres y hombres en la institución.

Las conclusiones del diagnóstico han guiado el diseño de los objetivos, líneas estratégicas y acciones del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete, en función de lo establecido en el Art. 46 de LO 3/2007, sobre el contenido que deben recoger los planes de igualdad en materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por último, se ha previsto un sistema de gestión, seguimiento y evaluación, que facilitará la implementación del citado plan al permitir valorar los avances en el logro de los objetivos, y detectar y corregir los errores y efectos no deseados, pudiendo las personas responsables, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas para su óptimo desarrollo.

2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

La metodología de elaboración del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete se ha basado en el desarrollo de una estrategia de análisis mixto (cuantitativo y cualitativo), que ha fomentado la implicación y participación del máximo número de personas a través de la combinación de las siguientes técnicas:



Investigación documental

La **investigación documental** ha supuesto la búsqueda, registro, y sistematización de la información disponible, y el establecimiento del esquema de análisis. Esta tarea ha permitido la focalización y la fijación de prioridades a la hora de recopilar la información, y también ha facilitado la elaboración de un sistema de indicadores de análisis y evaluación.

La búsqueda de información cuantitativa se ha centrado en la información registral de la Diputación de Albacete, y agentes colaboradores, así como de estadísticas oficiales para realizar posibles análisis comparativos o evolutivos.

Foros

Los **foros** han tenido como objetivo informar, debatir y acercar los contenidos del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres a las personas trabajadoras de la Diputación de Albacete, y a sus representantes.

- Foro de valoración del Comité de Igualdad de la Diputación de Albacete. La reunión se celebró el día 23 de noviembre, con la asistencia de las siguientes personas:

Diputación
de
Albacete

- Nieves García Piqueras. Diputada
- Inmaculada López, representante de CC00
- Leónides Córdoba Valera, representante de CC00
- Mercedes González Segura, representante de UGT
- Encarnación Cerdán Toledo, representante de UGT

- Juan Jiménez Molina, representante del CSIF
- Manuel Cebrián Abellán (Asuntos Generales)
- María Calabuig Sanchís (Asistencia Técnica a Municipios)
- Mercedes Martínez y Alfonso García, Unidad de Igualdad

- Foro de validación de los resultados del diagnóstico y propuestas de estrategias. La sesión tuvo lugar el 16 de mayo de 2018, y asistieron las personas integrantes del Comité de Igualdad.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 sobre secreto estadístico y protección de datos personales, se informó a las personas entrevistadas que sus datos no serían difundidos ni utilizados con otra finalidad que la de elaboración y seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete.

Entrevistas

La técnica de la **entrevista** se ha empleado para obtener información a través de un proceso de comunicación que permite profundizar en el discurso de los y las agentes identificando posiciones, experiencias, y discursos propios y subjetivos, de manera abierta y flexible.

Se han realizado 25 entrevistas con el siguiente esquema metodológico:

| Organización | Contacto telefónico para petición de entrevista. |
|---|---|
| Perfiles de personas entrevistadas | <ul style="list-style-type: none"> • Representantes del Real Conservatorio de Música y Danza, SEPEI (Jefatura Central del SEPEI), R.A. San Vicente de Paúl. • Jefaturas de servicio y/o centros de la Diputación de Albacete (informática, ATM, Educación y Cultura, Publicaciones, Arquitectura, Carreteras, Energía y Medio Ambiente, Contratación, Personal) • Desarrollo Sostenible, Turismo, Juventud y Deportes, Fondo Social Europeo. • Representantes de los Parques Comarcales del SEPEI |
| Desarrollo de la sesión | Celebración de reuniones de 30 minutos, en promedio, con la siguiente dinámica: <ul style="list-style-type: none"> • Presentación • Realización de la entrevista • Retroalimentación. |

En cumplimiento de la normativa sobre secreto estadístico y protección de datos personales, se informó a las personas entrevistadas que sus datos no serían difundidos ni utilizados con otra finalidad que la de elaboración y seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Encuesta

De forma complementaria se ha realizado una encuesta a todo el personal de la Diputación de Albacete para recabar información cualitativa sobre la percepción y conocimiento en igualdad de oportunidades entre mujeres

y hombres, y para detectar barreras o elementos que favorecen el avance hacia una organización, y sociedad, más justa y equilibrada.

| | |
|-----------------------------|--|
| Universo | Personal de la Diputación de Albacete (953 personas) |
| Procedimiento | Distribuido a través de un enlace a un formulario online y en papel |
| Fecha de realización | Febrero-abril de 2018. Se realizó un primer anuncio y posteriormente se hizo seguimiento a través de diversos recordatorios. |
| Tamaño muestral | 140 personas Nivel de confianza 95% y margen de error del 5%. Se considera representativa. |

Pese a los esfuerzo de difusión no se ha logrado la participación deseada posiblemente debido a la baja motivación e interés que el tema suscita.

3. MARCO DE REFERENCIA

El desarrollo de políticas públicas de género, como conjunto de fines y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de las mujeres y de la equidad de género entre mujeres y hombres, ha estado liderado por la constitución de estructuras gubernamentales a nivel internacional, estatal y regional y local.

En este recorrido ha sido clave el papel de la Organización de Naciones Unidas que, desde el momento de su fundación en 1945, incluyó la igualdad de derechos entre hombres y mujeres entre sus objetivos. Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer promovidas por la ONU, especialmente la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, se encuentran en el origen de todos los instrumentos internacionales desarrollados en torno al ámbito de la igualdad.

Por su parte, la Unión Europea, a través del Tratado de Ámsterdam consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (Art.2, TCEE), incorporando la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias.

Desde 1982 han puesto en marcha cinco Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, el Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), y el Compromiso Estratégico para la igualdad de género 2016-2019.

En el ámbito estatal, la Constitución Española ha tenido un papel principal en el posterior desarrollo normativo y en el impulso del principio de igualdad:

- **Artículo 1.1.** España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.
- **Artículo 9.2.** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Artículo 10.1.** La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
- **Artículo 14.** Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Artículo 18.** Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- **Artículo 27.1.** Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. 5. Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.

La normativa estatal principal de referencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la siguiente:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica el Código Penal.

Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica.

| | |
|---|---|
| Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género | Pionera en Europa y con un abordaje integral de la violencia de género. |
|---|---|

Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.

| | |
|---|--|
| Reforma de la Normativa Matrimonial de Separación y Divorcio | Aprobada por el Gobierno el 17 de Septiembre de 2004 |
|---|--|

| | |
|---|---|
| Plan de igualdad de género en la Administración General del Estado | Aprobado por Consejo de Ministros y publicado en el Boletín Oficial del Estado del 8 de marzo de 2005 |
|---|---|

| | |
|---|--|
| Primer Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008 | Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). |
|---|--|

| | |
|---|--|
| Ley de Dependencia. Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes, de 14 de Diciembre de 2006. | Contribuye a promover la conciliación de la vida personal y familiar de muchas mujeres españolas que, casi en exclusiva son las cuidadoras familiares. |
|---|--|

Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por la que regula la ayuda económica a las mujeres víctimas de la violencia de género.


Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, porque se regula el Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer.

Real Decreto 1369,2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción.

Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Fondo de Garantía del Pago de Alimentos



Ley para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 3 de marzo de 2006. Su publicación en el BOE se produce el 23 de marzo de 2007

| | |
|---|---|
|  | <p>Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.</p> |
| <p>Ley de Educación</p> | <p>Asume el contenido de la Ley de Igualdad, integrándolo en sus disposiciones, desde la exposición de motivos pasando por el articulado, hasta los Reales Decretos que la desarrollan.</p> |
| <p>Leyes de Igualdad autonómicas</p> | <p>Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.</p> |

4. PRINCIPIOS RECTORES Y COMPROMISOS DEL II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

La transversalidad o enfoque integrado de género, que es la base del desarrollo estratégico del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, implica integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas, en la definición y elaboración de los presupuesto de las políticas, y en el desarrollo del conjunto de las actividades de la Diputación de Albacete.

De esta forma, a partir de la transversalidad de la perspectiva de género, los principios rectores que guían el II PIMH son los siguientes:



- **Igualdad y no discriminación:** se persigue la incorporación de las mujeres en igualdad de oportunidades y condiciones que los hombres para lograr el desarrollo y crecimiento económico y la modernización social, evitando la discriminación sexual o por razón de sexo.
- **No neutralidad de las intervenciones de la Administración** respecto a las desigualdades de mujeres y hombres. Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos administrativos tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Visibilidad de las mujeres.** Valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las mujeres mostrando nuevos referentes a la sociedad en una doble vertiente: la

capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las mujeres.

- **Corresponsabilidad**, para que los hombres y las mujeres tengan los mismos deberes y obligaciones en el ámbito público y privado, en el mercado de trabajo, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.
- **Participación**. Los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos.
- **Cooperación institucional**. Para lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea un principio horizontal de la intervención pública. Supone que todos los servicios y/o centros que integran la Diputación de Albacete se comprometan en la implementación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Compromisos de la Diputación de Albacete con el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

- Implementar y hacer un seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Diputación de Albacete cumpliendo exhaustivamente con toda la normativa y regulación vigente, e incorporando las modificaciones y novedades que tanto a nivel estatal, autonómico y local se vayan produciendo.
- Implementar las acciones priorizando aquellas que no supongan un coste añadido, en función de los recursos humanos y técnicos disponibles en los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete.
- Realizar en todos los procedimientos que sea posible Informes de Impacto de Género.
- Pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo igual o de igual valor a mujeres y hombres.
- Facilitar que el Comité de Igualdad lleve a cabo todas sus funciones de coordinación y supervisión de las actividades a desarrollar.
- Implementar, difundir y formar en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluido en este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Diputación de Albacete.

5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

El diagnóstico de igualdad supone el estudio detallado de la institución en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos, y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Además, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la institución.

Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y debilidades de la institución en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, y, por otro, las directrices a desarrollar en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para mejorar las situaciones de desequilibrio que se detecten. En concreto, el diagnóstico posibilita:

- Examinar los indicadores de igualdad de la Diputación de Albacete en la estructura, en la política y actuaciones, para detectar la existencia o no de prácticas que pueden conllevar situaciones de discriminación.
- Establecer criterios cuantitativos y cualitativos que permitan la medición de la variación de las condiciones de igualdad de género en la Diputación de Albacete.
- Analizar el conocimiento, información y sensibilización del personal hacia la igualdad de género, identificando los obstáculos que existen para poder establecer las medidas de mejoras eficaces y eficientes.
- Valorar el grado de aplicación del mandato de género en cuanto a la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para la construcción de los indicadores se han tomado datos desagregados de 2017 y 2018, en función de su disponibilidad, aspecto que se irá especificando según se vaya analizando la información.

Otro aspecto importante para tener en cuenta de los datos analizados es que la distribución en servicios y/o centros no se corresponde con el organigrama de la Diputación de Albacete lo que provoca, por ejemplo, que la Unidad de Igualdad no aparezca reconocida de forma individual.

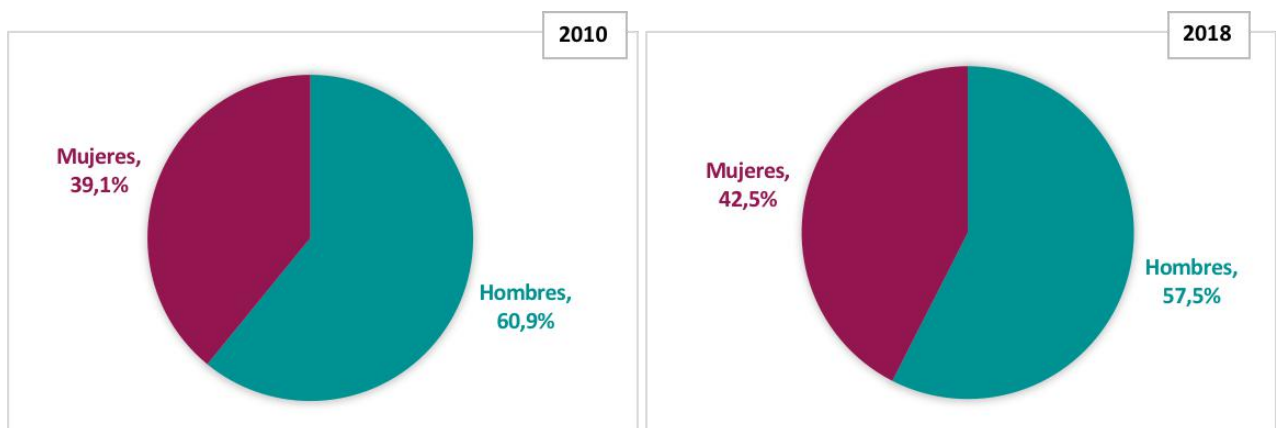
En este sentido, otra observación sobre la información es que las personas que desarrollan su trabajo por "atribución de funciones", no siempre están reconocidas como tal y por tanto aparecen en los servicios y/o centros de origen, pero no en los que actualmente ocupan.

5.1. Distribución de la plantilla de la Diputación de Albacete

La plantilla de la Diputación de Albacete está compuesta, en marzo de 2018, por 548 hombres (57,5% del total), y 405 mujeres (el 42,5% del total), cifras que muestran cierta desigualdad en la composición por la mayor presencia de los hombres frente a las mujeres.

Esta situación de desequilibrio se ha ido reduciendo paulatinamente, pues según los datos de 2010 del diagnóstico realizado para el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete, los hombres suponían el 60,9% de la plantilla, y las mujeres el 39,1%. Por tanto, en 8 años los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan en la Diputación de Albacete se han acercado en 3 puntos porcentuales, reduciendo la brecha de participación.

Gráfico 2. Composición de la plantilla de la Diputación de Albacete desagregada por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

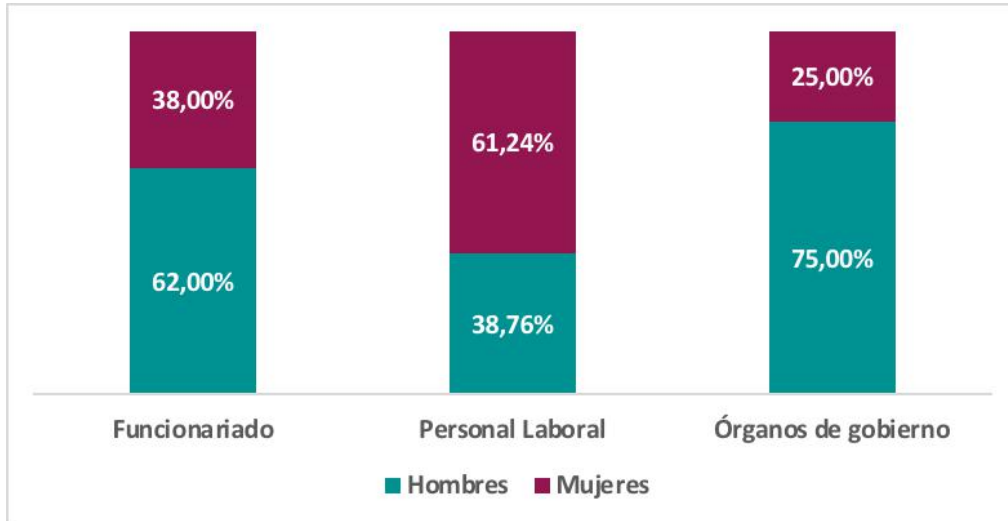
Del total de empleados y empleadas, 700 personas son personal funcionario (73,5% de la plantilla), regulados por el Estatuto Básico del Empleado Público y la normativa autonómica y local aplicable; 209 personas (21,9%), lo hacen como personal laboral reguladas por el Convenio Colectivo de Empresa; y los órganos de gobierno están ocupados por 44 personas, en calidad de personal eventual de confianza y representantes electos de los órganos de gobierno (4,6% del total).

Esta estructura pone de relieve la elevada estabilidad y seguridad de la plantilla, por las características de inmovilidad en el desempeño del empleo del funcionariado, que se erige como garante del sistema para que se ejerzan las tareas con imparcialidad y objetividad.

La mayor presencia de hombres en el grupo funcional marca el desequilibrio en el conjunto de la plantilla de la Diputación de Albacete. Este diferencial es muy significativo, ya que el sistema de

acceso (oferta de empleo público), garantizaría, en principio, que se dieran las condiciones objetivas de valoración de todas las personas y, por tanto, de igualdad de oportunidades.

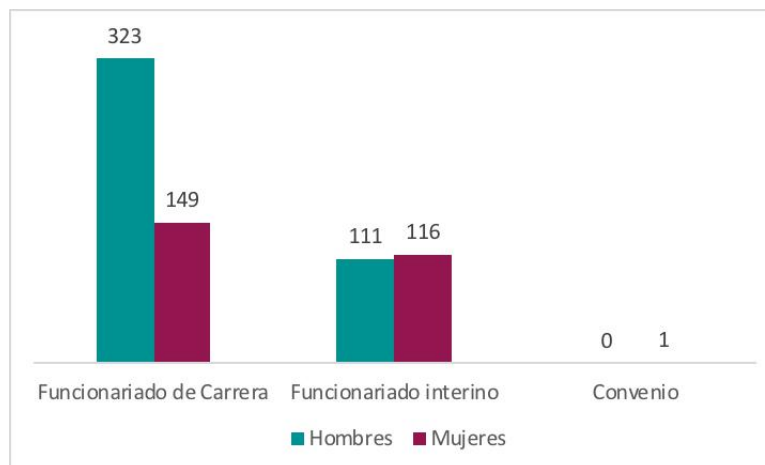
Gráfico 3. Distribución de la plantilla según tipo de empleo público y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En el grupo del funcionariado además de ser mayoría los hombres, estos predominan en la categoría de funcionario de carrera (casi el 69% son hombres en este grupo), que es la más estable y segura, y la de interinos, que son los que prestan servicios de carácter transitorio, siendo nombrados directamente a tal efecto (65% del personal interino son hombres).

Gráfico 4. Composición de la plantilla funcional por tipología y sexo



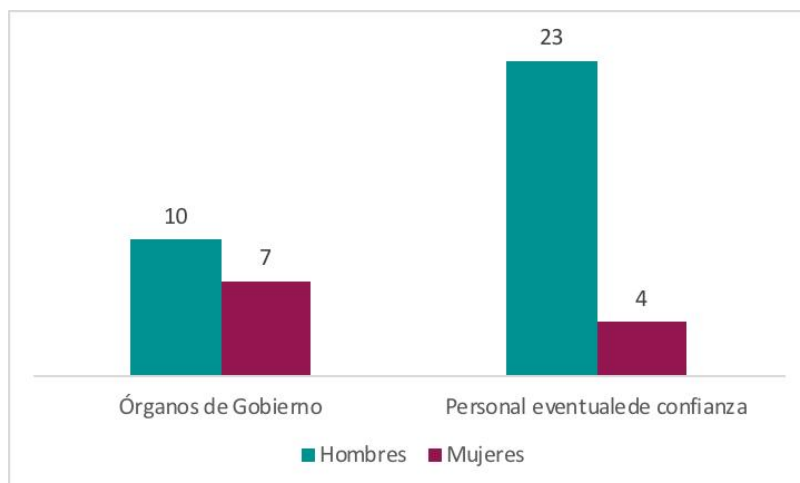
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Por su parte, en las situaciones de interinidad, si se comprueba la igualdad en la distribución de la plantilla.

En cuanto al personal de los órganos de gobierno, en ambas categorías la presencia de los hombres es muy superior al de las mujeres. En el caso del personal eventual de confianza, que es el que realiza funciones calificadas de asesoramiento especial, y que es nombrado y cesado de forma directa y libre por las personas responsables de los

servicios y/o centros, los hombres representan el 85,2% de los puestos de libre designación. En estos sistemas de contratación el peso de las redes de confianza provoca que las mujeres tengan más dificultades para demostrar los méritos.

Gráfico 5. Composición de la plantilla de órganos de gobierno por tipología y sexo

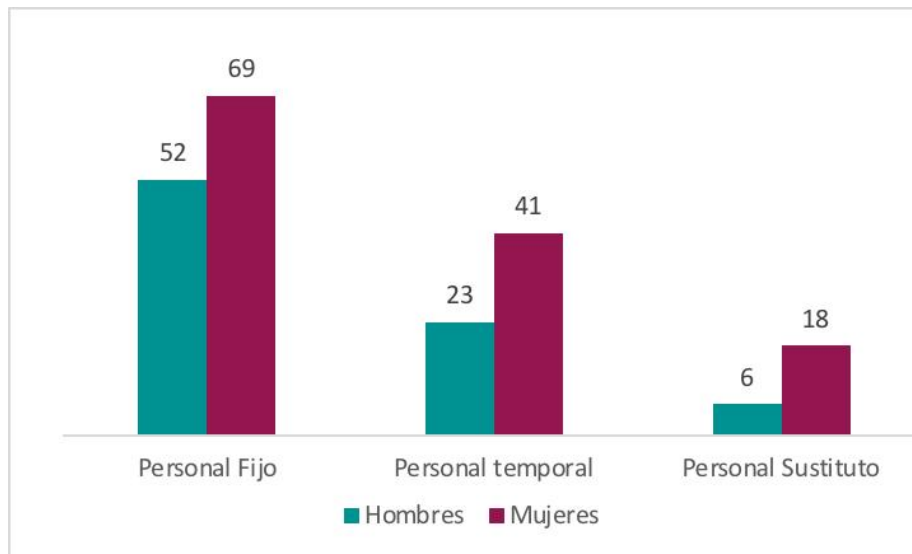


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En relación con las personas que ocupan los órganos de gobierno que son cargos electos hay un reparto también desequilibrado entre mujeres (41,29%) y hombres (58,8%), aunque en menor medida, posiblemente por el efecto de la Ley de Igualdad de 2007 que establece cuotas en los partidos políticos (al menos un 40% de mujeres cada tramo de 5), y a las listas cremallera que algunos partidos han adoptado en sus filas.

Por su parte, en la plantilla de contrato laboral se da la situación de desequilibrio por la mayor presencia de mujeres (61,24%), que de hombres (38,76%), tanto en la modalidad de contrato fijo, y sobre todo en la de contratación temporal y de sustitución (64,1% y 75,0%, respectivamente de la contratación de estas modalidades son mujeres).

Gráfico 6. Composición de la plantilla laboral por tipología y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

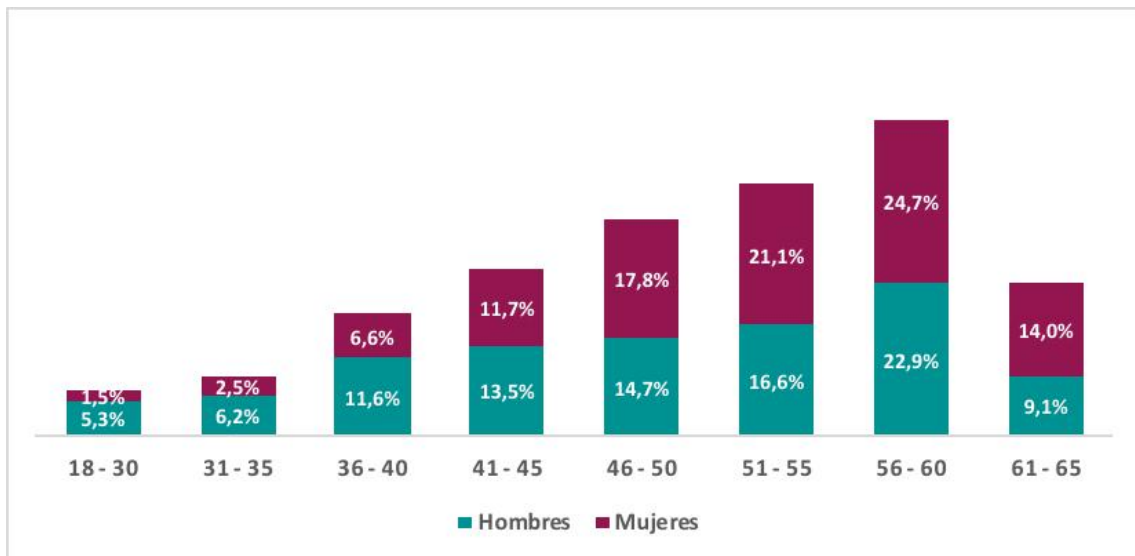
Los contratos temporales habitualmente son ocupados por mujeres para compaginar la vida familiar con el empleo, circunstancia que frena la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por el mayor peso que aún la mujer soporta en el mantenimiento y cuidado de la familia.

Como consecuencia de esta estructura de personal por grupos laborales, la desigualdad en la composición total de la plantilla de la Diputación de Albacete ha persistido en el tiempo. Ello se explica por las circunstancias de estabilidad del empleo del grupo de funcionarios y funcionarias, con escasas jubilaciones, incluso reenganches, y poca nueva contratación por la falta de convocatorias de ofertas públicas de empleo (en 2009 fue la última), y porque las incorporaciones de empleados y empleadas bajo la forma de personal laboral, limitada por los recortes y la necesidad de cumplir con las normas de disciplina presupuestaria impuestas desde el gobierno central, no han logrado contribuir a equilibrar la plantilla.

La madurez de la plantilla funcionarial, y su elevada edad promedio y antigüedad en la institución, han provocado que la desigualdad se consolidara, condicionando la capacidad de reversión.

El 63,4% de los hombres y el 77,6% de las mujeres que trabajan en la Diputación de Albacete tiene más de 46 años, siendo el intervalo de edad más numeroso el de 56 a 60 años para las mujeres y hombres de la plantilla. También es especialmente significativo el alto porcentaje de personas que están en el tramo de 61 años en adelante (9,1% de los hombres y 14% de las mujeres).

Gráfico 7. Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Como refleja la distribución del personal de Diputación de Albacete por tramos de edad, la persistencia de la desigualdad se da porque las nuevas incorporaciones no han podido romper el desequilibrio, sino que por el contrario lo han acentuado, pues es en los grupos más jóvenes en los que la brecha de participación de mujeres respecto a los hombres es mayor, debido en gran medida al tipo de trabajo para el que se ha contratado, que ha estado muy vinculado a profesiones masculinizadas, y por la persistencia de roles y estereotipos sociales que no favorecen a las mujeres..

Especialmente significativo son las 265 personas que trabajan en Diputación de Albacete comprendidas en los tramos de 31 a 46 años, en el que, apenas un 31% (82), son mujeres. En este sentido, un factor explicativo puede ser el abandono, temporal o total, del trabajo remunerado por parte de las mujeres para el cuidado de la familia, por la prevalencia de los roles de género.

Junto a la elevada edad promedio, se da la característica de que las personas que trabajan en Diputación de Albacete tienen una antigüedad media también muy alta en la institución, llegando a los 23,3 años en promedio en el caso de las mujeres, y a 19,5 años en promedio en el de los hombres. Esta circunstancia provoca que la estructura de participación y las diferencias estén muy consolidadas, y las dinámicas de trabajo resulten difíciles de cambiar.

Tabla 1. Antigüedad promedio en la Diputación de Albacete

| Nº de años | Mujeres | | | | Hombres | | | |
|----------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Menos de 3 | Entre 3-8 | Entre 8-15 | Más de 15 | Menos de 3 | Entre 3-8 | Entre 8-15 | Más de 15 |
| Nº de personas | 3 | 4 | 12 | 56 | 10 | 0 | 9 | 36 |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|-----|-----|------|------|-----|--|------|------|
| Años promedio de antigüedad | 0,5 | 6,0 | 12,9 | 27,9 | 1,3 | | 12,3 | 26,3 |
|------------------------------------|-----|-----|------|------|-----|--|------|------|

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

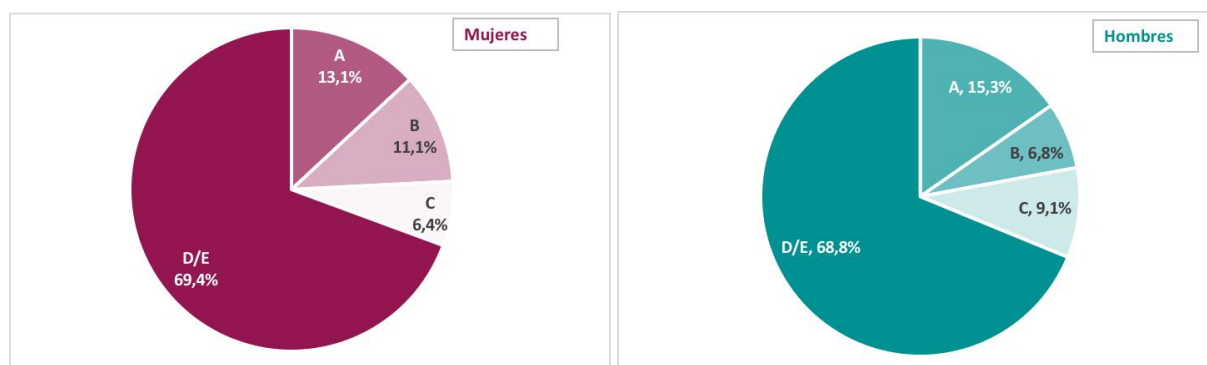
Otra variable que influye en la presencia y posición de mujeres y hombres dentro de la institución es el que permite analizar la composición de la plantilla según los grupos, de acuerdo con la titulación requerida para el acceso a la función pública:

- Grupo A, que incluye el A1 y A2, para el que se exige estar en posesión del título universitario de Licenciatura o Grado. En la Diputación de Albacete se corresponden con el A y B.
- Grupo B, que exige estar en posesión del título de Técnico Superior. En Diputación de Albacete se corresponde con el grupo C.
- Grupo C: Dividido en C1 para el título de bachiller o técnico, y C2 para el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Incluye los D y E en la Diputación de Albacete.

El grupo predominante en la plantilla de la Diputación de Albacete es el D/E, tanto para mujeres (69,4% de la plantilla femenina), en su mayoría vinculadas al R.A. San Vicente Paúl, como para hombres (68,8% del total de hombres), que mayoritariamente trabajan en el S.E.P.E.I y en el Servicio de Talleres y Parque Móvil. Estos grupos son los que requieren la titulación mínima de acceso, aunque no significa que las personas que ocupan dichas categorías no tengan otros estudios superiores.

Por su parte, el grupo C es el menos numeroso, aspecto congruente con la menor proporción de población que habitualmente ha optado por la formación profesional como alternativa de capacitación, una vez finalizada la etapa de educación obligatoria o el bachiller.

Gráfico 8. Distribución de la plantilla por grupo de empleado público y sexo



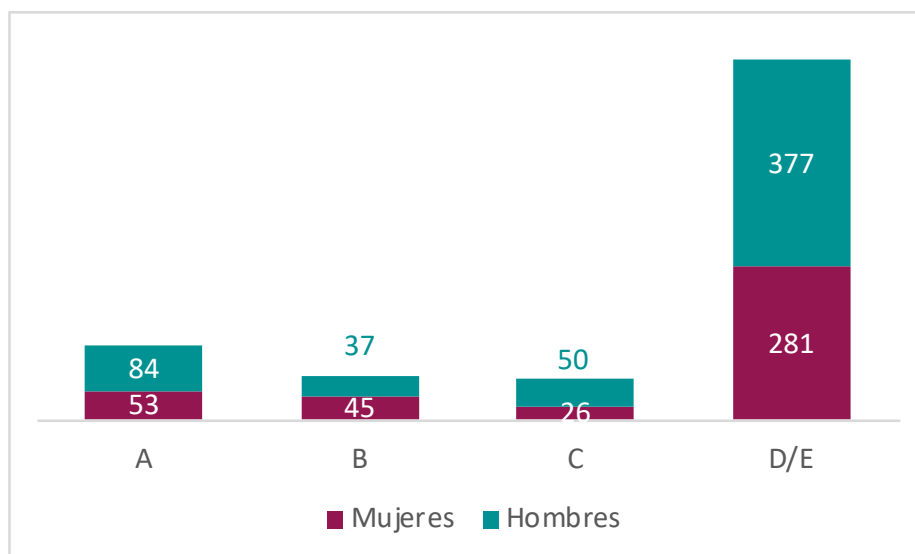
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

La brecha de participación entre trabajadoras y trabajadores se da en los grupos A y C, en los que predominan los hombres sobre las mujeres. En el grupo A, que se corresponden con el que requiere el grado

superior de titulación académica, se concentra en mujeres y hombres en el Conservatorio, y el diferencial se produce por el número de hombres de este grupo que trabaja como Eventual Personal Confianza y Órganos de Gobierno (15 hombres y ninguna mujer).

En cuanto al Grupo C, de Técnico Superior, vinculado con la formación profesional, es también una opción formativa que en menor grado hacían las mujeres frente a los hombres, hasta fechas recientes.

Gráfico 9. Participación de mujeres y hombres por grupos de empleado público y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En el grupo D/E también hay mayor representación de hombres, por los numerosos puestos asociados a áreas tradicionalmente ocupadas por estos (mecánicos, carreteras, hidrogeología). Por su parte, en el grupo B, para el que se requiere también titulación universitaria, las mujeres están más representadas que los hombres, aunque el peso de este grupo sobre el total no es tan significativo.



La plantilla de la Diputación de Albacete presenta un desequilibrio en su composición por la mayor presencia de hombres respecto a las mujeres, especialmente por el peso y características del personal funcional, mayoría de hombres funcionarios de carrera, de una edad promedio elevada (entre 55 y 60 años) y con una alta antigüedad en la institución (19 años).

Los contratos realizados (oferta pública y laboral), no han logrado corregir esta situación, sino que la han acentuado en los últimos años (2016 y 2017).

5.1.1. Análisis de la presencia de mujeres y hombres por servicios y centros: segregación horizontal

Además de analizar la participación de los empleados y las empleadas públicas en la composición de la plantilla es clave caracterizar su presencia, es decir, en qué puestos y funciones desempeñan su carrera profesional, ya que las posibles diferencias determinarían sesgos o segregación horizontal (por área de especialidad y tipo de ocupaciones), y vertical (en la posición jerárquica de la estructura organizativa).

Para realizar esta valoración el primer indicador a revisar es la distribución de mujeres y hombres según los diferentes servicios y/o centros en los que se estructura la Diputación de Albacete para el desarrollo de las actividades que presta.

Según los datos de la plantilla a marzo de 2018 en los diferentes servicio y/o centros en las que se articula la Diputación de Albacete, a excepción del personal de los grupos políticos, que al ser cargos electos se separa de este análisis, se produce una significativa segregación horizontal por la fuerte concentración de hombres y de mujeres en pocos servicios y/o centros, dando como resultado áreas fuertemente masculinizadas (6), frente a otras altamente feminizadas (5).

El 67% del total de los hombres que trabajan en la Diputación de Albacete lo hacen en solo 6 servicios y/o centros, (Eventual Personal Confianza, Hidrogeología, Carreteras, Talleres y Parque Móvil, S.E.P.E.I., y Arquitectura, C. y M., instalaciones), en los que apenas hay presencia femenina (362 hombres frente a 13 mujeres), y que tradicionalmente se han vinculado a tareas masculinas al ser puestos que exigen fuerza física, ser de carácter técnico, o estar relacionados con la mecánica y la automoción.

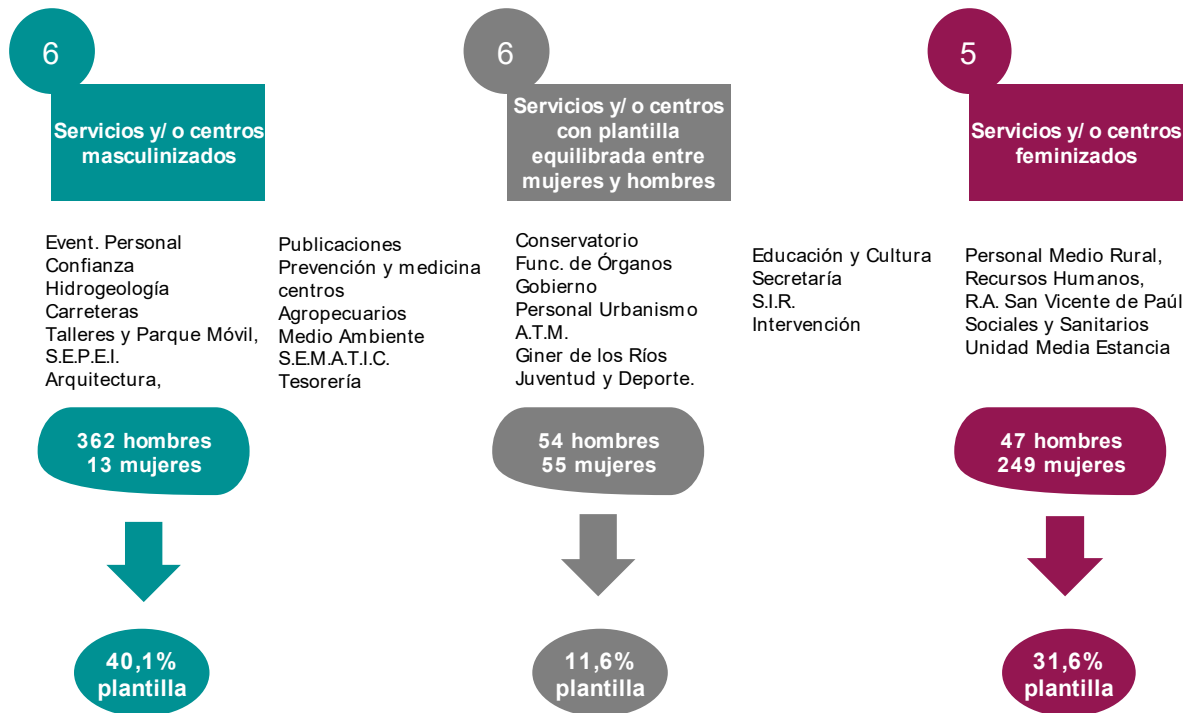
Especialmente significativas son las áreas de Arquitectura, en la que no hay ninguna mujer, y Carreteras y Talleres y parque móvil, en las que solo hay 1, pero sobre todo el S.E.P.E.I., donde solo hay 2 mujeres, de las 209 personas que trabajan en él.

Por su parte, el 62,6% de las mujeres están adscritas a 5 servicios y/o centros (Personal Medio Rural, Recursos Humanos, R.A. San Vicente de Paúl, Sociales y Sanitarios, Unidad Media Estancia), de corte básicamente asistencial y de cuidado de las personas, en la que también se da la infrarrepresentación de los hombres (249 mujeres frente a 47 hombres).

Pese a la mayor representación de mujeres en estos servicios y/o centros, en ninguno se registran diferenciales tan elevados como en los

casos en los que hay masculinización de las profesiones. Por ejemplo, en la R.A. San Vicente Paúl, área más representativa por el volumen de trabajadoras (182), también se computan 29 hombres adscritos.

Gráfico 10. Distribución de la plantilla servicios y/o centros y sexo



Fuente: Elaboración propia.

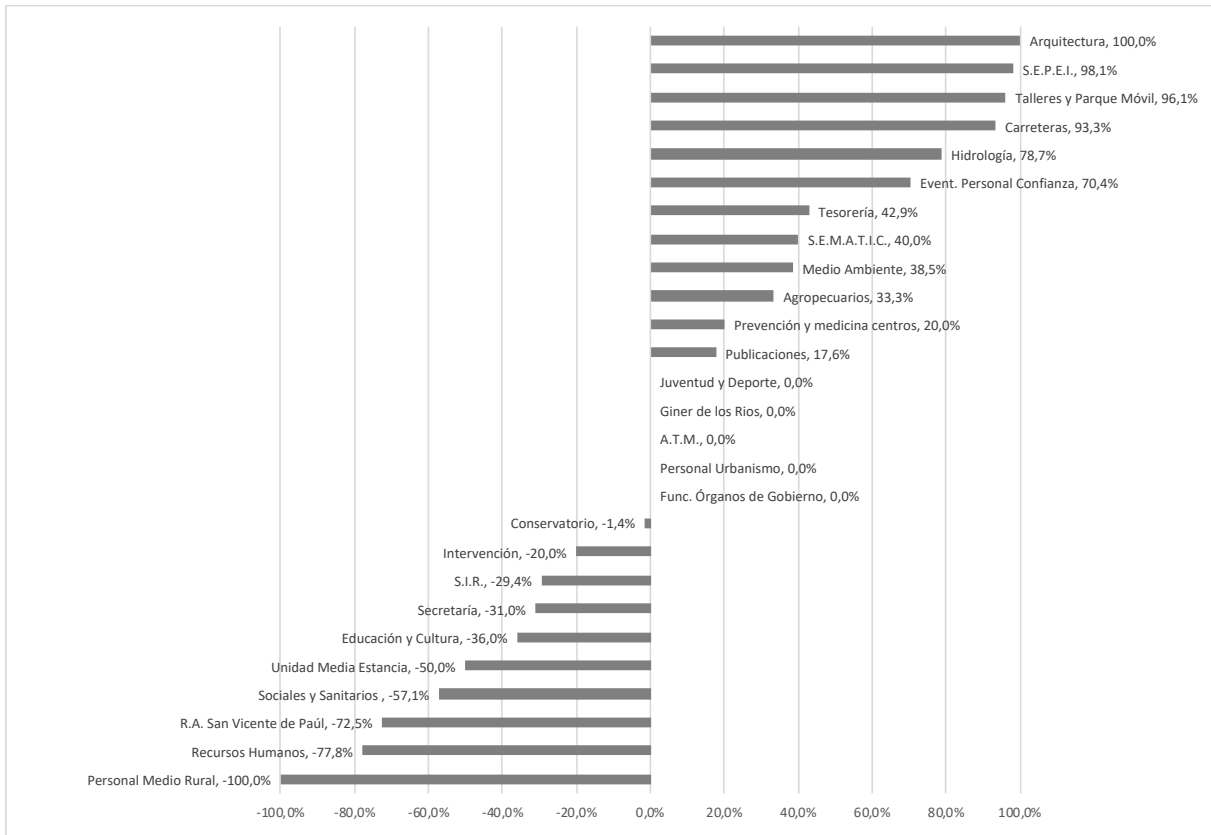
En situaciones intermedias se encuentran los servicios y/o centros en las que hay más mujeres que hombres, pero sin llegar a ser predominante la presencia femenina, ni ser especialmente significativo su peso en el total de la plantilla.

Se trata de los servicios de Educación y Cultura, Secretaría, S.I.R. e Intervención, ligados a tareas de carácter administrativo y de gestión, en los que habitualmente las mujeres desempeñan su carrera profesional.

Por su parte, en otros servicios se constata la mayoría de hombres (Publicaciones, Prevención y Medicina de centros, Agropecuarios, Medio Ambiente, S.E.M.A.T.I.C. y Tesorería), igualmente debido a la reproducción de los estereotipos de género por los cuales se asocia la tecnología y las ocupaciones técnicas con los varones.

Además, en un conjunto de servicios (6), que solo suponen el 11,6% de la plantilla, sí se da una representación equilibrada entre hombres y mujeres: Conservatorio, Funcionarios de Órganos de Gobierno, Personal Urbanismo, A.T.M., Giner de los Ríos, Juventud y Deportes y la Unidad de Igualdad.

Gráfico 11. Diferencial de mujeres y hombres por servicios y/o centros y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.



El análisis de la distribución del personal de la Diputación de Albacete evidencia una fuerte segregación horizontal. Como consecuencia, un alto porcentaje de los trabajadores (67%), se concentran en servicios y/o centros masculinizados, asociados a tareas que exigen fuerza física, ser de carácter técnico, o estar relacionados con la mecánica y la automoción, y la mayoría de mujeres (62,2%) trabajan en áreas feminizadas vinculadas al cuidado de las personas.

5.1.1. Análisis de la presencia de mujeres y hombres por puestos: segregación vertical

Las mujeres, en mayor proporción que los hombres, se ven afectadas por la segregación vertical en el trabajo que implica encontrar más dificultades para poder desarrollarse profesionalmente. Son conocidas y reconocidas las desigualdades que limitan a las mujeres para ocupar puestos estratégicos y de poder (techo de cristal), así como para

lograr las condiciones laborales que lleven asociados, sobre todo vinculadas al salario y al reconocimiento.

Un indicador que muestra que efectivamente hay una fuerte segregación horizontal, vinculada a la asignación tradicional de funciones u ocupaciones a mujeres y hombres, pero también vertical, es el que permite analizar la jerarquía en la Diputación de Albacete, o distribución de la plantilla en función de los puestos de trabajo que desempeñan, independientemente del servicio y/o centro al que pertenecen¹.

Gráfico 12. Distribución de la plantilla por puesto y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En general, los puestos de mayor responsabilidad en la Diputación de Albacete, jefaturas, jefaturas de servicios, de sección, dirección y coordinación, así como los especializados de asesoría y secretariado, están copados por hombres. En el 83% de esos puestos, en promedio, hay hombres, con el máximo diferencial en las jefaturas, donde los hombres alcanzan el 96,6% del total y la única de mujer (Jefe de Cocina), trabaja con reducción de jornada del 50%.

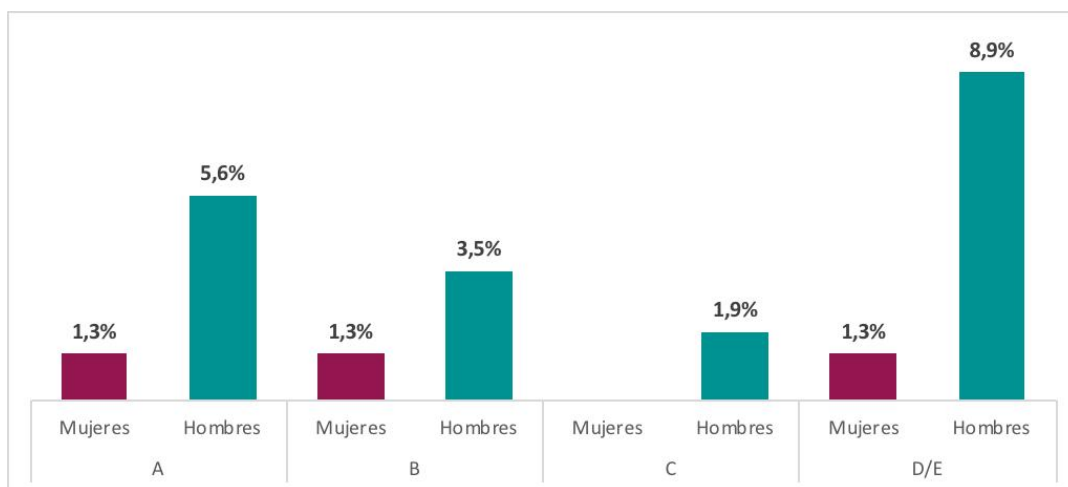
Este aspecto tiene incidencia en el desarrollo y aplicación de las políticas y decisiones sobre los recursos humanos, como se ha manifestado en una gran cantidad de las entrevistas personales

¹ Para facilitar el análisis se han agrupado los puestos, según el código categoría.

realizadas para la obtención de datos cualitativos, y además se refleja en los datos numéricos.

Mientras que el 12,2% del total de hombres de la plantilla de la Diputación de Albacete desempeñan su trabajo en puestos de dirección y responsabilidad (pertenecientes básicamente al grupo D/E y A) , en el caso de las mujeres, el porcentaje solo alcanza a un 4,4%, repartidas de forma equilibrada entre los grupos A, B y D/E.

Gráfico 13. Distribución de la plantilla en puestos de jefatura y dirección por grupo y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Se combinan estas circunstancias con que estos puestos de jefatura (de sección, de servicio y otras jefaturas), están concentrados en estos servicios y/o centros masculinizados, o con mayor representación masculina, caso del S.E.PE.I., Servicio de Carreteras, Talleres y Parque Móvil. En 11 de los 27 servicios y/o centros de la Diputación de Albacete no hay ninguna mujer en los puestos de mayor responsabilidad. Tampoco se da la circunstancia de que exista algún servicio y/o centro en el que los puestos de jefatura estén ocupados solo por mujeres.

A esta situación también contribuyen las mayores dificultades que encuentran las mujeres para poder liderar procesos y políticas, y que en la Diputación de Albacete se ha puesto de manifiesto durante el trabajo de campo, y que pone de relieve como el balance entre verticalidad y horizontalidad en la organización actúa como barrera a la participación de las mujeres en condiciones de igualdad ya que se configuran criterios "informales-relacionales" de reconocimiento en el que las mujeres siempre pierden.

Tabla 2. Presencia de mujeres y hombres en puestos de jefatura por servicios y/o centros

| Servicios y/o centros sin mujeres | Servicios y/o centros con mayor presencia de hombres | | Servicios y/o centros con presencia equilibrada | | | | |
|-----------------------------------|--|---------------------------|---|---------|--------------------------|---|---|
| | Hombres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | | |
| S.E.P.E.I. | 49 | Secretaria | 4 | 1 | Sociales y sanitarios | 1 | 1 |
| Carreteras | 6 | Intervención | 4 | 2 | Fun. Órganos de Gobierno | 1 | 1 |
| Talleres y parque móvil | 3 | S.E.M.A.T.I.C. | 2 | | | | |
| EV. pers confianza, o. gobierno | 2 | R. A. San Vicente de Paúl | 1 | | | | |
| Publicaciones | | | | 2 | | | |
| Arquitectura C. Y M. Instal. | | | | 2 | | | |
| Medio ambiente | | | | 2 | | | |
| A.T.M | | | | 1 | | | |
| Educación y cultura | | | | 1 | | | |
| Juventud y deportes | | | | 1 | | | |
| Hidrogeología | | | | 1 | | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

También hay una fuerte sobrerrepresentación de hombres en los puestos de oficiales y operarios y personal de apoyo, que agrega las profesiones de mecánicos, operarios de maquinaria, conductores, pintores, fontaneros, etc., profesiones tradicionalmente desarrolladas en mayor medida por hombres frente a las mujeres.

En este caso, que además es el más numeroso para los hombres de la Diputación de Albacete (53,0% del todo el personal masculino), todas las personas que desempeñan estas funciones son pertenecientes al grupo D/E.

En el grupo de profesionales (en el que se han incluido las disciplinas de medicina, arquitectura, abogacía, ingeniería, etc.), también hay una fuerte presencia masculina, sobre todo de profesionales grupo C, al igual que en las tareas de supervisión, vinculadas a los oficios anteriores, y en las jefaturas de servicios.

En el caso de los servicios profesionales, también se comprueba la polarización entre las áreas masculinizadas, en las que no hay mujeres, o con baja representación (Arquitectura, Carreteras, Hidrogeología), y feminizadas, en las que solo hay profesionales mujeres (veterinarias y letradas, fundamentalmente), del grupo A.

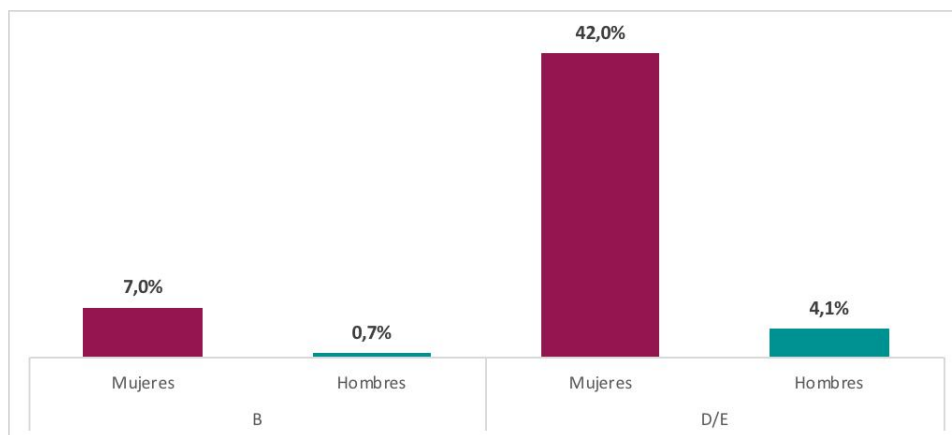
Tabla 3. Presencia de mujeres y hombres en puestos profesionales por servicios y/o centros

| | Servicios y/o centros sin mujeres, o con mayoría de hombres | | Servicios y/o centros sin hombres | | Servicios y/o centros con presencia equilibrada | |
|--------------------------|---|-----------------------|-----------------------------------|----------------|---|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Arquitectura | 5 | A.T.M | 3 | Urbanismo | 1 | 1 |
| Carreteras | 3 | R.A. San Vicente Paúl | 1 | Medio Ambiente | 1 | 1 |
| Hidrogeología | 2 | Agropecuarios | | | 1 | |
| Fun. Órganos de Gobierno | 1 | Secretaría | | | 1 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Por su parte, las mujeres sobre todo desarrollan los puestos de jefatura de negociado auxiliar administrativo, única categoría con responsabilidad en la que son más numerosas, y las auxiliares de clínica, enfermería, psiquiatría y geriatría (42% de la plantilla femenina), y personal de servicio (limpiadores, lavanderas, planchadoras, etc.), que en su mayor proporción son del grupo D/E.

Gráfico 14. Distribución de la plantilla en puestos de auxiliares y servicios y/o centros por grupo y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Estas profesiones feminizadas generan una gran desigualdad laboral, ya que para ciertos puestos de trabajos no se requiere una elevada formación académica, y están asociados a los niveles mas bajos de salarios, o los contratos más inestables.

Otros puestos con mayor representación femenina son los administrativos y algunos técnicos y de auxiliar. En general, todos muy relacionados con los roles que se asigna a las mujeres para cumplir con la función reproductiva: cuidado de los demás, orden y organización, limpieza, etc.

El único puesto en el que está la plantilla equilibrada es en el denominado "adjunto/adjunta de jefatura", en el que se registran 8 mujeres y 8 hombres.



Los indicadores de presencia de mujeres y hombres en la estructura de la Diputación de Albacete, según el puesto de trabajo que desempeñan reflejan una pronunciada segregación vertical, que afecta de forma más negativa a las mujeres.

Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados prioritariamente por hombres (83%), especialmente en la categoría de Jefatura, en la que los hombres alcanzan el 96,6% del total de estos puestos. En 11 de los 27 servicios y/o centros no hay ninguna mujer en puestos de dirección, coordinación o de jefatura.

Las mujeres se concentran en los puestos de auxiliares de clínica, enfermería, psiquiatría y geriatría (42% de la plantilla femenina), y personal de servicio (limpiadores, lavanderas, planchadoras, etc.).

5.2. Formación, acceso y promoción laboral

Un aspecto clave en el desarrollo de la carrera profesional es la formación y posibilidad de promocionar en la organización, para lo cual se deben dar las condiciones objetivas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Habitualmente la denominada "triple jornada" que asumen las mujeres para el cuidado de la familia y la casa, el desarrollo del trabajo externo, y el esfuerzo para mantener las redes afectivas, junto a la baja corresponsabilidad de los hombres, hacen que estas tengan menores posibilidades de formarse y acceder a puestos que requieran mayor disponibilidad o flexibilidad horaria.

Las barreras a la formación y promoción en igualdad en las entidades públicas no son específicas, pues serían denunciables, pero determinados comportamientos, costumbres y elementos subjetivos, o difíciles de evidenciar, asociados a valores y roles tradicionales, frenan la posibilidad de que mujeres y hombres participen igualitariamente en los procesos formativos, de acceso y promoción.

5.2.1. Análisis del nivel de formación y oportunidades de capacitación

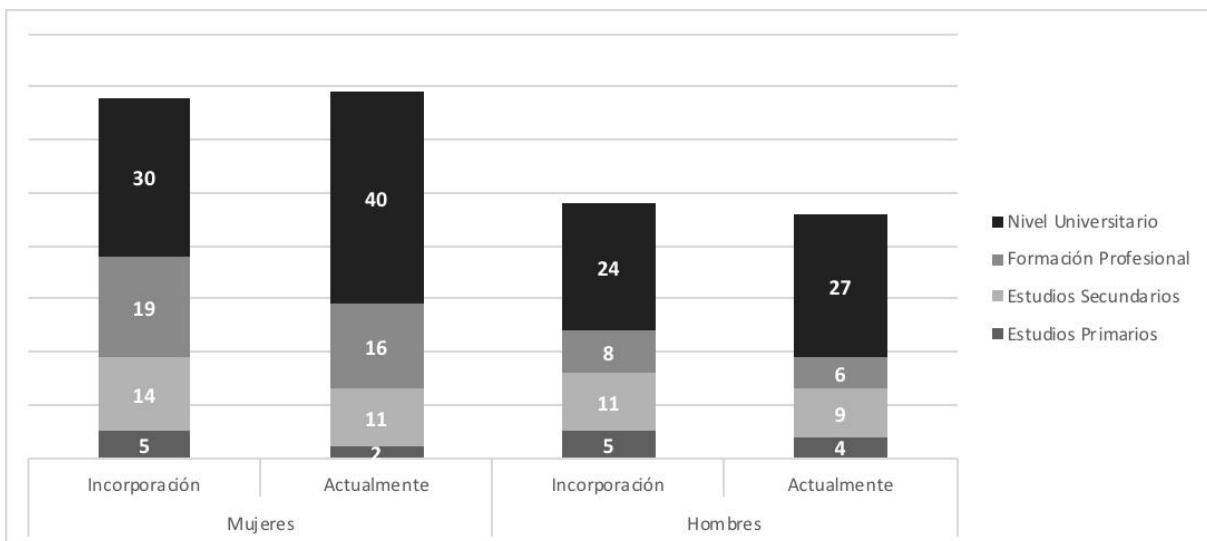
En la Diputación de Albacete, según los datos de la encuesta elaborada, un alto porcentaje de mujeres y hombres accedieron al puesto de trabajo

estando en posesión de algún título universitario, situación que se suele dar entre los y las universitarias, que encuentran en el sistema de oposición una salida profesional adecuada.

No obstante, al cruzar este dato con el grupo predominante al que pertenece la plantilla, se produce una contradicción de la cual se deduce o bien que ha habido mayor participación en la encuesta de las personas en posesión de titulación universitaria, o que hay una sobretitulación debido al alto porcentaje de personas en el grupo D/E, que solo requiere haber finalizado los estudios obligatorios (Graduado Escolar).

Pero el aspecto más significativo es que un 20% de las mujeres y un 13% de los hombres han mejorado su calificación desde su incorporación a la Diputación de Albacete a la actualidad, sobre todo por la obtención de algún título universitario, aunque su peso sobre el total de la plantilla es poco representativo.

Gráfico 15. Composición de la plantilla según el nivel formativo de incorporación y actual



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

La mayor proporción de mujeres, 10 frente a 3 hombres, que ahora tienen estudios universitarios, pone de relieve otra tendencia, y es que las mujeres estudian más que los hombres, y que obtienen mejores resultados. Otro resultados es que tanto las mujeres como los hombres que han logrado un nivel superior de formación son mayores de 45 años, aspecto que refleja el interés por el desarrollo profesional.

Además del nivel de formación reglada, otro aspecto determinante es la formación continua que permite la capacitación, adaptación y mejora del rendimiento en el puesto de trabajo. Para ello son fundamentales los

planes de formación que se desarrollen desde la organización, que posibiliten el desarrollo de competencias y habilidades específicas.

En el caso de la Diputación de Albacete, desde 2014 no ha habido oferta de Plan de Empleo, sino que las acciones que se han desarrollado han respondido a solicitudes personales, o por necesidades específicas de algún servicio y/o centro.

Esta situación se ha reflejado en las encuestas como muy limitante de las posibilidades de desarrollo y promoción, ya que en los últimos 4 años no se ha facilitado que el personal pudiera mejorar su situación para optar a otros puestos, o para lograr un mejor desempeño.

Según los datos registrados por la Diputación de Albacete, solo un 25,2% de mujeres y un 22,1% de hombres han participado en acciones formativas en 2014, conforme al Plan agrupado de formación para el empleo de las administraciones públicas.

La distribución por sexo de la participación pone de nuevo de relieve los sesgos o segregación de algunas profesiones. Así, mientras que en el curso de *Atención interdisciplinar a pacientes/residentes psicogeríatricos en instituciones socio-sanitarias* la mayor parte de asistentes han sido mujeres, en los de *Transporte de mercancías peligrosas, Salvamento y desescombros, Curso de mando y dirección de emergencias, Rescate en accidentes de tráfico, y Actuación de bomberos con riesgo eléctrico*, solo han asistido hombres.

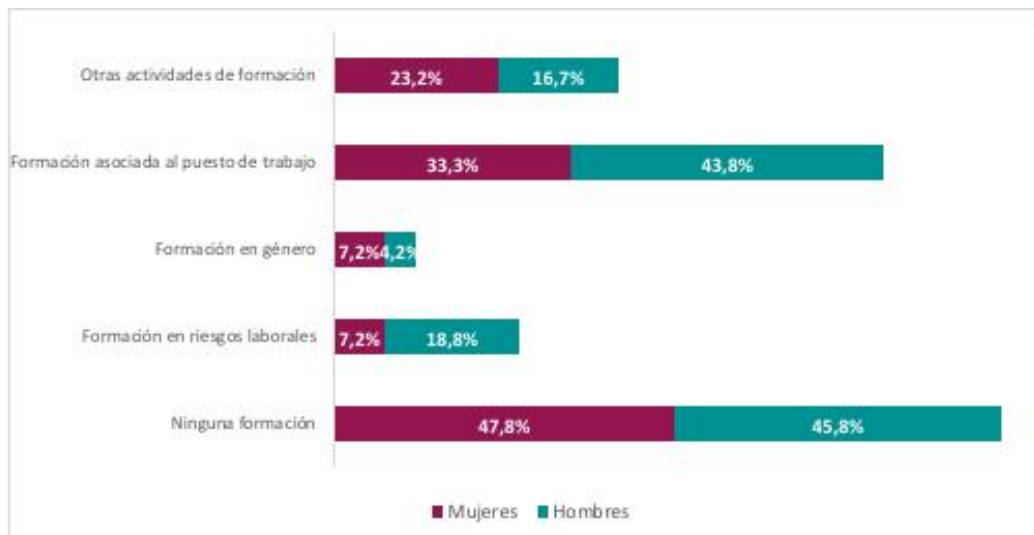
Tabla 4. Participación por sexo en la acciones formativa del Plan 2014

| Título | Mujeres | Hombres |
|--|------------|------------|
| Herramientas de administración electrónica en Diputación de Albacete | 15 | 2 |
| Programación en entorno .net adaptado a framework Diputación de Albacete | 5 | 5 |
| Inglés básico | 13 | 7 |
| Técnicas de estudio y de memoria | 10 | 8 |
| Técnicas de organización y planificación del trabajo administrativo | 19 | 5 |
| Atención interdisciplinar a pacientes/residentes psicogeríatricos en instituciones socio-sanitarias. | 24 | 3 |
| Transporte de mercancías peligrosas. Básico. | | 12 |
| Salvamento y desescombros. Nivel básico. | | 13 |
| Curso de mando y dirección de emergencias | | 22 |
| Rescate en accidentes de tráfico. Nivel básico. | | 19 |
| Actuación de bomberos con riesgo eléctrico. | | 20 |
| Herramientas de administración electrónica en Diputación de Albacete | 16 | 5 |
| Total | 102 | 121 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación Provincial de Albacete.

La encuesta realizada al personal de la Diputación de Albacete también pone de relieve este bajo nivel de actividad formativa en la Diputación de Albacete. El 47,8% de las mujeres y el 45,8% afirman no haber participado en ninguna actividad en los últimos años, y del personal que sí ha podido participar en alguna acción, la mayor parte ha sido para mejorar una habilidad o conocimiento asociado al puesto de trabajo.

Gráfico 16. Participación en actividades formativa



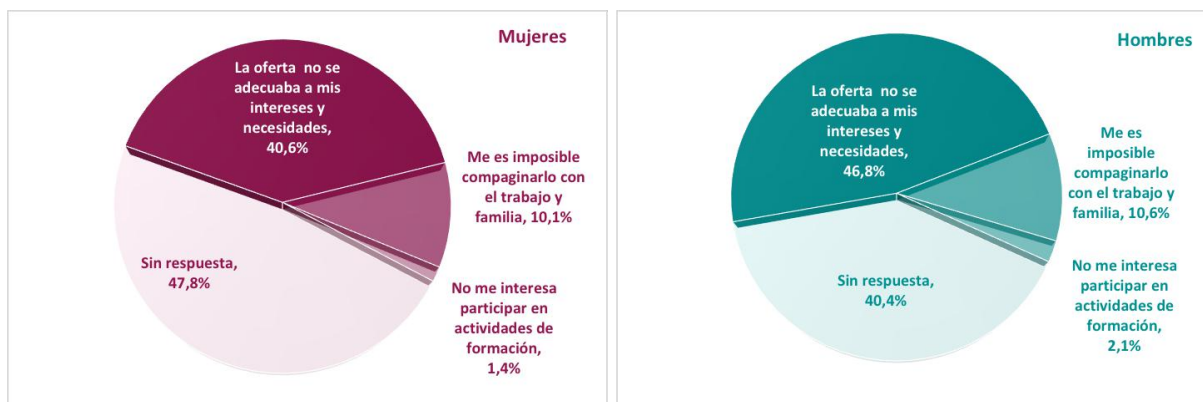
Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Pese a estar vigente el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, solo un 7,2% de mujeres y un 4,2% de hombres afirman haber realizado actividades formativas en esta materia.

Además de la escasa oferta formativa en número, tampoco parece que el contenido haya sido muy atractivo, lo que puede justificar que de las 270 plazas ofertadas, solo se hayan cubierto el 80%.

Al preguntar a través de la encuesta los motivos de la no participación en las actividades de formación, la mayor parte de las personas que han respondido, tanto mujeres como hombres, han afirmado que la oferta no se ajustaba a sus intereses y necesidades.

Gráfico 17. Motivos de la no participación en las acciones formativas



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

La segunda razón más empleada ha sido la imposibilidad de compaginar la actividad formativa con el trabajo y familia, por lo que se puede

entender que el diseño de las acciones no ha favorecido la conciliación laboral, personal y familiar.

No se ha detectado ninguna desventaja entre mujeres y hombres a la hora de participar en las actividades formativas, como se desprende de la valoración que todo personal que ha respondido a la encuesta ha dado a la pregunta sobre si se *considera que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación de Albacete a la hora de participar en actividades formativas*: 82% de las mujeres y 89% de los hombres consideran que se dan las mismas condiciones y oportunidades.

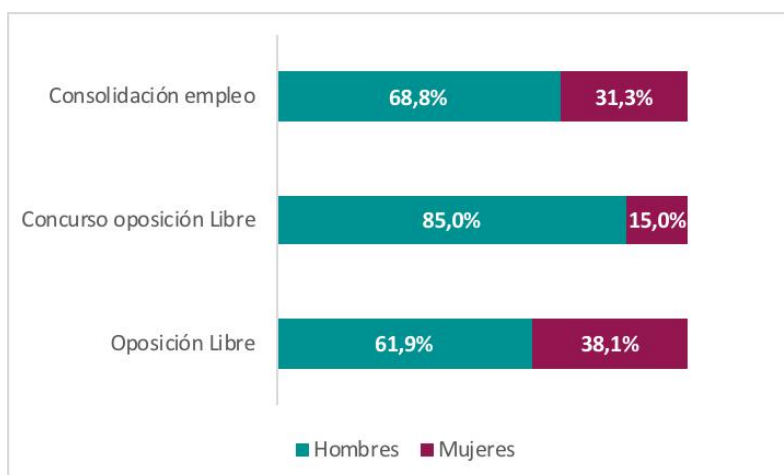
5.2.2. Análisis de las oportunidades de acceso y promoción laboral

Una de las políticas y prácticas de las organizaciones en las que más se suelen reflejar las discriminaciones entre mujeres y hombres es en las decisiones de acceso y promoción del personal.

En la Diputación de Albacete la última oferta de empleo público fue en 2009, año en que se convocaron 93 plazas, 85 en régimen funcionario y 8 laboral, por lo que durante casi 10 años todas las nuevas contrataciones se han realizado en régimen de contrato laboral o eventual.

En la convocatoria de 2009 el 74,2% de las nuevas incorporaciones fueron hombres que, fundamentalmente, lograron su empleo como funcionarios a través del sistema de concurso-oposición libre, o por consolidación del empleo. Solo un 25,8% fueron mujeres, cuyo sistema principal de acceso fue la consolidación de puesto.

Gráfico 18. Distribución de los nuevos accesos por sistema y sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En los tres sistemas que se habilitaron, las incorporaciones masculinas fueron superiores a las femeninas. Esta distribución obedece a que la

mayoría de las plazas eran para los puestos más masculinizados de la Diputación de Albacete: mecánicos, conductores, oficiales, etc. Las mujeres, por su parte, han accedido sobre todo a puestos de profesoras, operarias y administrativas.

Sí es destacable que del total de las 93 plazas, conforme a la reserva que establece el EBEP, 3 fueron para hombres con algún tipo de discapacidad, y 4 para mujeres que acreditaron dicha situación.

La falta de convocatoria de empleo público ha provocado que se utilice como sistema principal de acceso el contrato temporal para cubrir las necesidades de personal. Según los datos que se han podido generar para analizar este indicador en 2016 y 2017 se contrató un volumen de mujeres mucho más alto (303 y 353, respectivamente), que de hombres (51 y 60, respectivamente).

Estos datos responden al alto nivel de contratación de los servicios y/o centros de R.A. San Vicente Paúl y la Unidad Media Estancia, que fundamentalmente han incorporado personal en los puestos de auxiliares, A.T.S², ayudante de cocina y lavandería, profesiones altamente feminizadas.

Al margen de esas contrataciones, en el resto de los servicios y/o centros y puestos se han contratado más hombres que mujeres en ambos años, también por el tipo de plazas ofertadas que han sido para las profesiones de mecánicos, oficiales y operarios.

Tabla 5. Contratación temporal por puesto y sexo. 2016 y 2017

| | 2016 | | 2017 | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Personal de apoyo | 3 | 6 | 2 | 4 |
| Puestos Administrativos | 9 | 3 | 12 | 5 |
| Profesionales | | 5 | 3 | 1 |
| Director/a | 2 | | 1 | |
| Oficiales y operarios | 11 | 7 | 8 | 12 |
| Mecánico conductor | | 12 | | 16 |
| Profesorado | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Jefe negociado | | 1 | 4 | 1 |
| | 27 | 37 | 32 | 42 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

2 El catálogo de puestos de la DPA no está actualizado conforme a las nuevas profesiones y titulaciones, por eso sigue presente, por ejemplo, el de A.T.S.

En relación con la promoción, salvo en el procedimiento de concurso de mérito, en el que se hace una valoración objetiva de las condiciones y requisitos de las personas que optan a ocupar el puesto, en el resto de los casos, se basan en decisiones personales en función de criterios subjetivos y discrecionales, sistemas en los que las mujeres suelen estar en peor posición que los hombres, por la menor participación en los circuitos informales de comunicación y relación.

Esta opinión se ha repetido consistentemente en las entrevistas, tanto para poner de manifiesta las diferencia de oportunidades entre mujeres y hombres, como entre distintos servicios y/o centros de la Diputación de Albacete.

En principio, todas las plazas, salvo las de confianza, deberían promocionar mediante la convocatoria de concurso, pero a veces este procedimiento se sustituye por la libre designación o atribución de funciones. Esta práctica sí ha frenado el desarrollo de la carrera profesional de muchas mujeres, como confirman las entrevistas mantenidas. Algunos ejemplos:

En este ultimo "concurso" hubiese podido abrir la oportunidad al resto de personal, pero se ha restringido a dos personas, hombres.

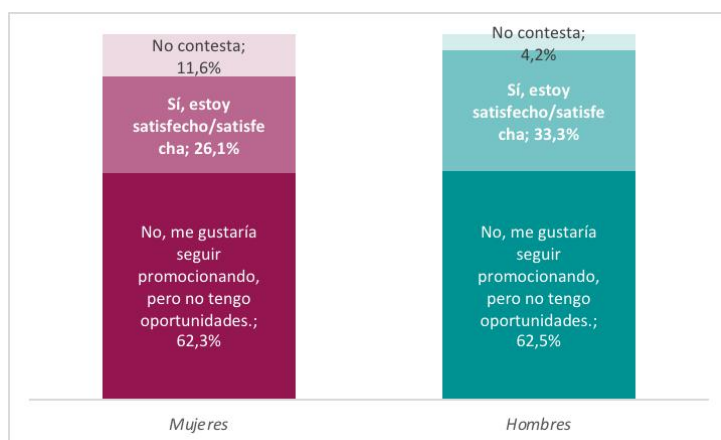
La promoción en el puesto se ha producido sin dar opiniones a las mujeres, ya que se ha blindado a los dos coordinadores que hay, impidiendo al resto del servicio la promoción.

Por su parte, en la encuesta también se desprende cierta inmovilidad en la plantilla, pues apenas un 23% de las mujeres y un 18,8% de los hombres afirman haber promocionado en los últimos cinco años.

De las pocas personas que han indicado el sistema por el cual han logrado el nuevo puesto, solo un 16% afirman haber participado en un concurso de mérito, mientras que el 56% han sido designados libremente, o por atribución de funciones, que no es propiamente un sistema de promoción.

En lo que hay mayor consenso entre mujeres y hombres es en la elevada insatisfacción con su posibilidad de desarrollo profesional dentro de la Diputación de Albacete. Un 62,3% de las mujeres y 62,5% de los hombres afirman no sentirse satisfechos y satisfechos, y, pese a que desean seguir promocionando, no tienen oportunidades para ello.

Gráfico 19. Valoración de las oportunidades de promoción

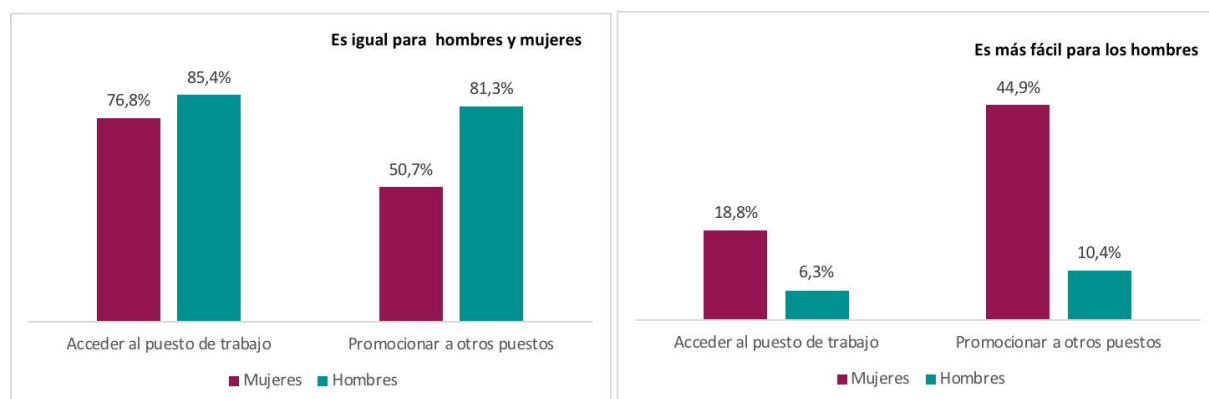


Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Aunque los datos no evidencian una brecha de género en las oportunidades de promoción, en las conversaciones mantenidas durante las entrevistas sí se detectan comportamientos machistas y valores tradicionales muy arraigados en la organización, que suponen una barrera para que las mujeres puedan ascender en igualdad de condiciones que los hombres.

Así lo muestran también las respuestas dadas en la encuesta a las preguntas sobre la percepción sobre las oportunidades de mujeres y hombres para acceder y promocionar en la Diputación de Albacete. Mientras que las mujeres afirman en mayor proporción que existe bastante equidad en el acceso, no ocurre lo mismo con las opciones de promoción: solo el 50,7% de las mujeres cree que mujeres y hombres tienen las mismas opciones. Los hombres, por su parte, consideran mayoritariamente que hay igualdad en ambos procesos, difiriendo ampliamente en su percepción con las mujeres sobre las oportunidades de promoción.

Gráfico 20. Percepción sobre la igualdad de oportunidades para acceder y promocionar



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

También existe diferente percepción sobre la existencia de facilidades para los hombres en los procesos de acceso y promoción. Así, un 44,9% de las mujeres afirman que en procesos de ascenso los hombres parten de una situación más ventajosa, situación que solo el 10,4% de los hombres reconoce.

Solo una persona ha indicado que las mujeres tienen mas facilidad para acceder y promocionar.

En muchas de las entrevistas realizadas se ponía de relieve que las acciones de ascenso o modificación de las condiciones de trabajo estaban muy vinculadas a las preferencias de las personas que tomaban la decisión, y no a los méritos o capacidades de las personas que podían optar a la promoción o solicitaban cambios. Afirmaciones como *“el hecho de ser mujer ya te sitúa en un escalón inferior al de los hombres”*, se han repetido tanto en las entrevistas como en las observaciones a la encuesta.

Por otro lado, las numerosas afirmaciones, en la mayoría de los casos provenientes de hombres pero también de las mujeres, sobre que *“en la Diputación no puede haber desigualdades”*, que *“la actividad no distingue por razón de sexo, todos son iguales”* o que *“aquí se trata igual al hombre y a la mujer, lo importante es lo que aporte cada uno”*, ponen en evidencia varios problemas de sensibilidad y reconocimiento de las desigualdades.

En concreto, una tendencia “de fachada” a negar que existan desigualdades entre mujeres y hombres, hecho de una parte importante de las mujeres han interiorizado y aceptado como “normal” la subordinación, y, por último, el desconocimiento de lo que implica utilizar prácticas igualitarias en las organizaciones, ya que estas suponen no tratar igual sino compensar las desigualdades.



No se han constatado situaciones de discriminación directa en los procesos de formación. Sin embargo, la extendida afirmación entre una parte del personal de la Diputación de Albacete de que la “igualdad existe por ser una administración pública” encubre la negación o falta de reconocimiento de las desigualdad y las barreras, más de tipo invisibles, que limitan el acceso y la promoción de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, pero la ceguera de género solo conduce a esta visión borrosa e imprecisa de la realidad.

Los datos también muestran desigualdades: (i) la participación en acciones formativas pone de relieve los sesgos o segregación de algunas profesiones.

(ii) En la oferta de empleo público de 2014 el 74,2% de las nuevas incorporaciones fueron hombres. (iii) En cuanto a las contrataciones realizadas en 2016 y 2017, salvo para los servicios y/o centros de R.A. San Vicente Paúl y la Unidad Media Estancia, en el resto se han contratado más hombres que mujeres en ambos años.

De esta forma, mientras que las mujeres afirman que existe bastante equidad en el acceso, no opinan lo mismo en relación con la promoción, en la que entienden que los hombres tienen ventajas. Los hombres, por su parte, consideran mayoritariamente que hay igualdad en ambos procesos, difiriendo ampliamente con las mujeres sobre las oportunidades de promoción.

5.3. Retribución

La fijación de los salarios por grupo y puesto de trabajo, que viene dada por la normativa estatal y que se recoge en los Presupuestos Generales de la Diputación de Albacete, impide, a priori, la posibilidad de que se den situaciones retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres por esta circunstancia.

Sin embargo, y como consecuencia de la segregación horizontal y vertical que se da en la distribución de la plantilla de la Diputación de Albacete, si se genera un diferencial importante entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres.

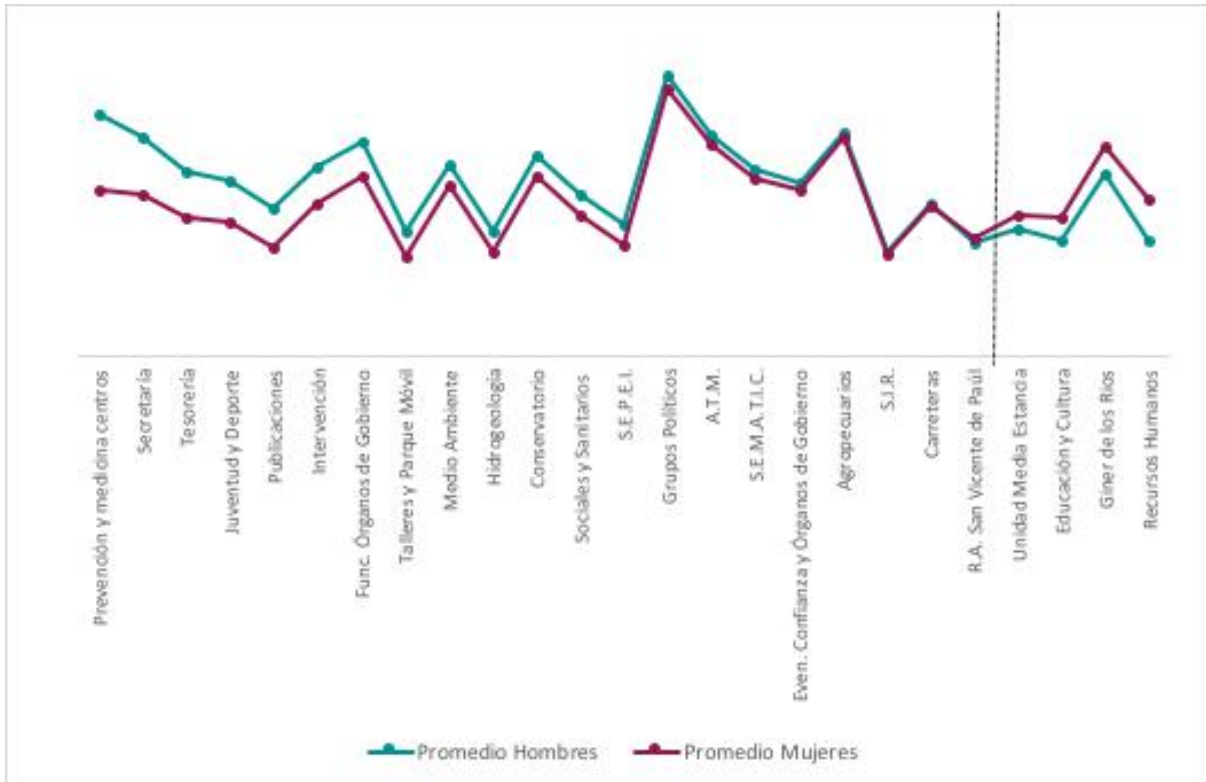
De los 27 servicios y/o centros en los que se organiza la Diputación de Albacete, en 20 la retribución promedio de los hombres (2.398,9 €/mes), es superior en casi 10 puntos al de las mujeres (2.178,6€/mes),. Esta situación se agrava en las 13 servicios y/o centros que se han caracterizado anteriormente como masculinizadas, o con mayor presencia masculina (Secretaría, Tesorería, Publicaciones, Intervención, S.E.P.E.I, etc.), en las que la diferencia de 489,1 €/mes entre hombres y mujeres hace que estas solo cobren el 80% de lo que los hombres perciben.

Solo en los servicios y/o centros feminizados (R.A. San Vicente Paúl, Unidad Media Estancia, Recursos Humanos), y en la de Educación y Cultura, donde la presencia femenina es mayor, las mujeres cobran en promedio más que los hombres (2.126,7 €/mes y 1.825,8 €/mes, respectivamente).

En los siguientes servicios y/o centros en los que la presencia es equilibrada se dan todo tipo de situaciones. En Juventud y Deporte, Funcionarios Órgano de Gobierno y en el Conservatorio, los hombres

ganan más en promedio que las mujeres, pero en Giner de los Ríos es al inverso.

Gráfico 21. Salario medio por servicios y/o centros y sexo



No se han incluido los servicios de Arquitectura, en el que no hay ninguna mujer, Medio Rural, en el que solo trabaja una mujer y Urbanismo, al que están adscritos una mujer y un hombre con el mismo puesto y salario

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Otro resultado que evidencia la desigual situación de mujeres y hombres es que las brechas salariales son más pronunciadas en los servicios y/o centros en los que los hombres en promedio ganan más que las mujeres. El diferencial en Secretaría, Tesorería, Juventud y Deporte, y Publicaciones está por encima de 26%, mientras que salvo en Recursos Humanos, en los servicios y/o centros feminizados la diferencia se mueve entre el 5,7% al 18,6%.

Tabla 6. Diferencias salariales en promedio y % por servicios y/o centros y sexo

| Diferencia | En € | En % | | En € | En % | | En € | En % |
|-------------------------------|---------|-------|---------------------------------------|-------|------|---------------------------|--------|------|
| Prevención y medicina centros | 1.048,1 | -31,2 | Grupos Políticos | 193,8 | -4,9 | R. A. San Vicente de Paúl | -89,3 | 5,7 |
| Secretaría | 807,2 | -26,5 | A.T.M. | 131,0 | -4,3 | Unidad Media Estancia | -172,9 | 9,7 |
| Tesorería | 625,2 | -24,4 | S.E.M.A.T.I.C. | 119,8 | -4,6 | Educación y Cultura | -301,5 | 18,6 |
| Juventud y Deporte | 574,3 | -23,5 | Even. Confianza y Órganos de Gobierno | 99,6 | -4,1 | Giner de los Ríos | -372,0 | 14,6 |

| | | | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|---------------|------|------|------------------|--------|------|
| Publicaciones | 541,9 | -26,1 | Agropecuarios | 61,0 | -2,0 | Recursos Humanos | -569,0 | 35,1 |
| Intervención | 519,5 | -19,6 | S.I.R. | 36,1 | | | -2,5 | |
| Func. Órganos de Gobierno | 475,9 | -15,9 | Carreteras | 12,7 | | | -0,6 | |
| Talleres y Parque Móvil | 337,5 | | | | | | -19,4 | |
| Medio Ambiente | 303,9 | | | | | | -11,4 | |
| Hidrogeología | 293,9 | | | | | | -16,7 | |
| Conservatorio | 284,2 | | | | | | -10,2 | |
| Sociales y Sanitarios | 274,4 | | | | | | -12,2 | |
| S.E.P.E.I. | 272,9 | | | | | | -14,9 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

En una posición intermedia hay un grupo de servicios y/o centros (Grupos Políticos, A.T.M., S.E.M.A.T.I.C., Eventuales Confianza y Órganos de Gobierno, Agropecuarios, S.I.R. y Carreteras), en los que las diferencias están por debajo del 5% entre el salario promedio de los hombres y mujeres, por lo que se puede concluir que hay equilibrio.

El análisis por puestos de trabajo arroja la misma situación de desigualdad entre mujeres y hombres, especialmente en los que conllevan un nivel salarial más elevado (jefaturas, profesionales, y los puestos de asesoría y secretariado). Solo en el caso de la Dirección una mujer en concreto cobra más que los hombres, todos eventuales de confianza.

Tabla 7. Salarios promedio de hombres y mujeres por puestos y grupo

| | A | | B | | C | | D/E | |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Jefaturas | - | 2.951,1 | - | - | - | 2.579,9 | - | 1.945,5 |
| Jefaturas de sección | - | 3.351,6 | 2.709,6 | 3.250,0 | - | 4.032,0 | - | - |
| Jefaturas de servicio | 3.447,3 | 3.771,2 | | | | | | |
| Jefaturas de negociado | | | | | 2.164,4 | 2.425,5 | 1.810,2 | 1.717,2 |
| Asesoría y secretariado | | 2.558,4 | 3.063,0 | 3.007,0 | | 2.230,2 | 1.861,5 | |
| Adjunto jefatura | 3.212,8 | 3.428,2 | 2.531,9 | 3.076,8 | | | | |
| Puestos administrativos | | | | | 2.230,2 | 2.236,9 | 1.673,6 | 1.520,9 |
| Profesionales | 3.313,6 | 3.700,3 | | 3.390,1 | | 2.095,7 | 1.520,9 | 1.716,4 |
| Coordinación y dirección | 3.479,7 | 2.951,1 | 2.953,3 | 2.953,3 | | | | 1.534,5 |
| Personal Técnico | | 3.174,0 | 2.699,9 | 3.258,0 | 2.282,7 | 2.170,3 | | |
| Personal de apoyo | | | | | | | 1.404,5 | 1.404,5 |
| Auxiliares | | | 2.729,7 | 2.722,2 | | | 1.585,7 | 1.585,7 |
| Oficiales y operarios | | | | | | | 1.378,6 | 1.708,6 |
| Supervisión | | | 2.953,3 | | | 2.494,0 | 1.613,2 | 2.105,0 |
| Profesorado | 2.741,1 | 2.988,9 | | | | | | |
| Personal de servicio | | | | | | | 1.433,4 | 1.403,4 |
| Promedio | 3.238,9 | 3.208,3 | 2.805,8 | 3.093,9 | 2.225,8 | 2.533,1 | 1.586,8 | 1.664,2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los puestos de menor remuneración, auxiliares, personal de servicio, puestos administrativos, son escasas o inexistentes, como para el personal de apoyo.

En algunos casos, estas diferencias se deben a la composición del sueldo base, relativo al grupo al que pertenecen las personas, y la antigüedad, pero en otras la brecha se basa en criterios no objetivos como el cobro de complementos específicos, por asistencia a las sesiones de los órganos colegiados, plenos, junta de gobierno y juntas informativas, el complemento de productividad, las dietas o de gastos de locomoción, etc., que habitualmente cobran más asiduamente los hombres.

En las jefaturas de sección y en las de servicio, así como en los puestos de supervisión y personal técnica es donde las brechas son más acentuadas en detrimento de las mujeres.

Tabla 8. Diferencias salariales entre hombres y mujeres por puestos y grupo

| Diferencias entre mujeres y hombres | A | B | C | D |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Jefaturas de sección | | -540,4 | | |
| Jefaturas de servicio | -323,8 | | | |
| Jefaturas de negociado | | | -261,1 | 93,0 |
| Asesoría y secretariado | | 56,0 | | |
| Adjunto jefatura | -215,4 | -544,9 | | |
| Puestos administrativos | | | -6,8 | 152,7 |
| Profesionales | -386,7 | | | -195,5 |
| Coordinación y dirección | 528,6 | | | |
| Personal Técnico | | -558,2 | 112,3 | |
| Auxiliares | | 7,4 | | |
| Oficiales y operarios | | | | -330,0 |
| Supervisión | | | | -491,8 |
| Profesorado | -247,8 | | | |
| Personal de servicio | | | | 30,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

Esta situación indica que efectivamente se dan circunstancias difíciles de identificar expresamente, pues se dan como efecto de la barreras invisibles que perjudican a las mujeres frente a los hombres para ser tratadas en igualdad de condiciones.



Pese a la afirmación de la imposibilidad que exista discriminación salarial, el análisis de los datos pone en evidencia la situación de desigualdad que se da en la Diputación de Albacete entre los hombres y las mujeres, derivada, principalmente, de los sesgos que afectan a la estructura de la plantilla. En promedio los hombres perciben un 10% más de salario que las mujeres, sobre todo por las diferencias que se dan en los puestos de mayor responsabilidad (jefaturas y asesoría).

5.4. Conciliación y corresponsabilidad

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad tienen como objetivo facilitar a hombres y mujeres compaginar la vida laboral, personal y familiar, a través del diseño y puesta en funcionamiento de un conjunto de instrumentos que favorecen el desarrollo integral de las personas.

- Por conciliación debemos discernir la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, esto es, articular los tiempos de la vida y del trabajo de forma equilibrada.
- Por corresponsabilidad, entendemos el necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares de cada miembro del hogar: pareja, hijos e hijas u otros familiares.

Para desarrollar estas políticas de conciliación y corresponsabilidad necesariamente se debe contar con el impulso de los gobiernos y las instituciones, pero sobre todo para que sean efectivas tienen que ser apoyadas desde la sociedad civil.

En España estas políticas están reguladas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, que protege las siguientes situaciones: maternidad, paternidad, lactancia, conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar y condiciones laborales.

En el caso de la función pública, en el Artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público se exponen las medidas de conciliación obligadas por Ley, que son: permiso por parto (maternidad), permiso por paternidad, excedencia voluntaria, excedencia por cuidado de familiares y permiso por matrimonio.

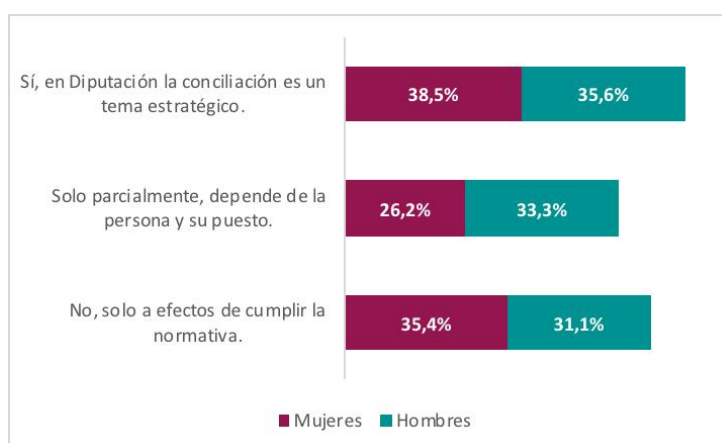
Por su parte, el grado en el que una organización facilita y promueve el uso de las estas medidas, y los trabajadores y las trabajadoras las usan, se traduce en beneficios tanto para las personas como para la organización, entre los que destacan los siguientes:

- Enriquecimiento de la organización, aumento de la eficacia y eficiencia.
- Mejor ambiente de trabajo y de las relaciones, y mayor satisfacción y motivación personal.
- Más calidad de vida para las trabajadoras y trabajadores.
- Efectos en la gestión debido a la complementariedad del liderazgo femenino, que aumenta su presencia en las empresas.

- Aumento de la salud laboral, así como la reducción del estrés y la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo.

Al pedir al personal que valore la preocupación de la Diputación de Albacete por la política de conciliación, en un alto porcentaje, el 61,5% de las mujeres y el 64,4% de los hombres, señalan que no es un tema prioritario, más allá de cumplir legalmente con la norma, o solo de forma parcial, en función de la persona y el puesto que cada cual desarrolla. En esta misma línea se pronunciaron muchas de las personas entrevistadas.

Gráfico 22. Valoración de la preocupación de la Diputación de Albacete sobre las medidas de conciliación



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Para analizar el grado de utilización de estas medidas los distintos instrumentos se han agrupado en tres: maternidad y paternidad, conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, y otras específicas de la Diputación de Albacete.

De forma general, según los datos analizados de 2017, solo un 7,1% de las mujeres de la plantilla y un 6,8% de los hombres, han dispuesto de alguno de los instrumentos de conciliación y corresponsabilidad que están a su disposición en la Diputación de Albacete.

Tabla 9. Uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo

| Grupo de medidas | Medida | Mujeres | Hombres |
|--------------------------------|---|---------|---------|
| Maternidad y paternidad | Maternidad | 4 | |
| | Paternidad | | 7 |
| Conciliación | Reducción de jornada por cuidado familiar | 13 | 7 |
| | Excedencias cuidados familiar | 3 | |

| | | | |
|---------------------|--------------------------|---|----|
| | Excedencia voluntaria | 1 | |
| | Flexibilidad horaria | 1 | |
| | Permiso retribuido | | 1 |
| Otras medias | Licencias por matrimonio | 4 | 4 |
| | Licencias sin sueldo | 8 | 5 |
| | Ayudas por hijos/hijas | 5 | 13 |

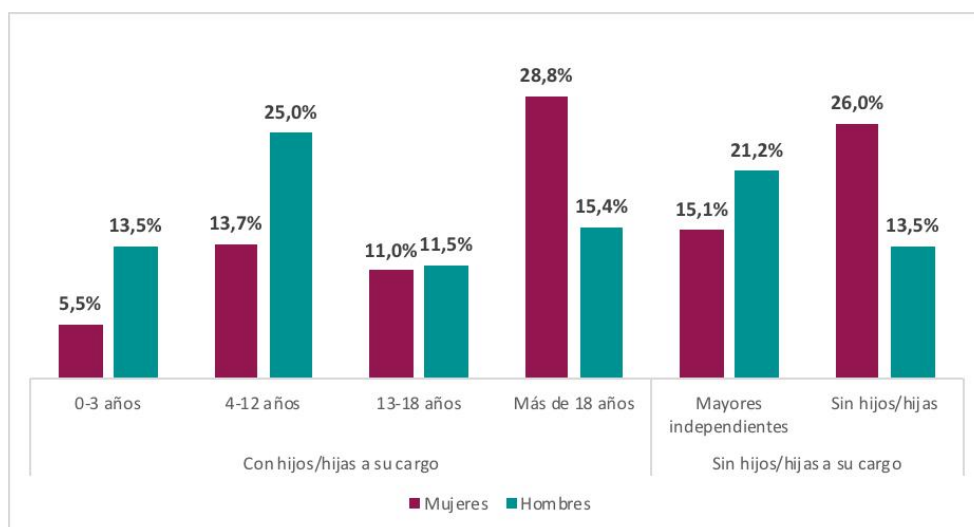
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Diputación de Albacete.

De los posibles instrumentos de conciliación disponibles en la Diputación de Albacete, el más empleado ha sido la reducción de jornada por cuidado familiar, fundamentalmente usado por las mujeres, que también se acogen a las medidas de excedencia por cuidado familiar o voluntaria, que suponen la vacante del puesto de trabajo, y consecuentemente, el abandono, parcial o total, de la plantilla. El 46% de las mujeres que han disfrutado alguna medida lo han hecho con esta tipología.

Por puestos, casi todas las reducciones de jornadas y excedencias han sido de auxiliares clínicas, personal administrativo y de servicios (limpieza).

Así, aunque el cuidado de los hijos e hijas, o de personas dependientes, no son la única razón que motive el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, los bajos porcentajes de uso pueden obedecer a que, tanto por la edad promedio de la plantilla como por el proceso de descenso de la natalidad generalizado en la sociedad, la proporción de mujeres y hombres con menores a su cargo no sea muy elevada, según los datos de la encuesta, sobre todo en el tramo de 0 a 3 años, que es cuando más cuidados requieren.

Gráfico 23. Distribución de la plantilla según los hijos/hijas a cargo



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

El 70% de las mujeres y el 50% de los hombres que trabajan en la Diputación de Albacete tienen hijos e hijas mayores de 18 años. Solo en dos casos hay mayores de 18 años dependientes, por situación especial de enfermedad grave o discapacidad.

En todo caso es significativo que en un mayor porcentaje los hombres frente a las mujeres tienen menores dependientes a su cargo (50% de los hombres frente al 30% de las mujeres), a pesar de lo cual han utilizado menos los instrumentos que permiten conciliar.

La misma situación se repite en relación con los mayores dependientes. Aunque hay más hombres (9) que mujeres (6), que declaran tener al menos 1 o 2 personas a su cargo, esto tampoco ha motivado que los varones decidan acogerse a las medidas de conciliación, posiblemente porque la responsabilidad del cuidado de los mayores no recaiga fundamentalmente en ellos, ya que son funciones tradicionalmente vinculadas a las mujeres.

El siguiente grupo de medidas más usadas han sido las licencias por matrimonio, que suponen una breve ausencia del puesto, y la que el grupo que más la ha usado han sido los bomberos, al igual que para los permisos de paternidad, y las licencias sin sueldo, en el que de nuevo las mujeres aparecen como las primeras en disfrutar de esta posibilidad.

Esta distribución evidencia la reproducción de estereotipos y roles de género, por los cuales se asigna preferentemente a las mujeres el cuidado de la familia y hogar, en detrimento de su desarrollo profesional y personal.

No obstante, la mayoría de las personas que han participado en la encuesta piensan que a las medidas de igualdad se *acogen por igual*.

hombres y mujeres, aunque con más de 10 puntos de diferencia entre la opinión de los hombres (72,1%), frente a la de las mujeres (61,9%). Esta brecha se explica por la mayor conciencia de desigualdad que tienen las mujeres, aspecto que también se comprueba por el 23,8% de mujeres que creen que *los hombres no usan estas medidas*, contra el 14% de hombres que piensan así.

Gráfico 24. Valoración sobre el uso de medidas de conciliación por mujeres y hombres

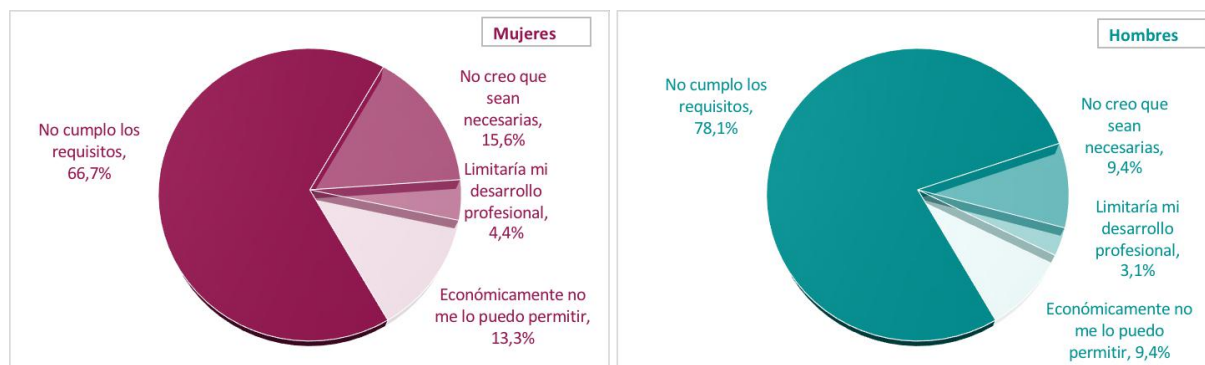
| | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
| Mujeres y hombres se acogen por igual | 61,9% | 72,1% |
| No, están enfocadas sólo a las mujeres | 14,3% | 14,0% |
| No, los hombres no las usan | 23,8% | 14,0% |

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Del trabajo de campo se constata, por las opiniones y experiencias comentadas en las entrevistas, que los bajos porcentajes de uso de medidas de conciliación se deben en gran medida a la capacidad y facilidad de organización que supone la jornada flexible con mínimo presencial (8:00 am-8:00 pm con horario presencial obligatorio de 9:00-14:00), utilizada por casi toda la plantilla, y que pese a ser una medida de conciliación, no es valorada como tal.

Esta flexibilidad, que debe ser consensuada con las personas responsables de los servicios y/o centros, está teniendo un resultado negativo en el control horario, por su uso a veces excesivo, que crea desigualdades y preferencias. Este aspecto ha sido comentado por todas las personas entrevistadas, y se corrobora un alto nivel de insatisfacción con el sistema, por la falta de control de las horas que el personal permanece en el puesto, a pesar del reloj.

Gráfico 25. Razones de no disfrutar de las medidas de conciliación y corresponsabilidad



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

A pesar de que una alta proporción del personal considera que no cumple los requisitos, casi la mitad de las personas, más los hombres (52,1%) que las mujeres (46,4) que han respondido la encuesta, considera que no hay la adecuada información respecto a este tema.

El desconocimiento, o falta de reconocimiento, sobre las medidas de conciliación, junto con la falta de acciones desarrolladas para sensibilizar e informar sobre el tema y la percepción sobre la discrecionalidad, refuerza la percepción señalada de que solo hay una preocupación parcial por los temas de conciliación, dependiendo sobre todo de la persona afectada, o a efectos de cumplir la normativa.

Las categorías de respuestas, *limitante para el desarrollo profesional* e *imposibilidad por motivos económicos*, ponen de relieve que pese a la virtualidad de estas medidas, usarlas suponen barreras para la promoción, sobre todo las que reducen la presencia en el puesto de trabajo, o no permiten obtener los recursos económicos requeridos para el desarrollo personal y familiar, ya que suele llevar aparejadas reducción salarial.

Además, entre las razones argumentadas por las personas que han respondido a la encuesta, en primer lugar se encuentra el no *cumplir los requisitos establecidos en la ley*, que regula aspectos objetivos de límites, plazos, etc. Es decir, poder disfrutar de estas medidas no suele depender de la decisión de una persona superior responsable, sino que está en función de las condiciones objetivas para hacerlo.

Por último, es preocupante el elevado porcentaje de mujeres que consideran que *estas medidas no son necesarias* (15,6%), y también el de hombres (9,4%), lo que refleja, por un lado, el desconocimiento de la funcionalidad y razón de ser de este tipo de instrumento, y, por otro lado, la falta de sensibilidad sobre la necesidad de asegurar las condiciones de igualdad para todas las personas en el desarrollo de su

vida, asumiendo la desigualdad como una barrera insuperable, posiblemente por la aceptación de los estereotipos de género tradicionales basado en los modelos androcéntricos.



En la Diputación de Albacete se constata un bajo uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, tanto por parte de las mujeres como de los hombres, especialmente por la capacidad de organización que la jornada flexible permite.

En el caso del personal que sí se ha acogido a alguna de las medidas disponibles, las mujeres lo han hecho en mayor medida, y sobre todo las que suponen una reducción de la jornada, y por tanto del sueldo, o la vacante, total o temporal, del puesto.

5.5. Sensibilidad y conocimiento de la perspectiva de género

Aunque la igualdad entre mujeres y hombres es un principio indispensable para el desarrollo de la sociedad, hay una percepción negativa generalizada que genera ideas y actitudes reaccionarias basadas en los mensajes que, sobre todo por una vía subjetiva carente de argumentos contrastado, se ha lanzado y han conseguido calar muchos ámbitos de la sociedad.

Como consecuencia, persisten prejuicios e ideas negativas que actúan como barreras para sensibilizar y concienciar de la importancia de construir una sociedad más equilibrada en la que mujeres y hombres tengas las mismas oportunidades, y para poner en marcha las medidas normativas y estratégicas oportunas para erradicar esta situación de desigualdad.

La integración del mandato de género en la normativa, los procesos, la estrategia de las políticas y directrices marco, así como en las prácticas de la Diputación de Albacete es otro reto que se debe acometer desde el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Incorporar la transversalidad de género no consiste en diseñar una acción exclusiva para mujeres, sino que trata de la necesidad de modificar los modos de hacer y la formas de trabajo de manera que la dimensión de género queda inserta como un eje metodológico transversal.

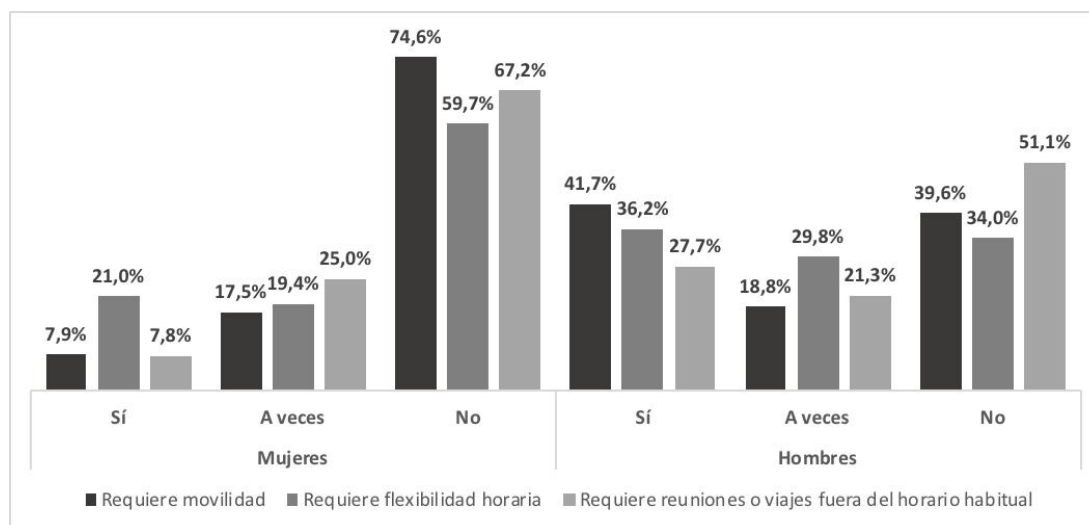
En este sentido, las formas de organizar el trabajo, el reconocimiento de la contribución y papel de hombres y mujeres, y las creencias y valores son aspectos que de forma directa impulsan las condiciones de igualdad de oportunidad y trato en la institución.

A través de la encuesta se ha indagado en varios de estos aspectos para intentar determinar en qué situación se encuentra la Diputación de Albacete en relación con la transversalización del principio de igualdad de género.

El trabajo que se realiza en la mayoría de los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete no requiere que el personal tenga que desplazarse, ni estar disponible en horario fuera de la considerada jornada laboral, al menos así lo confirma la mayoría de las mujeres que han respondido a la encuesta.

Sin embargo, se comprueba una gran diferencia en este entre lo que responden las mujeres, el 74,6% declara que el desempeño de su trabajo no requiere movilidad, y los hombres, pues solo el 39,6% indica que no la precisa. Esto puede deberse, por un lado, a los servicios y/o centros a los que están adscritos ellas y ellos y, por otro, a la propia disponibilidad que la persona asume.

Gráfico 26. Organización del trabajo en la Diputación de Albacete

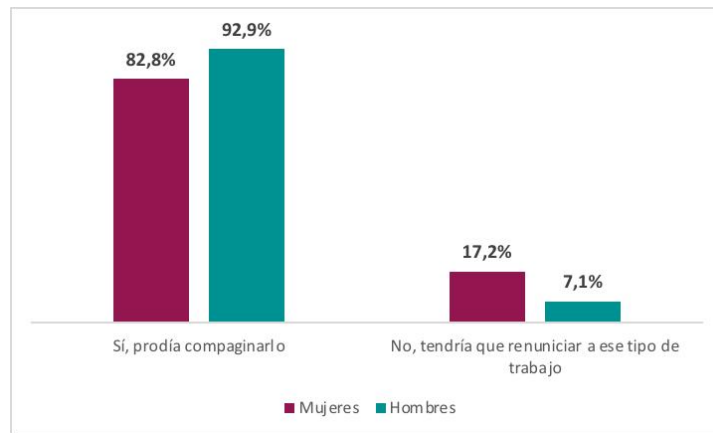


Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Si hay más acuerdo en cuanto que "a veces" se puede requerir movilidad, flexibilidad o reunirse y viajar fuera del horario laboral.

Aunque tanto hombres como mujeres coinciden en que si el desarrollo de las funciones del puesto requiriera alguna de estas condiciones podrían compaginarlo, un 17,2% de las mujeres tendría que renunciar al trabajo por estas circunstancias.

Gráfico 27. Viabilidad de desempeñar trabajos que requieran movilidad o disponibilidad horaria



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

La brecha en la respuesta entre hombres y mujeres evidencia cómo la mayor exigencia de disponibilidad, o sensación de disponibilidad, tanto horaria como geográfica, penaliza la promoción y desarrollo profesional de las mujeres, ya que es más difícil de compatibilizar, con las responsabilidades familiares que, como estamos viendo, recaen en mayor medida sobre ellas.

De forma complementaria, se ha preguntado sobre la valoración de cómo se organiza la jornada laboral y la necesidad de dedicación al trabajo en una serie de ámbitos con el objeto de detectar si el personal considera que se dan discriminaciones que limitan a mujeres o a hombres en su desarrollo personal y profesional, y si hay visiones diferentes entre los trabajadores y las trabajadoras.

La variable con las que se están más de acuerdo las mujeres, pero sobre todo los hombres, es con la relativa a que en la Diputación de Albacete los hombres y las mujeres cobran lo mismo a igualdad de puesto y responsabilidad. No obstante, como se ha indicado, en las entrevistas personales se ha comentado con bastante frecuencia que la limitación de acceder a los puestos de dirección y responsabilidad limita la carrera profesional, y por tanto los niveles salariales a los que pueden acceder las mujeres, por lo que de nuevo parece que la ilusión de la igualdad hace negar la desigualdad.

También hay bastante consenso sobre la capacidad para el orden y planificación de las mujeres, más valorado por estas, y sobre las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para realizar trabajos fuera del horario laboral.

Tabla 10. Promedio de opiniones entre mujeres y hombres sobre la organización del trabajo

| | Promedio Mujeres | Promedio Hombres | Diferencial |
|--|------------------|------------------|-------------|
| | | | |

| | | | |
|--|------|------|-------|
| Las mujeres y los hombres cobran lo mismo en la Diputación de Albacete | 3,13 | 3,42 | -0,38 |
| Las mujeres son más ordenadas y planifican mejor que los hombres | 2,88 | 2,18 | 0,09 |
| Las mujeres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido | 2,68 | 2,20 | 0,15 |
| Jornada laboral muy amplia que dificulta sacar tiempo para otras responsabilidades | 2,15 | 2,07 | 0,31 |
| Se organiza el trabajo teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de hombres y mujeres | 2,05 | 2,42 | 0,70 |
| A las mujeres les cuesta más ejercer un liderazgo adecuado | 1,69 | 1,38 | -0,29 |
| Los hombres tienen dificultades para realizar trabajos fuera del horario establecido | 1,50 | 1,75 | 0,48 |
| Los hombres tienen más capacidad de liderazgo que las mujeres | 1,46 | 1,31 | -0,25 |

Nota: 4 sería completamente de acuerdo y 1 nada de acuerdo

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

En un punto intermedio se considera que la jornada laboral permite realizar otras actividades, y que se tienen en cuenta las necesidades de conciliación para realizar el trabajo, valoraciones congruentes con los indicadores antes analizados.

Sin embargo, un aspecto importante que no se comparte, o al menos se considera que no se da en la Diputación de Albacete, es el relativo a las dificultades de las mujeres y de los hombres para ejercer el liderazgo. En este punto, se ha constatado un acuerdo generalizado en relación con el estilo muy paternalista que los hombres ejercen, y que en la práctica el reconocimiento del liderazgo actúa como barrera a la participación de las mujeres en condiciones de igualdad.

Otro aspecto que limita el desarrollo profesional de las mujeres, como así lo señalan tanto las mujeres como los hombres, es la maternidad. Como resultado, se justifica la desigualdad entre mujeres y hombres como una consecuencia lógica del ciclo reproductivo que la sociedad acentúa diferencialmente para que afecte negativamente al desarrollo profesional de las mujeres, y no como si fuese una construcción social susceptible de ser cambiada, si existe la intención de hacerlo.

En la misma línea de barreras para la participación en igualdad de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de mujeres y hombres se valoran la asignación de ciertos roles y estereotipos sexista, puntuadas mucho más altas por las mujeres que por los hombres, y que hacen referencia a las responsabilidades familiares y/o domésticas, el machismo en la sociedad en general, y a la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral.

Tabla 11. Promedio de opiniones entre mujeres y hombres sobre barreras laborales de las mujeres

| | Promedio Mujeres | Promedio Hombres | Diferencial |
|---|------------------|------------------|-------------|
| La maternidad | 3,43 | 3,04 | 0,38 |
| Las responsabilidades familiares y/o domésticas | 3,34 | 2,46 | 0,88 |
| El machismo en la sociedad en general | 3,12 | 2,52 | 0,60 |
| La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de labora | 3,02 | 2,45 | 0,57 |
| La opinión sobre el tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres | 2,89 | 2,53 | 0,36 |
| El ambiente hostil ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo | 2,66 | 2,15 | 0,51 |
| El rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos | 2,20 | 2,26 | -0,06 |

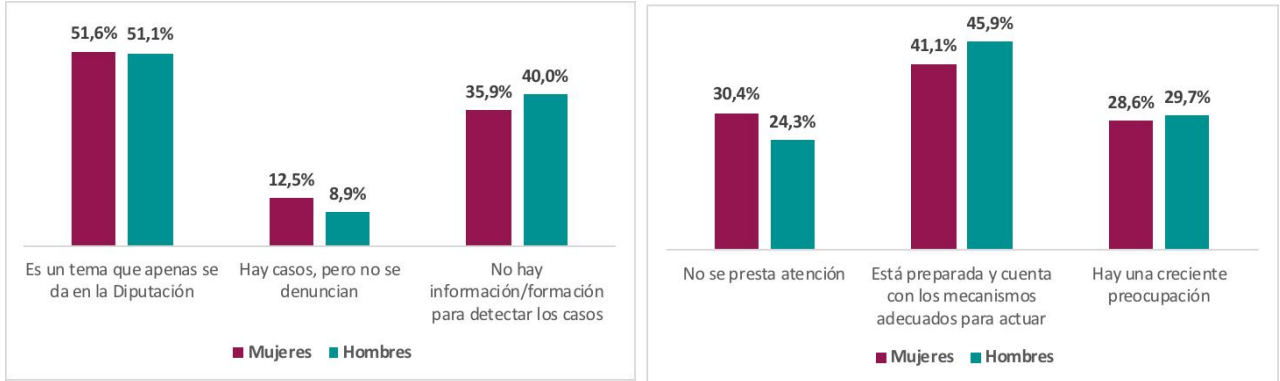
Nota: 4 sería completamente de acuerdo y 1 nada de acuerdo

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Los resultados de las evaluaciones sobre la organización del trabajo y las barreras laborales también muestran la divergencia entre mujeres y hombres en la valoración sobre la neutralidad del sexo a la hora de reconocer y evaluar el trabajo, y sus implicaciones en la carrera profesional. En una sociedad androcéntrica, las actividades realizadas por mujeres tienen menos valor e incluso lo pierden al feminizarse. Esta realidad tiene que ver el menor reconocimiento y autoridad que habitualmente se da a las mujeres.

Otro aspecto sobre el que se ha indagado a través de la encuesta es la situación y preocupación sobre el acoso sexual o por razón de sexo en la Diputación de Albacete. En general, hay bastante consenso en la opinión de mujeres y hombres, especialmente en relación con que es un tema que a penas se da en la institución.

Gráfico 28. Valoración sobre la situación de acoso sexual y por razón de sexo



Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.

Las opiniones son menos convergentes sobre la existencia de casos que no se denuncian, situación reconocida en mayor proporción por las mujeres, y a la costumbre extendida de mantener un trato machista y discriminatorio por parte de algunos hombres.

En mi servicio hay muchas actitudes y comentarios por parte de los jefes que son propios de otros años y diariamente "tengo" y "tenemos" que aguantar comentarios fuera de tono.

Aguantamos comentario y actitudes retrógradas y machistas por parte de los coordinadores del servicio, propias de hace más de 40 años.

La actitud de determinados jefes con respecto a las trabajadoras que dependen de ellos es ventajosa y atenta contra el principio de igualdad. Todo ello influye ocasionando un ambiente hostil por la presencia de mujeres en el servicio, poniendo en duda su capacidad para el desempeño del trabajo.

Estas situaciones reiteradas de micromachismo suponen un forma leve de acoso que debe erradicarse en la Diputación de Albacete para contribuir a la construcción de una organización que trate y considere por igual a mujeres y hombres.

En este proceso de mejora un instrumento clave es el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Las respuestas emitidas por las personas participantes en las encuesta así lo han confirmado, pues en todos los ámbitos preguntados se considera que este II PIMH podrá tener una incidencia positiva, especialmente para sensibilizar respecto a la igualdad, en facilitar la conciliación y para combatir situaciones discriminatorias o de desigualdad.

Tabla 12. Valoración sobre la repercusión esperada del II PIMH

| | Promedio Mujeres | Promedio Hombres | Diferencial |
|--|------------------|------------------|-------------|
| Sensibilizar respecto a la igualdad de mujeres y hombres | 3,52 | 3,07 | 0,45 |
| Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal | 3,49 | 2,93 | 0,56 |
| Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades | 3,48 | 3,00 | 0,48 |
| Dar una imagen más moderna y competitiva de la administración provincial | 3,32 | 3,04 | 0,28 |
| Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc. | 3,26 | 2,80 | 0,46 |
| Favorecer un mejor aprovechamiento laboral de todas las personas | 3,23 | 2,78 | 0,45 |
| Mejorar el clima laboral | 3,22 | 2,82 | 0,39 |
| Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en determinados servicios y/o centros | 3,20 | 2,56 | 0,64 |

Nota: 4 sería completamente de acuerdo y 1 nada de acuerdo

Fuente: Elaboración a partir de la Encuesta al personal de Diputación de Albacete para la elaboración del II PIMH.



Las opiniones y valoraciones emitidas por las personas entrevistadas y las que han participado en la encuesta alertan sobre cierta ceguera de género e influencia del espejismo de la igualdad, “no hay desigualdad porque hay mujeres”, aspectos que actúan impidiendo el desarrollo de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades y trato.

Esta situación, además, es más pronunciada entre los hombres que en muchas ocasiones tienen más dificultades de identificar las desigualdades, ya que no han sido tradicionalmente quienes las han sufrido. También muchas mujeres han aceptado esta situación como inevitable, negando igualmente que se produzcan discriminaciones.

En este sentido es necesario mejorar la sensibilización, formación e información con perspectiva de género para poder eliminar los roles y estereotipos sexista que perpetúan las situaciones de desventaja de las mujeres frente a los hombres.



6. MARCO ESTRATÉGICO DEL II PIMH

El marco estratégico del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete trata de dar respuesta a la preocupación y sensibilidad de la institución por incorporar la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos y en toda la actividad que se desarrolla en la institución, para continuar con la construcción de un modelo que visibilice las relaciones entre mujeres y hombres y equipare la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida, tanto públicas como privadas.

En este sentido, la articulación de objetivos persigue la mejora y/o erradicación de las situaciones de desigualdad y discriminación, visibles e invisibles, que se han detectado en el diagnóstico, y que suponen un freno para el adecuado aprovechamiento del talento femenino y masculino, y para que efectivamente la Diputación de Albacete sea una organización en la que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad.

En coherencia con este propósito, la finalidad del II Plan de Igualdad entre Mujeres y hombres de la Diputación de Albacete se define de la siguiente forma:

Lograr la incorporación efectiva de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades, procesos y políticas que se pongan en marcha en la Diputación de Albacete, para aprovechar el talento de las mujeres y de los hombres y lograr la igualdad real y efectiva.

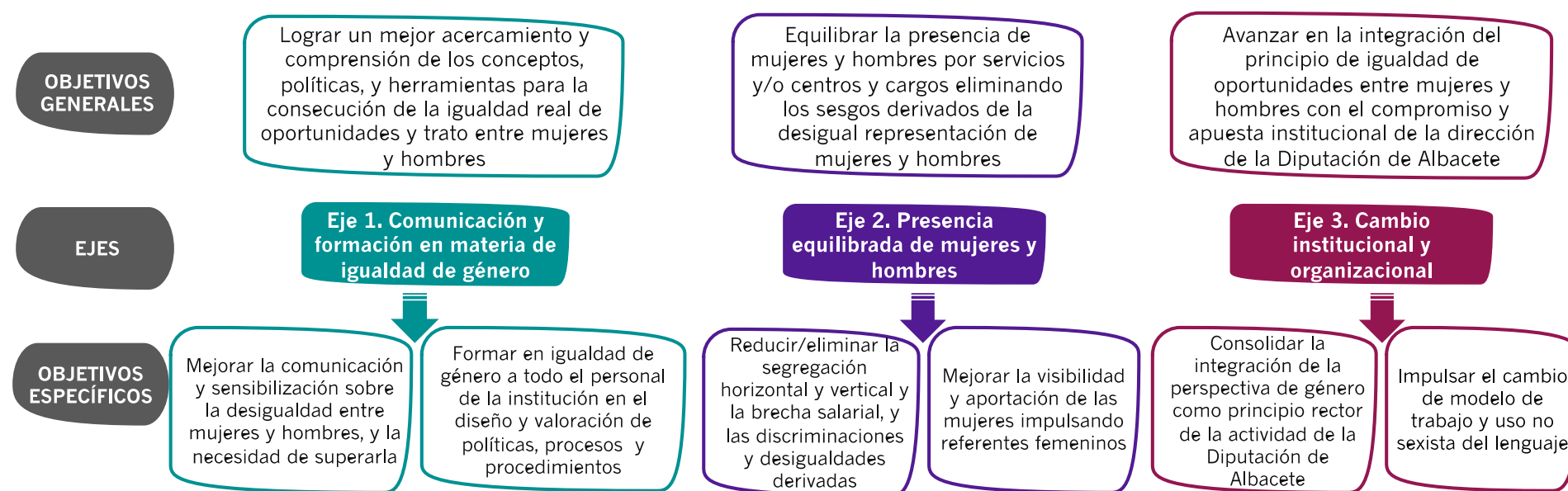
A partir de la finalidad, el II PIMH contempla los siguientes **objetivos generales**:

- Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres.
- Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete.

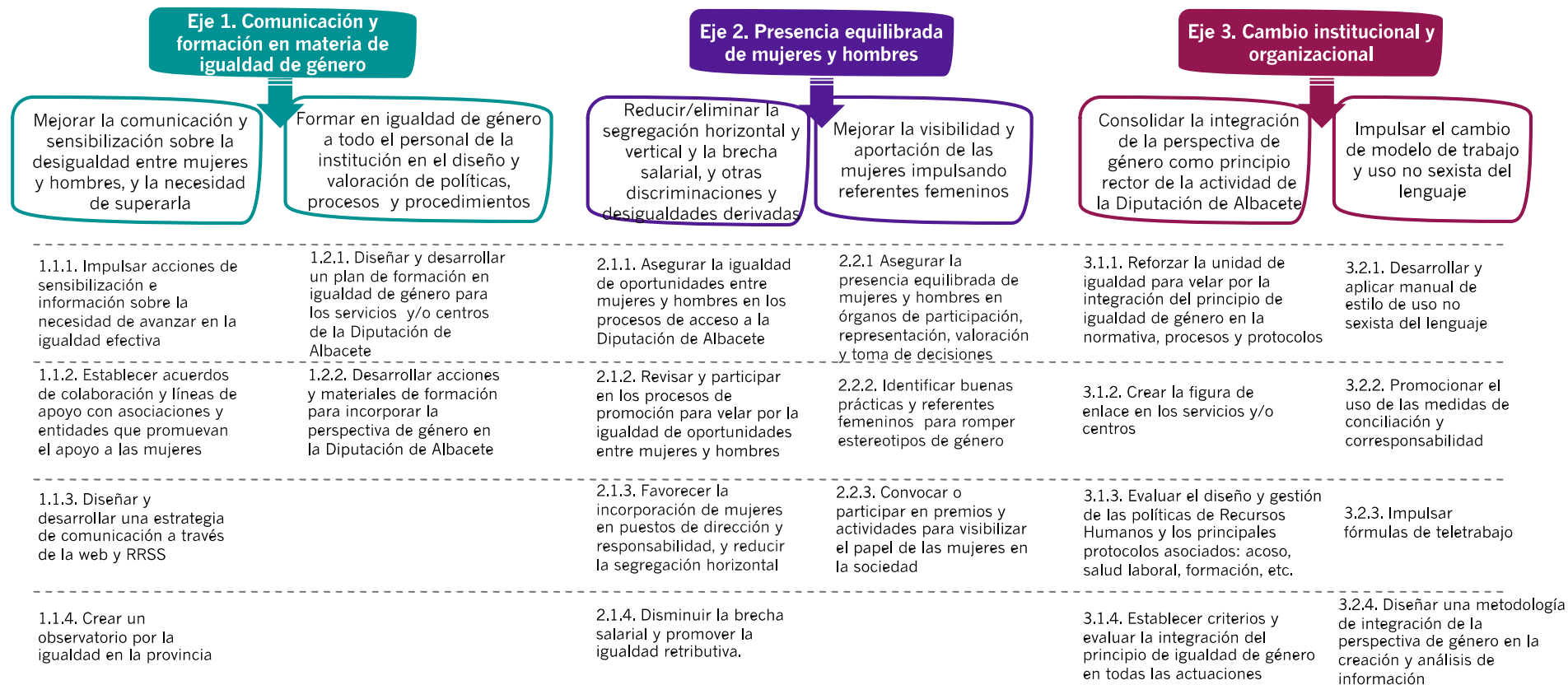
Para su desarrollo, el II PIMH se estructura conforme a un esquema lógico de planificación en ejes estratégicos, objetivos específicos y acciones, que se fundamenta en las relaciones de causalidad, sinergia y complementariedad que se da entre estos elementos.

Esquema del marco estratégico del II PIMH: objetivos generales y específicos

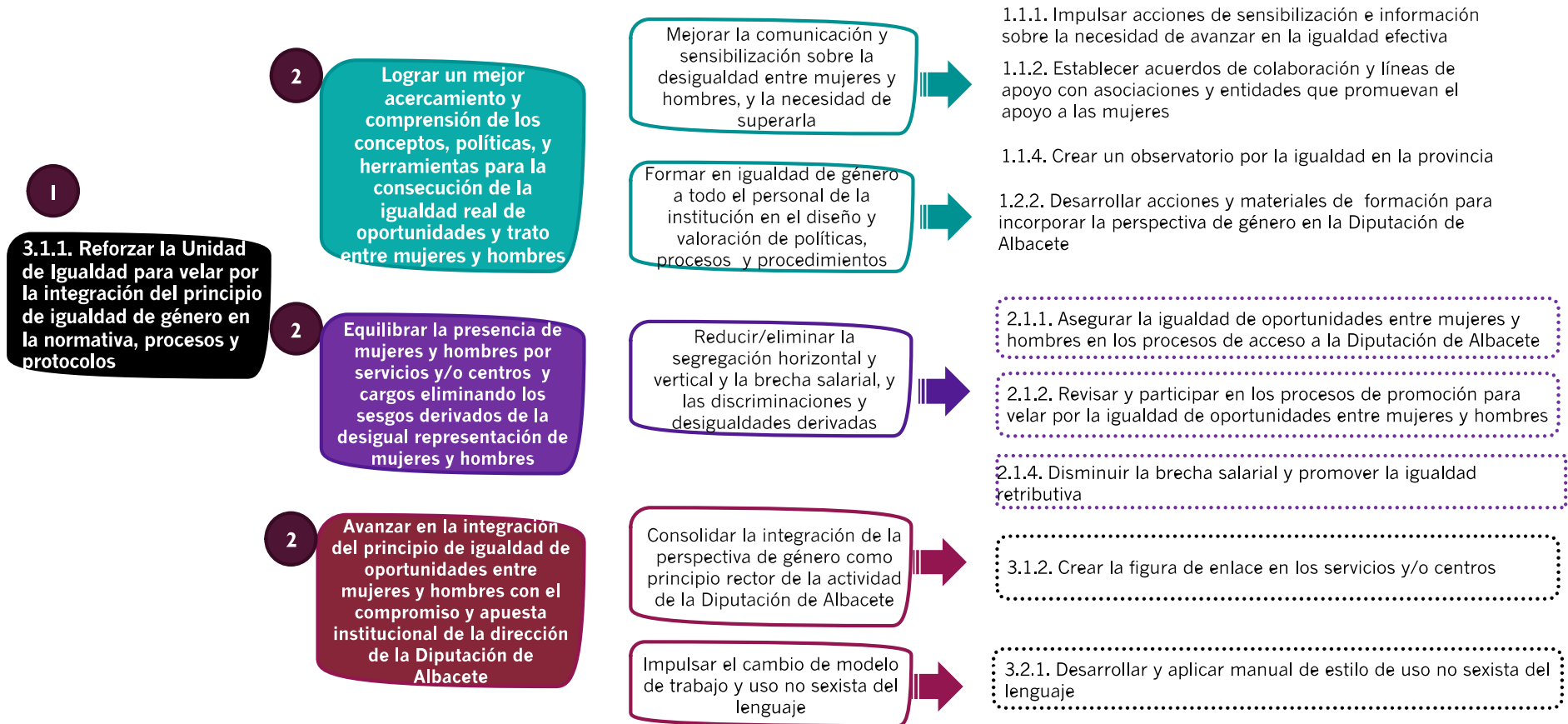
Lograr la incorporación efectiva de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades, procesos y políticas que se pongan en marcha en la Diputación de Albacete, para aprovechar el talento de las mujeres y de los hombres y lograr la igualdad real y efectiva.



Esquema del marco estratégico del II PIMH: articulación en actuaciones



Hoja de Ruta de implementación del II PIMH: 2018



3.1.1. Reforzar la Unidad de Igualdad para velar por la integración del principio de igualdad de género en la normativa, procesos y protocolos

Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres

Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete

Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla

Formar en igualdad de género a todo el personal de la institución en el diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos

Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y las discriminaciones y desigualdades derivadas

Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos

Consolidar la integración de la perspectiva de género como principio rector de la actividad de la Diputación de Albacete

Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje



1.1.3. Diseñar y desarrollar una estrategia de comunicación a través de la web y RRSS

1.2.1. Diseñar un plan de formación en igualdad de género para los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete



2.1.3. Favorecer la incorporación de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, y reducir la segregación horizontal


2.2.1. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones

3.1.3. Evaluar el diseño y gestión de las políticas de Recursos Humanos y los principales protocolos asociados: acoso, salud laboral, formación, etc.

3.2.2. Promocionar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

3.2.3. Impulsar fórmulas de teletrabajo

-  2.2.2. Identificar buenas prácticas y referentes femeninos para romper estereotipos de género
-  2.2.3. Convocar o participar en premios y actividades para visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad

- 3.14. Establecer criterios y evaluar la integración del principio de igualdad de género en todas las actuaciones
-  3.2.4. Diseñar una metodología de integración de la perspectiva de género en la creación y análisis de información

6.1. Eje 1. Sensibilización y formación en materia de igualdad de género

Las estrategias de comunicación y formación se consideran transversales al resto de actuaciones que se van a poner en marcha en el marco del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. En este sentido, su finalidad es reforzar la conciencia y el convencimiento sobre cómo el desarrollo efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida social, política y económica, contribuye a la mejora de la organización, de las personas que trabajan en la Diputación de Albacete, y de la sociedad en general.

Objetivo específico 1.1. Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla

La **estrategia de comunicación** tiene como objetivo informar, sensibilizar y promover una organización más igualitaria. Para ello, se incluyen actuaciones orientadas a concienciar y favorecer un cambio de actitud hacia valores y comportamientos que mejoren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

| EJE 1: SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO | | | |
|---|---|---|---|
| OBJETIVO GENERAL | | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | | Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla | |
| Nº | Actuaciones | Unidad coordinadora | Objetivo de la acción |
| 1.1.1 | Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre la necesidad de avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres | Comité de Igualdad | Poner en marcha actividades de sensibilización e información, que fomenten la participación de la mayor proporción posible de las personas trabajadoras de la Diputación de Albacete para trabajar en el desarrollo y aplicación del principio de igualdad de género. |
| 1.1.2 | Establecer acuerdos de colaboración y líneas de ayuda con asociaciones y entidades que promuevan el apoyo social a las mujeres | Comité de Igualdad | Desarrollar acciones de sensibilización e información a través de colaboraciones con asociaciones y entidades locales especializadas en el apoyo a las mujeres para impulsar el movimiento asociacionista y lograr una mayor y mejor cobertura e impacto. |
| 1.1.3 | Diseñar y desarrollar una estrategia de comunicación a través de la web y redes sociales | Comité de Igualdad | Diseñar e implementar una estrategia de comunicación que contribuya a través de mensajes, información y actividades al avance del logro de la igualdad efectiva entre mujeres y |

| | | | |
|-------|---|--------------------|--|
| | | | hombres en a Diputación de Albacete. |
| 1.1.4 | Crear un observatorio por la igualdad en la provincia | Comité de Igualdad | Contar con un instrumento de seguimiento y difusión de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Albacete (publicación de los indicadores de género y seguimiento periódico de su evolución). |

Objetivo específico 1.2. Formar en igualdad de género a la plantilla, en especial a las personas responsables del diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos

La **estrategia de formación** en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se propone como instrumento para lograr que las personas inicien un camino dirigido a la integración de la dimensión de género y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su práctica profesional y desarrollo personal.

EJE ESTRATÉGICO 1:

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

| | | | |
|----------------------------|---|----------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Formar en igualdad de género a todo el personal de la institución en el diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos | | |
| Nº | Actuaciones | Unidad coordinadora | Objetivo de la acción |
| 1.2.1 | Diseñar y desarrollar un plan de formación en igualdad de género para todos los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete | Comité de Igualdad | Elaborar, consensuar y aprobar un plan de formación en igualdad de género para el personal de la Diputación de Albacete que permita mejorar el conocimiento de los conceptos, políticas, e instrumentos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. |
| 1.2.2 | Desarrollar acciones y materiales de formación para incorporar la perspectiva de género en la Diputación de Albacete | Comité de Igualdad | Programar actividades formativas directamente dirigidas a la aplicación de los nuevos procesos de la Diputación de Albacete diseñados con enfoque de género. |

6.2. Eje 2. Presencia equilibrada de mujeres y hombres

El desarrollo del eje contempla dos líneas de acción cuyo logro deben contribuir al equilibrio en la presencia de las mujeres y hombres en la institución. En este caso, se aborda el problema de la segregación que se constata (tanto horizontal como vertical), así como la falta de visibilidad y reconocimiento del trabajo de las mujeres.

Objetivo específico 2.1. Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical, y las discriminaciones y desigualdades derivadas

Las brechas de participación horizontales y verticales identificadas limitan el desarrollo profesional especialmente de las mujeres que trabajan en la Diputación de Albacete. Esta situación, que repercute en el ambiente laboral, motivación, satisfacción y rendimiento de las personas debe abordarse con acciones positivas y políticas de recursos humanos que reduzcan la posibilidad de influencia de los estereotipos y roles de género que habitualmente se asignan de forma diferenciadas a las mujeres y a los hombres.

| EJE ESTRATÉGICO 2: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES | | | |
|--|---|---|--|
| OBJETIVO GENERAL | | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | | Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y otras discriminaciones y desigualdades derivadas | |
| Nº | Actuaciones | Unidad coordinadora | Objetivo de la acción |
| 2.1.1 | Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de acceso a la Diputación de Albacete | Todos los servicios y/o centros | Diseñar y poner en marcha un protocolo de regulación de todos los procesos de acceso al empleo en la Diputación de Albacete que asegure que no se producen discriminaciones por razón de sexo. |
| 2.1.2 | Revisar y participar en los procesos de promoción para velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | Todos los servicios y/o centros | Diseñar y establecer una sistemática para la promoción y el ascenso para la cobertura de puestos de trabajo de superior categoría basada en criterios técnicos y objetivos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| 2.1.3 | Favorecer la incorporación de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, y reducir la segregación horizontal | Todos los servicios y/o centros | Poner en marcha acciones y mecanismos que favorezcan que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad en todos los servicios y/o centros, eliminando la segregación vertical, y favorecer la incorporación de mujeres y hombres en los servicios y/o centros en los |

| | | | |
|--------|--|---------------------------------|--|
| | | | que están infrarrepresentados. |
| 2.1.4. | Disminuir la brecha salarial y promover la igualdad retributiva. | Todos los servicios y/o centros | Analizar en profundidad la política retributiva de la Diputación de Albacete para tomar medidas correctoras de posibles desigualdades y discriminaciones, y establecer las bases de una nueva política que asegure la erradicación de las desigualdades y de la brecha salarial. |

Objetivo específico 2.2. Mejora de la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos

La segunda línea de acción relativa al logro de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Diputación de Albacete trata de aumentar el reconocimiento de la contribución de las mujeres para mejorar su posición en el sistema y aumentar las posibilidades de acceso a puestos habitualmente reservados a los hombres.

| EJE ESTRATÉGICO 2: PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES | | | |
|--|---|---------------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos | | |
| Nº | Actuaciones | Unidad responsable | Objetivo de la acción |
| 2.2.1 | Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones | Todos los servicios y/o centros | Articular un sistema de revisión de la composición de los comités y órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres. |
| 2.2.2 | Identificar buenas prácticas y referentes | Comité de igualdad | Identificar en la provincia de Albacete, o en otros territorios, |

| | | | |
|-------|--|--------------------|--|
| | femeninos para romper estereotipos de género | | proyectos destacados por promocionar la igualdad de género, o a mujeres y hombres cuya trayectoria profesional y/o personal sea destacada por haber roto estereotipos de género. |
| 2.2.3 | Convocar o participar en premios y actividades para visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad | Comité de Igualdad | Poner en marcha o colaborar en acciones para visibilizar a las mujeres a través de premios y certámenes que reconozcan en papel de ellas en la construcción social, y celebrar jornadas de reivindicación. |

6.3. Eje 3. Cambio institucional y organizacional

A partir del análisis de la presencia y grado de desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos, políticas y procedimientos de la Diputación de Albacete se extraen prioridades para favorecer el cambio institucional y organizacional.

Se establecen dos objetivos específicos, uno relativo a la necesidad de que la perspectiva de género sea realmente un principio que ordene y regule la actividad de la Diputación de Albacete, y otro sobre la oportunidad de modificar el paradigma que sustenta el análisis y el lenguaje habitual que se usa en la Diputación de Albacete.

Objetivo específico 3.1. Consolidar la integración de la perspectiva de género como principio rector de la actividad de la Diputación de Albacete

Los datos analizados ponen en evidencia las discriminaciones, sobre todo indirectas, que se siguen manteniendo en la organización, y en la sociedad, y que se traducen en barreras y resistencias a la integración real de la perspectiva de género. En este sentido es clave trabajar en las normas, valores y directrices que marcan la orientación estratégica los procesos de trabajo y las políticas que se implementan en la Diputación de Albacete, así como en los resultados que se pretenden conseguir.

| EJE ESTRATÉGICO 3: CAMBIO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL | | | |
|---|---|--------------------|-----------------------|
| OBJETIVO GENERAL | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | Consolidar la integración de la perspectiva de género como principio rector de la actividad de la Diputación de Albacete | | |
| Nº | Actuaciones | Unidad responsable | Objetivo de la acción |

| | | | |
|-------|---|---------------------------------|---|
| 3.1.1 | Reforzar la Unidad de Igualdad para velar por la integración del principio de igualdad de género en la normativa, procesos y protocolos | Comité de Igualdad | Contar con una Unidad de Igualdad dimensionada a las necesidades de desarrollo del II PIMH, como marco de referencia de todas las políticas y acciones que se emprendan desde la Diputación de Albacete para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. |
| 3.1.2 | Crear la figura de enlace en los servicios y/o centros | Todos los servicios y/o centros | Contar en todos los servicios y centros y centros de la Diputación de Albacete con personas e instrumentos que faciliten y coordinen la implementación del II PIMH, así como otras política de igualdad |
| 3.1.3 | Evaluar el diseño y gestión de las políticas de Recursos Humanos y de los principales protocolos asociados: acoso, salud laboral, formación, etc. | Comité de Igualdad | Someter a un procesos de revisión, desde la perspectiva de género, el diseño, y gestión de las políticas de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. |
| 3.1.4 | Establecer criterios y evaluar la integración del principio de igualdad de género en todas las actuaciones | Comité de Igualdad | Diseñar y difundir criterios para la integración de la igualdad de género en los programas que se pongan en marcha por la Diputación de Albacete |

Objetivo específico 3.2. Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje

Una forma de transformar la organización es incorporando la metodología de género en la construcción, interpretación y valoración de la información que sustenta la toma de decisiones. Ello implica visibilizar las relaciones entre mujeres y hombres, mostrando la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida.

En este ámbito el uso del lenguaje, instrumento clave en la difusión y construcción de los valores sociales y culturales, suele reflejar una realidad estructurada conforme a parámetros de género que operan como transmisores de la desigualdad entre las mujeres y los hombres. Por ello, se debe cambiar esta dinámica asegurando que no se haga un uso de sexista del lenguaje, nombrando a las mujeres sin invisibilizarlas con la excusa de incluirlas en el genérico masculino, y empleando una iconografía basada en imágenes estereotipadas.

| EJE ESTRATÉGICO 3: CAMBIO INSTITUCIONAL Y ORGANIZACIONAL | | | |
|---|---|---|--|
| OBJETIVO GENERAL | | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | | Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje | |
| Nº | Actuaciones | Unidad responsable | Objetivo de la acción |
| 3.2.1 | Desarrollar y aplicar un manual de estilo de uso no sexista del lenguaje | Unidad de igualdad | Contar con una herramienta de trabajo clarificadora y útil que le permita revisar y redactar todos los documentos administrativos, normativos, estratégicos, etc. incorporando un lenguaje igualitario. |
| 3.2.2 | Promocionar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad | Unidad de igualdad | Informar, sensibilizar y fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad como instrumentos que favorecen la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, personal y familiar. |
| 3.2.3 | Impulsar fórmulas de teletrabajo | Unidad de Igualdad Todos los servicios y/o centros | Desarrollar los medios necesarios para la progresiva implantación de fórmulas de teletrabajo en la Diputación de Albacete |
| 3.2.4. | Diseñar una metodología de integración de la perspectiva de género en la creación y análisis de información | Unidad de igualdad | Contar con las herramientas metodológicas que permitan aplicar un marco de análisis e interpretación de la información desde la perspectiva de género. |

7. PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN DEL II PIMH

El presupuesto de ejecución se ha estimado por línea de acción, y suponiendo que parte de las tareas son asumidas por el personal adscrito a la Unidad de Igualdad de la Diputación de Albacete.

La planificación y evaluación económico-financiero del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete está condicionado por su alcance temporal, 2018-2022, y la circunstancia de que su aprobación se realiza a mitad de en su primer año de vigencia, por lo que durante el mismo se iniciaran solo algunas de las acciones previstas

Tabla 13. Presupuesto de ejecución del II PIMH

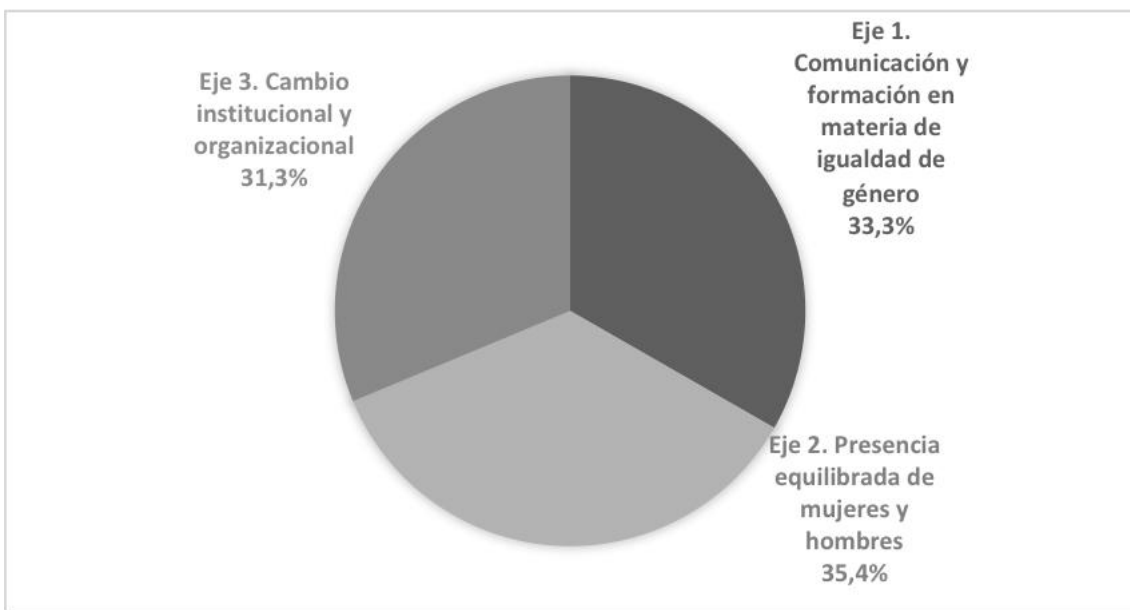
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | TOTAL |
|--|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1.1. Comunicación y sensibilización sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de superarlas | 25.000 | 28.000 | 30.800 | 32.000 | 34.000 | 149.800 |
| 1.2. Formación en igualdad de género a la plantilla, en especial a las personas responsables del diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos | 3.000 | 10.000 | 11.500 | 13.500 | 15.500 | 53.500 |
| 2.1. Puesta en marcha de acciones para reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical | 4.500 | 20.000 | 21.000 | 21.000 | 21.000 | 87.500 |
| 2.2. Mejora de la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos | 15.000 | 25.000 | 27.000 | 30.000 | 32.000 | 129.000 |
| 3.1. Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | 2.000 | 10.000 | 15.000 | 18.000 | 22.000 | 67.000 |
| 3.2. Cambio del modelo de análisis y uso no sexista del lenguaje | 15.000 | 25.000 | 27.500 | 27.500 | 29.000 | 124.000 |
| TOTAL | 64.500 | 118.000 | 132.800 | 142.000 | 153.500 | 610.800 |

Fuente: Elaboración propia.

Este presupuesto estimado se revisará anualmente para ajustarlo a las necesidades y prioridades que se aprueben.

Este reparto estimado de presupuesto implica destinar por objetivo específico unos porcentajes equilibrados, que ponen de manifiesto la oportunidad de avanzar en el desarrollo de todas las líneas estratégicas.

Gráfico 29. Reparto presupuestario por objetivo general del II PIMH



Fuente: Elaboración propia.

8. EL SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PIMH

El sistema de gestión, seguimiento y evaluación debe contribuir a las siguientes funciones:

- Velar por la correcta implementación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres al permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo las personas responsables, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas, tanto en la estrategia como en los objetivos y en las medidas.
- Facilitar la participación y consenso en la toma de decisiones de las personas responsables de las diferentes servicios y/o centros involucrados en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, puesto que proporciona los cauces para su implicación y prepara el terreno para la concertación, favoreciendo el intercambio de opiniones y la aproximación de los intereses de las partes.
- Satisfacer las necesidades de información y transparencia de cuantos agentes y servicios y/o centros participan, proporcionando un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y hombres de la Diputación de Albacete.

Uno de los elementos que específicamente incide y determina el sistema de gestión de un plan, y por tanto, su posibilidad de éxito es la división de tareas y funciones entre las personas responsables de la ejecución, gestión y seguimiento.

Se propone para la implementación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete la siguiente estructura y tareas asociadas:

| | Tareas |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el plan de trabajo anual y los informe de seguimiento. • Comunicar y difundir el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres. • Prever y solicitar los recursos necesarios para desarrollar las actuaciones previstas • Dirigir y supervisar el trabajo de las personas responsables de cada eje y otras posibles entidades participantes. • Garantizar el desarrollo de las actuaciones transversales (trabajo común) que incidan en diferentes servicios y/o centros. |
| | Objetivos: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad | <ul style="list-style-type: none"> • Velar por la ejecución y seguimiento del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de |

| | |
|--|---|
| | <p>Albacete.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la implementación transversal de la igualdad de género (mainstreaming de género) en todas las políticas y actuaciones de la Diputación de Albacete. • Valorar el avance en igualdad de género través del seguimiento y evaluación de todas las actuaciones que se desarrollen en el marco de la política de igualdad de la Diputación de Albacete. |
|--|---|

La Unidad de Igualdad y el CI serán los responsables de desarrollar las tres fases principales que implican la implementación del II PIMH:

Fase de **diseño o programación anual**, en la que se concretan los siguientes elementos:

Acciones que se prevé desarrollar.

Servicio y/o centros responsables de su ejecución.

La población destinataria de esas acciones.

Los plazos de ejecución (temporalización de la ejecución).

Los indicadores correspondientes de realización y resultado.

Recursos: económicos que se van a invertir; personal que requiere y disponibilidad y otros recursos.

Necesidades de capacitación, asesoramiento o asistencia técnica para poder ejecutar las medidas que se tienen previstas.

Fase de **ejecución**, para la cual es clave asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación.

Recursos humanos de la organización formadas e implicadas, y con funciones concretas en el proceso.

Procedimientos que permitan poner en marcha las medidas tanto de forma interna como mediante contrataciones externas.

Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades reales y con la asignación presupuestaria para llevar a cabo las tareas.

Fase de **seguimiento y evaluación** que tendrá en cuenta que el diseño de los indicadores permita valorar los siguientes aspectos:

- La ejecución o avance en la implementación física y financiera de las acciones al recopilar datos sobre su puesta en marcha. Cumplimiento de los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

La participación de la población objetivo, buscando maximizar el número de personas beneficiarias.

Cumplimiento de la normativa legal y de principios orientadores.

El seguimiento y evaluación se realizará conforme a los indicadores de ejecución y resultados diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de

objetivos. Para su cumplimentación se utilizará la información registral de los diversos órganos responsables, y se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo).

Todos los indicadores referidos a personas se desagregarán por sexo y se analizarán teniendo en cuenta las posibles brechas o diferenciales de participación y presencia de las mujeres.

Anexo 1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

I.- INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El acoso sexual y acoso por razón de sexo supone la vulneración del derecho fundamental de las personas a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, especialmente, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad en el trabajo.

La proyección en el ámbito laboral del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación recogido en diversos artículos de la Constitución Española (1.1; 9.2;.10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2), se traduce en el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a “no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas” (art. 4. 2.c Estatuto de los Trabajadores), y “a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14.i Estatuto Básico del Empleado Público), así como en el deber correlativo que tiene la entidad empleadora de preservar ese derecho.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, que son tipologías de las diversas situaciones de discriminación, genera un riesgo psicosocial que afecta a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral, y tiene un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo padece. Además, estos tipos de acoso se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). En este sentido, las consecuencias de las conductas de acoso se dan a tres niveles:

Person a acosad

- Genera sentimientos de culpa en la persona que lo sufre, afecta a la imagen que tiene de sí misma, minando su autoestima y bloqueando su capacidad para relacionarse saludablemente con otras personas.
- Fuente de estrés, que provoca ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones físicas de la salud.
- El desgaste de la salud se traduce en un deterioro del desempeño en el trabajo, una menor productividad, e incluso absentismo causado por los trastornos de salud.
- Puede provocar hasta el abandono del puesto de trabajo, para no tener que enfrentarse a un hostigamiento diario.

Organiz ación

- La menor productividad o el absentismo de la/s víctima/s supone una menor productividad de la organización, a lo que hay que añadir los costes del reemplazo de personal ocasionado por el absentismo y el abandono del puesto de trabajo.
- Se genera un ambiente de trabajo tenso y hostil, que afecta negativamente a la motivación de todo el personal, no solo la persona acosada, sino las que testifican o conoce la existencia de dicho comportamiento, lo que deriva en un detrimento de la rentabilidad de la organización.
- Se ve afectada negativamente la imagen de la organización, lo que impacta en un su reputación y legitimidad de actuación.
- La organización tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso, por lo que, de producirse

Sociedad

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen costes en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc.
- La pervivencia de esta forma de violencia supone el menoscabo de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

La gravedad de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo, así como los graves perjuicios que provocan en las personas, organizaciones y en la sociedad, hacen necesario desarrollar actuaciones para erradicar las situaciones de acoso, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea, nacional y local.

Normativa europea básica:

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- 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 ocupación, que

ofrece una definición de acoso sexual y por razón de sexo, las considera como prácticas discriminatorias y establece que deben sancionarse de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

Normativa estatal:

- La Constitución Española en los artículos 1.1; 9.2;.10.1; 14; 18.1; 35.1; y 53.2, reconoce principios relativos a la protección de los derechos de las personas como ciudadanos y ciudadanas y como personas trabajadoras ante situaciones relativas a la discriminación en el ámbito laboral.
- El texto refundido del Estatuto de los trabajadores reconoce como derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras en el art. 4.2 c) la no discriminación por razón de sexo; 4.2 d) "su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales"; 4.3 e) el "respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". En relación con la persona acosadora, el art. 54.2 c) establece que será motivo de despido disciplinario "las ofensas verbales o físicas" a personal de la empresa; y art. 54.2 g) el acoso sexual o por razón de sexo.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El art. 14.h dispone que los empleados públicos tienen como derecho individual el "respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo". En los artículos 93, 95 y 96 se prevé el régimen sancionador severo para los empleados públicos frente a conductas y acciones que promuevan la discriminación.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece que *"en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo"* y en el artículo 16 dispone la obligación de realizar planes de prevención de riesgos laborales, así como su evaluación.
- El Código Penal, artículo 184, establece penas para el delito de acoso sexual, que, dependiendo de la gravedad, de si existe o no una relación jerárquica entre la persona que acosa y la víctima del acoso, o una situación de especial vulnerabilidad de la víctima, podrán oscilar entre la pena de multa, arresto, e incluso prisión de seis meses a un año.
- El art. 8.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece el acoso sexual como infracción muy grave en materia de relaciones laborales. El art. 8.12 sanciona de igual forma las decisiones unilaterales discriminatorias por parte del empresario y el art. 8.11 los actos contrarios al respeto de la dignidad del trabajador.
- De forma específica, La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 48 establece una serie de medidas específicas que deben promover las organizaciones para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
 2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la*

información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Normativa local:

- La Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla - La Mancha en su Título III de medidas contra la discriminación por razón de sexo, capítulo I en el art. 53 y art. 54 define el concepto y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo surge con la voluntad de prevenir, visibilizar y, en su caso, actuar contra los posibles comportamientos que puedan transgredir la dignidad, consideración y respeto del personal de la Diputación de Albacete, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.

II.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y dar pautas para su identificación, a fin de facilitar al personal de esta Administración, el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones y crear un marco que garantice la protección de las trabajadoras y los trabajadores frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo y minimizar sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo), que permita investigar, mediar y, en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

III. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo presenta una complejidad en cuanto a sus manifestaciones y las relaciones de poder desequilibradas en las que se produce que dificultan su definición, ya que no se trata de una conducta concreta o fácil de reconocer sobre la que haya consenso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece y define el acoso sexual y acoso por razón de sexo de la siguiente forma (artículo 7):

Acoso sexual:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Acoso por razón de sexo:

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Discriminación por razón de sexo:

“Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

En todo caso, la principal característica del acoso sexual o por razón de sexo es que es una conducta no deseada por la persona que la sufre. La atención sexual se convierte en acoso sexual, si continúa una vez que la trabajadora o el trabajador objeto de esta, ha indicado claramente que la rechaza o la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Por ello, debe quedar claro que, conforme a la definición indicada y que se adopta en el presente Protocolo, el hecho de que la persona afectada se someta al acoso o no, no condiciona que el hecho sea calificado como tal, aunque hay que tener en cuenta que para que una conducta sea calificada como acoso sexual o por razón de sexo, es necesario que la trabajadora o el trabajador que lo sufre, ponga de manifiesto al acosador o a la acosadora que esta conducta es rechazada y que la considera ofensiva.

Se incluye a continuación una tabla orientativa que pretende facilitar el reconocimiento del tipo de acoso en función de la conducta expresada en el ámbito laboral:

| | |
|-------------------------------|---|
| <p>Acoso leve</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual (*). • Piropos, comentarios sexuales sobre algún trabajador o trabajadora (*). • Pedir reiteradamente citas (*). • Acercamiento excesivo (*). • Hacer gestos y miradas insinuantes (*). • Valoración sobre el aspecto físico de alguien o comentarios sobre su condición sexual. • Observaciones peyorativas sobre las mujeres o sobre los hombres en general. • Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos. • Material sexual: protector de pantalla con contenido sexual; mostrar, buscar o exponer material de este contenido en Internet o enviar e-mail o carta con dicho contenido; realizar, exhibir dibujos degradantes desde el punto de vista sexual, exponer posters con connotaciones sexuales, etc. |
| <p>Acoso grave</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas sobre la vida sexual. • Hacer insinuaciones sexuales. • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. • Presionar para mantener relaciones sexuales después de una ruptura sentimental con un compañero o una compañera. • Decisiones u órdenes vejatorias o sexistas de un superior • Difusión de rumores con connotación sexual. • Llamadas telefónicas de carácter ofensivo sobre cuestiones de índole sexual. • Vigilancia continuada, clandestina y/o extrema de una persona que atente a su dignidad. |
| <p>Acoso muy grave</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Abrazos y/o besos no deseados (*). • Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico. • Tocamientos, pellizcos,... (*). • Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o mediante amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo (*). • Cualquier tipo de chantaje sexual. • Realizar actos sexuales bajo presión de despido (*). • Asalto Sexual (*). • Amenazas de represalia después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales. • Cualquier tipo de agresión sexual o física de las tipificadas como tal en nuestro Código Penal • Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una queja, reclamación, |

denuncia, demanda, o recurso, de cualquier tipo por las conductas definidas en el presente Protocolo.

- Creación de ambiente laboral discriminatorio, intimidatorio u hostil por razón de sexo.

(*) Clasificación operativa efectuada por el Instituto de la Mujer, en su estudio "El acoso sexual a las Mujeres en el ámbito Laboral" (abril 2006).

Será siempre considerado como agravante la situación de superioridad jerárquica.

IV.- PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La Diputación de Albacete declara que:

Todo el personal de su plantilla, tienen derecho a recibir un trato digno y respetable en el ámbito laboral, por lo que el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo se consideran unas conductas inaceptables en esta Institución y quedan expresamente prohibidas.

El desarrollo de este protocolo se realiza bajo los siguientes principios:

- Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual y por razón de sexo, son perjudiciales para las personas directamente afectadas, para el entorno global de la Institución, y para la sociedad en su conjunto.
- Se protege la dignidad de las personas afectadas con la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, así como en los procedimientos que se inicien al efecto, según lo regulado en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

Todas las personas que intervengan en el proceso regulado en el presente Protocolo tendrán la obligación de guardar secreto de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación de este.

- Se actuará con agilidad, confidencialidad, credibilidad y se garantizarán y protegerán la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas denunciadas y de otras personas que puedan intervenir en el procedimiento en calidad de testigos.

La Diputación de Albacete se **compromete** específicamente a realizar las siguientes acciones:

- **Publicar y difundir** el presente protocolo, y a velar por su cumplimiento, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal de la Diputación de Albacete, al objeto de garantizar que toda persona empleada de la Diputación de Albacete sea conocedora de los procedimientos del protocolo ante acoso sexual o por razón de sexo.
- **Explicar** las medidas previstas para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente desarrollen su actividad laboral en la Diputación de Albacete, así como a futuras incorporaciones, facilitando información sobre el derecho que les ampara de denunciar el acoso y solicitar la aplicación de este protocolo. Además, se garantizará en todo momento el derecho efectivo a invocar ese derecho y a iniciar los procedimientos establecidos en el protocolo.
- **Investigar, denunciar, mediar y sancionar** en su caso, conforme a los procedimientos formales de actuación establecidos en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- **Abordar** de manera eficaz y preventiva las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que supongan un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la Diputación de Albacete.
- **Garantizar** que todas las personas empleadas de la Diputación de Albacete normalicen la no aceptación ni tolerancia a comportamientos

de acoso sexual o por razón de sexo, empleando los medios e instrumentos necesarios para su consecución.

- **Modificar** el presente Protocolo para la mejora de la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, en la medida que la práctica y evaluación de los sistemas que aquí se establecen se adecuen mejor en cada momento a la realidad concreta de la Diputación de Albacete.
- **Implantar** medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo, así como procedimientos de mediación para solventar los conflictos que pudieran surgir en esta materia. Para ello, siempre que sea posible, se facilitará apoyo y asistencia para solventar los conflictos de manera conciliadora y preventiva. Estos procedimientos no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, y quedarán suspendidos en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

V.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo será aplicable a todo el personal funcionario y laboral de La Diputación de Albacete, ante los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan, tanto en el lugar de trabajo habitual, como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y acontecimientos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la Diputación de Albacete.

VI.- MEDIDAS PARA ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las acciones que la Diputación de Albacete puede emprender para erradicar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son de dos tipos:

- **Medidas de prevención:** actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres
- **Provisión de mecanismos de actuación** ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el

tratamiento de las denuncias.

VI.1.- MEDIDAS PREVENTIVAS

A fin de evitar la situación de acoso sexual o por razón de sexo entre el personal de La Diputación de Albacete, será cometido del Comité de Igualdad llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- **Difundir el posicionamiento de rechazo** de la Diputación de Albacete de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, entre las que se encuentran el acoso sexual y/o por razón de sexo, a través de los medios de comunicación internos.

Llevar a cabo actividades (jornadas, campañas publicitarias, etc.) orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Difusión del Protocolo:** Se potenciará la comunicación interna a través de todos los medios disponibles (intranet, folletos informativos, circulares, charlas, seminarios, cursos, Web), con el fin de divulgar los principios rectores de este protocolo y el procedimiento a seguir para lograr la protección por parte de la Diputación de Albacete y alcanzar una resolución de las posibles situaciones de acoso.
- **Información y sensibilización:** Se facilitará información específica sobre el contenido del presente Protocolo, así como de los derechos relativos a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo a todo personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo y duración de su contrato. La Diputación de Albacete se asegurará de que todo el personal comprenda la gravedad del acoso sexual y/o por razón de sexo, y las medidas disciplinarias que se adoptarán contra la persona que acose, en aquellos casos en los que tras la correspondiente investigación resulte acreditado que el acoso se ha producido.

Será fundamental establecer un canal de consultas e información a la unidad de igualdad sobre la existencia del protocolo y sus procedimientos.

- **Formación:** Establecimiento de planes formativos sobre acoso sexual y por razón de sexo, así como de los procedimientos e implicaciones del

protocolo. Formación específica para las personas integrantes del Comité de Igualdad susceptibles de conformar la Comisión de Investigación. Formación para las personas responsables de unidades y las representantes sindicales en prevención que conlleve la generalización y la normalización del rechazo y censura de conductas de acoso, así como de comprensión para con las víctimas.

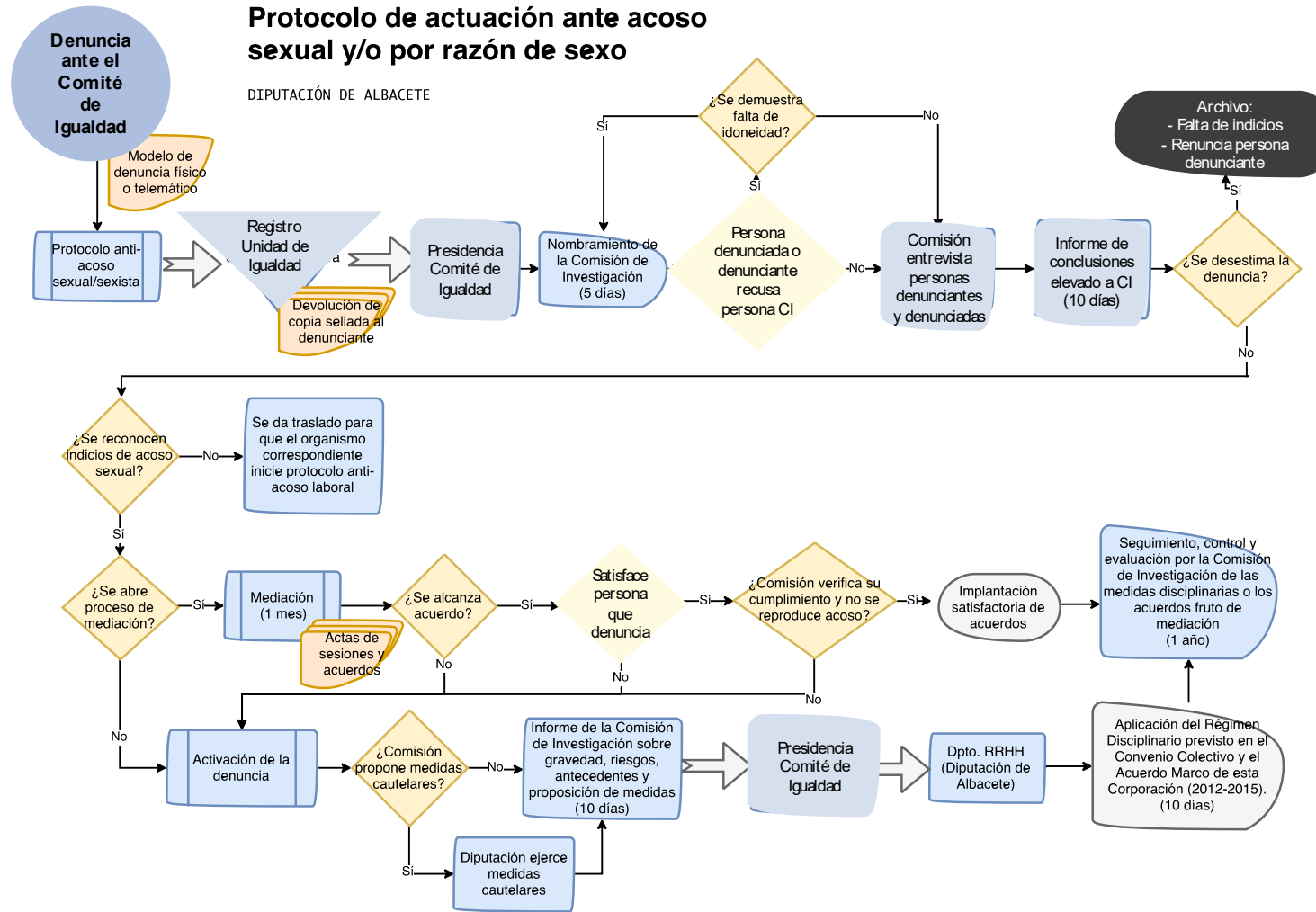
Recomendar la incorporación de contenidos relativos a la igualdad y la prevención del acoso en las actividades formativas que desarrollen las organizaciones sindicales.

- **Asesoramiento** a las presuntas víctimas, sobre el procediendo a seguir y la manera en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- **Diseño organizativo:** Evaluar la organización y hacer recomendaciones sobre el diseño para que tienda a prevenir situaciones de acoso, así como fomentar un entorno laboral respetuoso. Por otro lado, se debe establecer un sistema de evaluación y control de riesgos que permita detectar conflictos con antelación. Se recomienda elaborar un código de conducta y buenas prácticas.
- **Negociación colectiva.** La inclusión de cláusulas de rechazo y sancionadoras de las conductas discriminatorias por razón de sexo y de acoso sexual en el convenio colectivo, y la incorporación del protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el articulado del convenio colectivo.
- **Estadísticas:** Elaboración de estadísticas de situaciones de acoso desagregada por sexo y que permitan detectar a nivel del empleado situaciones de riesgo mediante indicadores.

VI.2.- MECANISMO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

En el siguiente esquema se presenta el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Esquema de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo



propia.

Fuente: Elaboración

1. Inicio del proceso: denuncia

La persona que considere que se encuentra en una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo deberá iniciar el proceso presentando una denuncia, conforme a un modelo que se adjunta como Anexo I de este protocolo, y que estará disponible en la intranet de la Diputación de Albacete.

Además de las personas afectadas, y siempre con su autorización, podrán presentar esta denuncia personas que actúen en representación de esta, o cualquier persona empleada que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo. Se hace especial mención a las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso, y otros órganos relacionados con prevención de riesgos laborales.



Es importante recordar que se debe adjuntar al modelo de denuncia todas las pruebas de la situación de acoso que se manifieste.

A petición del Comité de Igualdad también se podrá incoar el proceso, una vez que perciba en su cuadro de mando indicadores relativos a seguridad laboral reveladores de indicios de acoso (baja por incapacidad temporal, informes de gestión de la contribución profesional, índice de rotación elevado...).

La denuncia se presentará en la Unidad de Igualdad, que estará obligada a aceptar y devolver a la persona interesada una copia correctamente sellada y fechada, y trasladar otra copia a la Presidencia del Comité de Igualdad, **en el plazo máximo de 5 días**. En el caso de realizar el proceso a través de la intranet, la Unidad de Igualdad llevará a cabo los procedimientos telemáticos oportunos para realizar la correspondiente devolución de copia y envío.

Para garantizar la confidencialidad, los escritos de denuncia podrán presentarse en sobre cerrado, facilitándose en este caso, justificante de presentación o copia del escrito.

2. Nombramiento de la Comisión de Investigación

Una vez que la Presidencia del Comité de Igualdad recibe la denuncia, **en el plazo máximo de 7 días** deberá nombrar la Comisión de Investigación que

tiene como función investigar y mediar para la solución de los casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados. La Diputación de Albacete autorizará a las personas integrantes de la Comisión de Investigación la dedicación del tiempo necesario para investigar los hechos denunciados y para realizar la mediación entre las partes afectadas, cuando esto se considere oportuno.

Para la composición de la Comisión de Investigación, la Presidencia del Comité de Igualdad determinará, según turno y disponibilidad, a las personas integrantes para cada uno de los casos que se presenten, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Composición: 3 personas
 - Una de las personas actuará como Secretaria de la Comisión de Investigación, y deberá coincidir con la Secretaria del Comité de Igualdad.
 - Dos (2) personas del Comité de Igualdad. Se recomienda que una de estas personas represente a los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete y la otra a la representación sindical. Se buscará siempre que sea posible una participación equilibrada entre mujeres y hombres.
- Renuncia/recusación. Las personas propuestas como integrantes de la Comisión de Investigación deberán comunicar de a la Presidencia del Comité la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias para valorar su idoneidad:
 - Tener parentesco con la víctima del acoso o la persona que acosa.
 - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas acosadas o acosadoras.
 - Estar propuesta como persona a testificar en la investigación del caso denunciado.
 - Vinculación laboral, en especial superioridad jerárquica.

Asimismo, las personas denunciantes y denunciadas podrán recusar a alguna o todas las personas componentes de la Comisión de Investigación cuando juzguen que concurren algunas de las circunstancias señaladas anteriormente.

Este procedimiento lo resolverá la Presidencia del Comité de

Igualdad, si reconociera demostrada la falta de idoneidad de la Comisión de Investigación, tomándose un plazo máximo de siete días para nombrar una Comisión de Investigación alternativa. Esta recusación podrá activarse hasta dos veces por las partes.

- Capacitación. Se deberá acreditar formación y/o capacitación en materia de igualdad de género para formar parte de la Comisión de Investigación y poder realizar las funciones atribuidas.

3. Investigación

Constituida la Comisión de Investigación, se procederá a revisar toda la documentación aportada en la denuncia y realizar las entrevistas pertinentes con las respectivas personas implicadas para recabar exhaustivamente información.

Las entrevistas se concertarán a través de la Secretaría del Comité con las siguientes partes:

- **Con la persona denunciante** para recabar toda la información sobre los hechos denunciados y los medios disponibles para acreditarlos. En particular, se pedirá información respecto a si hay personas que testifiquen y que puedan corroborar la veracidad de los hechos, así como si existen grabaciones, documentos, cartas, e-mail o mensajes al móvil con contenido sexual, u otro tipo de prueba, que complemente la denuncia. A esta entrevista podrá acudir la persona denunciante con una persona de su confianza (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Durante la entrevista se le podrá preguntar si ha observado algún otro comportamiento similar al que ha sufrido en su persona hacia otros compañeros u otras compañeras, si ha expresado de forma clara y abierta a la persona denunciada el rechazo hacia su conducta, y que la considera humillante y ofensiva, y se solicitará que explique como lo ha comunicado, y en caso de no haberlo hecho de forma expresa, se le invitará a hacerlo en ese momento.

Se informará a la posible víctima de acoso sobre sus derechos y los posibles medios de defensa previstos en la normativa vigente. Asimismo, se le comunicará que este procedimiento quedará

automáticamente interrumpido en el caso que decida emprender las acciones previstas en la legislación laboral o presentar una querrela ante el juzgado de lo penal.

Por otro lado, será importante advertir que, si las pruebas aportadas o testimonios son falsos, se podrán adoptar las correspondientes medidas disciplinarias, y que la persona falsamente acusada podrá ejercer sus derechos de defensa.

Una vez realizadas las entrevistas a la persona denunciante, se recabarán los testimonios de las personas presentadas como **testigos**, en su caso, y se concertará una entrevista personal con la persona denunciada.

- **A la persona denunciada** por acoso sexual y/o por razón de sexo, se le informará en detalle de los hechos que han sido denunciados y que están siendo investigados. Se le solicitará que se pronuncie respecto a si son o no ciertos, así como también se le informará de su derecho a exponer lo que estime conveniente para aclarar la situación. Igualmente, la persona denunciada podrá presentar las pruebas (documentos, mensajes, testificales, etc.), que apoyen su declaración, y podrá tener en todo el procedimiento la asistencia de alguien de su confianza (familiar, compañero o compañera de trabajo, representante sindical...).

Durante la entrevista se le informará de las medidas disciplinarias que se pudieran adoptar, en caso de que quede acreditado que el acoso sexual o el acoso por razón de sexo se ha producido.

- Con la **persona responsable del departamento** en el que trabaja la presunta víctima y con el **servicio de prevención de riesgos laborales**. El objetivo de estas entrevistas es abordar los antecedentes de la situación que se trata, así como la afección psicosocial que le haya podido ocasionar. Para ello, se le solicitará un informe sobre el entorno de trabajo de la persona denunciante.



Las personas interesadas en el caso podrán en cualquier momento de la investigación realizar alegaciones y aportar documentos u otros elementos de prueba para tener en cuenta

Una vez recabados todos los datos y los hechos que atañen a la situación denunciada, la Comisión de Investigación analizará de manera colegiada la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para llevar a cabo el conjunto de la investigación se aconseja un **plazo de 20 días laborables**. Este podrá extenderse por la cantidad de entrevistas y la dificultad de concertar las mismas. En cualquier caso, esa dilatación no deberá nunca menoscabar los derechos de la persona denunciante.

4. Realización del informe

La Comisión de investigación redactará un informe argumentado para el Comité de Igualdad sus conclusiones sobre si los hechos denunciados son ciertos y, si pueden a su juicio ser considerados o no como acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, describirá las pruebas presentadas y propondrá la calificación de estos como acoso leve, grave o muy grave, teniendo en cuenta, además, si han concurrido o no en el caso investigado las siguientes circunstancias agravantes:

- Reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad o se encuentre en una situación de especial vulnerabilidad.
- Que la víctima haya sufrido alteraciones psicológicas derivadas del hecho y acreditadas por un especialista.
- Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que la víctima sea persona subordinada de la persona que acose.

El informe de valoración de la Comisión de investigación concluirá con alguna de las siguientes alternativas:

a. Archivo de la denuncia



b. Propuesta de incoación de expediente disciplinario cuando existan situaciones de acoso no sexual u otras situaciones sancionables.

c. Activación de la denuncia por claros indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

a. Archivo de la denuncia

El informe de la Comisión de Investigación podría concluir que se archivara la denuncia en los siguientes casos: (i) Renuncia de la persona denunciante, (ii) Falta de objeto o indicios insuficientes. En ambos casos tanto la persona denunciada como denunciante podrán ejercer sus derechos de defensa por otras vías.

b. Incoación de expediente disciplinario por acoso no sexual u otras situaciones sancionables

La investigación de la Comisión puede poner en evidencia que se da una situación de acoso u otra situación sancionable, pero que no responde a los casos de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como se recogen en este protocolo. En este caso, el procedimiento a seguir es dar traslado para que el organismo correspondiente inicie protocolo anti-acoso laboral.

c. Activación de la denuncia

En primer paso es la **propuesta de medidas cautelares**, si la Comisión de investigación apreciara situación de acoso y lo motiva, mientras se desarrolla el proceso de denuncia. Estas medidas consistirían, principalmente, en el seguimiento del estado de salud de la persona denunciante por el órgano de prevención de riesgos laborales o salud; la adscripción provisional a otro órgano, si la persona afectada está conforme y estando informada la persona responsable del servicio o centro a la que pertenece, o cualquier otra medida que para cada caso concreto se considere oportuna por la Comisión de Investigación.

En segundo lugar, la Comisión de Investigación puede recomendar iniciar un **proceso de mediación**, si las partes están de acuerdo. Este proceso podrá abrirse en cualquier momento a petición de la persona denunciante y la Comisión podrá solicitar la intervención de una persona experta en mediación y resolución de conflictos. No obstante, las decisiones serán tomadas por la Comisión en todo momento. El procedimiento de mediación consistirá en los siguientes pasos:

- 1) Reunidas las partes implicadas se expondrá la finalidad de la mediación que consistirá en resolver el conflicto de manera ágil y dialogada, consensuándose actuaciones y propuestas que eviten que se vuelva a producir en el futuro la situación de acoso.
- 2) De las sesiones de mediación se levantará acta con las medidas propuestas para la resolución del conflicto, así como la aceptación firmada por las partes, según modelo en el Anexo II. Estas tendrán una duración de 1 mes.
- 3) Se advertirá a las partes de que a pesar del acuerdo adoptado en el procedimiento de mediación si se vuelve a producir la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo en el futuro, se pasará inmediatamente a aplicar lo recogido en la activación de la denuncia.
- 4) Si no se alcanzase un acuerdo, la Comisión, en base al informe inicial, valorará la denuncia al presunto acosador o presunta acosadora.
- 5) Si la persona denunciante no estuviese conforme con la resolución, ella misma podrá iniciar la denuncia.

En caso de no seguir no proceso de mediación, se continua con el **procedimiento de calificación del acoso**, que supone los siguientes pasos:

- 1) La Comisión de Investigación emitirá un informe a la Presidencia del Comité de Igualdad sobre el expediente en curso, cuyo contenido deberá incluir la calificación de gravedad de los hechos, el riesgo que suponen para la salud y la seguridad de la víctima, el perjuicio que pueden suponer para la empresa, y las posibilidades de que vuelvan a repetirse, además del riesgo de represalias de la persona denunciada contra la persona que ha sufrido el acoso.

En este informe, además, se proponen las medidas disciplinarias oportunas. La Comisión de Investigación deberá hacer constar la composición de la Comisión, antecedentes, circunstancias de la denuncia, informe inicial y procedimientos previos, resumen de lo acaecido en función de los testimonios, conclusiones y proposición de medidas.

Se recomienda un tiempo máximo de 10 días para elaborar el informe.

- 2) La Presidencia del Comité de Igualdad, dará traslado a la Diputación de Albacete del mencionado informe, con el fin de que ésta adopte las medidas pertinentes en aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Marco de esta Corporación .
- 3) La Diputación de Albacete, resolverá sobre las medidas preventivas y/o disciplinarias a aplicar en el plazo de 10 días laborables desde la recepción de toda la documentación.

a. Seguimiento y control

La Comisión de Investigación será responsable del control de la aplicación de las medidas preventivas y/o disciplinarias acordadas por la Diputación de Albacete. Para ello, mantendrá un contacto periódico con la víctima y el acosador o la acosadora durante el año siguiente a la finalización del procedimiento. Será su cometido verificar la efectividad y correcta aplicación de las medidas, así como del desarrollo de los acuerdos alcanzados en el proceso de mediación. Igualmente, deberá detectar la eficacia de las medidas con el objetivo de evaluar su actuación y corregir los fallos observados.

Anexo I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

| | |
|--|--|
| PERSONA SOLICITANTE: | |
| Persona afectada | Representantes sindicales |
| Otros: Especificar..... | |
| TIPO DE ACOSO QUE DENUNCIA: | |
| Sexual. | Por razón de sexo. |
| Otras discriminaciones. Especificar..... | |
| DATOS DE LA PERSONA AFECTADA: | |
| Nombre y apellidos..... | |
| NIF..... SEXO H M | |
| Teléfonomail:..... | |
| Puesto de trabajo..... | |
| Centro de trabajo..... | |
| Vinculación laboral: | |
| Funcionario/a | Eventual Interino/a Laboral fijo/a Laboral temporal |
| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| DOCUMENTACIÓN ANEXA: | Si No |
| | |
| | |
| | |
| | |
| IDENTIDAD DE LAS PERSONAS QUE ACTUAN COMO TESTIGOS Y PRUEBAS | Si No |
| | |
| | |
| | |
| SOLICITUD: | |
| Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso sexual o Acoso por razón de sexo | |

Albacete, a de de 201

Firma de la persona interesada.

Anexo II. MEDIACIÓN

| | |
|--|------------------------|
| Nombre y apellidos: | |
| Acuerdos de mediación: | |
| Estamos de acuerdo en resolver el conflicto y para que estos problemas no vuelvan a repetirse en el futuro, nos comprometemos a: | |
| 1º | |
| 2º | |
| 3º | |
| 4º | |
| 5º | |
| Debido a nuestro compromiso de confidencialidad nos exigimos mutuamente que: | |
| A..... | |
| B..... | |
| C..... | |
| De ser necesario, volveríamos a revisar los acuerdos en el plazo de: | |
| Al firmar este acuerdo nos comprometemos a llevar a cabo todo lo anteriormente expuesto | |
| Fdo. | Fdo. |
| Mediadores/mediadoras | Secretaría |
| Nombre y apellido Fdo. | Nombre y apellido Fdo. |
| Nombre y apellido Fdo. | |
| Nombre y apellido Fdo. | |
| Nombre y apellido Fdo. | |

Albacete, a de de 201

Anexo 2. Fichas de acciones

Todos los indicadores de personas serán recopilados y analizados desagregados por sexo.

Objetivo específico 1.1. Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla

| | | | | | | |
|---|---|-------------------------|--------------------|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Desarrollar acciones de sensibilización e información sobre la necesidad de avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres | | Código | 1.1.1. | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |
| Objetivo Específico 1.1. | Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Diseñar y ejecutar un plan de acciones de sensibilización e información a través de actividades culturales, educativas, deportivas, que despierten el interés por trabajar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete Población en general de la provincia de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Celebración de actividades reivindicativas: día de la mujer, día del orgullo gay, día de la mujer rural, día contra la violencia de género | | X | X | X | X | X |
| Organización de actividades deportivas (torneo pádel y otras) | | X | X | X | X | X |
| Organización de actividades culturales: exposiciones, muestras | | X | X | X | X | X |
| Celebración de foros, talleres y otras actividades de discusión y debate | | | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Nº de actuaciones reivindicativas celebradas Nº de actuaciones deportivas y culturales celebradas (por tipología) Nº de foros y talleres celebrados | | | | | |
| Indicadores de resultado | Alcance de cada actuación (nº de personas participantes y perfil) | | | | | |

| | |
|--|--|
| | Áreas de igualdad de género trabajadas Sensibilización sobre igualdad de género |
|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Establecer acuerdos de colaboración y líneas de ayudas con asociaciones y entidades locales que promuevan el apoyo social a las mujeres | | Código | 1.1.2. | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |
| Objetivo Específico 1.1. | Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Desarrollar acciones de sensibilización e información a través de colaboraciones con organismos de la Junta de Castilla la Mancha, asociaciones y entidades locales especializadas en el apoyo a las mujeres para impulsar el movimiento asociacionista y lograr una mayor y mejor cobertura e impacto. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Servicios específicos (subvenciones) Comisiones informativas | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete Población en general de la provincia de Albacete Asociaciones y entidades representativas de mujeres en la provincia de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Firma de convenios de colaboración con organismos de la Junta de CLM | | X | X | X | X | X |
| Firma de convenios de colaboración con asociaciones y entidades de la provincia que promuevan la igualdad de género | | X | X | X | X | X |
| Diseño y desarrollo de actividades conjuntas | | X | X | X | X | X |
| Línea de ayudas a asociaciones de mujeres de la provincia | | X | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Nº de convenios firmados Nº de asociaciones y entidades participantes (por tipo y área de trabajo) Tipología de actividades desarrolladas (por tipo y área de trabajo) Nº de ayudas a asociaciones de mujeres de la provincia | | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de personas participantes en las actividades (por tipo y área de trabajo) Nº de asociaciones de mujeres beneficiadas Alcance territorial de las actividades Percepción social sobre igualdad de género | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------|--------------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Diseñar y desarrollar una estrategia de comunicación a través de la web y redes sociales | | Código | 1.1.3. | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |
| Objetivo Específico 1.1. | Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Diseñar e implementar una estrategia de comunicación que contribuya a través de mensajes, información y actividades al avance del logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en a Diputación de Albacete. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | S.E.M.A.T.I.C. Unidad de Igualdad | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete Población en general de la provincia de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Diseño de la estrategia: objetivos, público objetivo, imagen, medios, etc. | | | X | | | |
| Elaboración de contenidos y herramientas de comunicación | | | X | X | X | X |
| Desarrollo de actividades de sensibilización e información | | | X | X | X | X |
| Seguimiento y actualización de la estrategia | | | | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Campaña diseñada (s/n) Materiales elaborados (s/n) Herramientas en funcionamiento (s/n) Acciones desarrolladas en cada medio | | | | | |
| Indicadores de resultado | Alcance de la campaña Impacto generado Conciencia y preocupación sobre la mejora de la igualdad de oportunidades | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|-------------------------|---|-------------|-------------|-------------|
| Acción | Crear un observatorio por la igualdad en la provincia | Código | 1.1.4. | | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |
| Objetivo Específico 1.1. | Mejorar la comunicación y sensibilización sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y la necesidad de superarla | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Contar con un instrumento de seguimiento y difusión de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Albacete (publicación de los indicadores de género y seguimiento periódico de su evolución).. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad S.E.M.A.T.I.C. Recursos Humanos Servicio de Publicaciones | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete Población en general de la provincia de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Diseño del observatorio: desarrollo normativo, funciones. | | | | X | | |
| Diseño de publicación semestral: indicadores de género | | | | X | X | X |
| Diseño e implementación de un protocolo de revisión y denuncia de uso sexista del lenguaje | | | | X | X | X |
| Fomento de acciones de formación y sensibilización para la provincia | | | | X | X | X |
| Seguimiento y análisis de buenas prácticas en igualdad de género para las organizaciones | | | | | | |
| Difusión de las buenas prácticas | | | | | | |
| Indicadores de ejecución | Observatorio por la igualdad (s/n) Publicación diseñada (s/n) Nº de publicaciones Nº de acciones de sensibilización y formación Buenas prácticas detectadas | | | | | |
| Indicadores de resultado | Alcance de las publicaciones Buenas prácticas recomendadas para su aplicación Actitud crítica ante el sexismo en la publicidad Cero tolerancia a los estereotipos de género | | | | | |

Objetivo específico 1.2. Formar en igualdad de género a la plantilla, en especial a las personas responsables del diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos

| | | | | | | |
|--|---|-------------------------|-------------------------------------|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Diseñar y desarrollar un plan de formación en igualdad de género para todos los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete | | Código | 1.2.1. | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |
| Objetivo Específico 1.2. | Formar en igualdad de género a todo el personal de la institución en el diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos | | | | | |
| Objetivo de la acción: Elaborar, consensuar y aprobar un plan de formación en igualdad de género para el personal de la Diputación de Albacete que permita mejorar el conocimiento de los conceptos, políticas, e instrumentos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Recursos Humanos | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Análisis-diagnóstico de necesidades | | | X | X | X | X |
| Diseño del Plan de formación en igualdad de género | | | X | | X | |
| Diseño de planes específicos (por servicio o temática) de formación en igualdad de género | | | X | | X | |
| Impartición de las acciones formativas | | | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Análisis diagnóstico realizado (s/n) Plan general de formación consensuado Nº de planes específicos de formación elaborados Nº de acciones formativas desarrolladas (por áreas temáticas, formato) | | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de personas participantes por acción formativa Habilidades y conocimientos adquiridos Aplicación del conocimiento al desarrollo profesional Aplicación del conocimiento al desarrollo personal | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Acción | Desarrollar acciones y materiales de formación para incorporar la perspectiva de género en los procesos de trabajo | Código | 1.2.2 | | |
| Objetivo General | Lograr un mejor acercamiento y comprensión de los conceptos, políticas, y herramientas para la consecución de la igualdad real de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | |
| Objetivo Específico 1.2. | Formar en igualdad de género a todo el personal de la institución en el diseño y valoración de políticas, procesos y procedimientos | | | | |
| Objetivo de la acción: Impartir acciones formativas dirigidas a la aplicación de la perspectiva de género en los procesos y políticas de recursos humanos, y contar con un repositorio propio de materiales, generales y específico, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres didácticos, atractivos y accesibles para todo el personal. | | | | | |
| Unidad coordinadora | Unidad de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Recursos Humanos | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Identificación de áreas y procesos que requieren formación en igualdad de género | X | X | X | X | X |
| Preparación e impartición de las actividades formativas | X | X | X | X | X |
| Establecer criterios de selección de las personas que se van a formar teniendo en cuenta la subrepresentación y otras circunstancias que sean barreras a la participación en igualdad | | X | X | X | X |
| Elaboración de materiales y adaptación online | X | X | X | X | X |
| Adaptación de materiales para personas con alguna diversidad funcional | | X | X | X | X |
| Difusión de materiales | | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Áreas/Procesos identificados Materiales elaborados (por área y tipología) Materiales adaptados (online y diversidad funcional) por tipología Nº de actividades formativas desarrolladas (por tipología) Canales de difusión y formatos empleados | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de servicios y/o centros afectados Nº de personas participantes/usuarioas Conocimiento y comprensión adquirida/mejorada | | | | |

| | |
|--|---|
| | Transferencia a las esferas profesionales, personales y familiares Sesgo y barreras eliminadas |
|--|---|

Objetivo específico 2.1. Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical, y las discriminaciones y desigualdades derivadas

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|------------------|---------------|-------------|
| Acción | Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de acceso a la Diputación de Albacete | | Código | 2.1.1. | |
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | |
| Objetivo Específico 2.1. | Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y otras discriminaciones y desigualdades derivadas | | | | |
| Objetivo de la acción: Diseñar y poner en marcha un protocolo de regulación de todos los procesos de acceso al empleo en la Diputación de Albacete que asegure que no se producen discriminaciones por razón de sexo | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Diseño del protocolo de acceso (oferta pública y contratación laboral) según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios: convocatoria, publicidad, requisitos, pruebas, etc. | X | | | X | |
| Adaptación de las ofertas a los principios de igualdad de género en relación con su redacción y petición de información | X | X | X | X | X |
| Asegurar que las convocatorias de empleo incluyan en el temario la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | X | X | X | X | X |
| Velar por que las prueba de acceso (físicas, psicotécnicas, personales, artísticas, etc.), respeten el principio de igualdad de género | X | X | X | X | X |
| Fomentar el acceso al empleo de mujeres y hombres a los puestos o categorías en los haya subrepresentación | X | X | X | X | X |
| Supervisar los procesos de selección para verificar el cumplimiento de la no discriminación | X | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Protocolo diseñado (s/n) Nº de ofertas revisadas y modificadas Nº de personas que acceden (por tipo de oferta) | | | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| Indicadores de resultado | Nº de servicios y/o centros que equilibran la participación de mujeres y hombres Inclusión de la igualdad de género en todos los temarios Sesgo y barreras eliminadas en el acceso |
|---------------------------------|--|

| | | | |
|---|---|-------------------------|------------------|
| Acción | Revisar y participar en los procesos de promoción para velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres | Código | 2.1.2. |
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | |
| Objetivo Específico 2.1. | Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y otras discriminaciones y desigualdades derivadas | | |
| Objetivo de la acción: Diseñar y establecer una sistemática para la promoción y ascenso para la cobertura de puestos de trabajo de superior categoría basada en criterios técnicos y objetivos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | |

Principales actividades:

| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios: convocatoria, publicidad, requisitos, etc. | X | | | X | |
| Diseño de planes de desarrollo profesional para los trabajadores y las trabajadoras en igualdad de oportunidades y condiciones | | X | X | X | X |
| Promover los concursos de mérito y promociones internas conforme a criterios claros, objetivos y no discriminatorios | X | X | X | X | X |
| Valorar en cada promoción la posibilidad de convalidar titulaciones por años de antigüedad (regla de créditos/años) | | X | X | X | X |
| Supervisar los procesos de promoción para verificar el cumplimiento de la no discriminación | X | X | X | X | X |
| Negociar medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia para el acceso a | X | X | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------|------------------|-------------|-------------|
| puestos, categorías o niveles personas del sexo que esté infrarrepresentado | | | | | |
| Indicadores de ejecución | Protocolo diseñado (s/n) Nº de planes de desarrollo profesional desarrollados Nº de promociones revisadas y modificadas Nº de personas que promocionan (por tipo de oferta) | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de servicios y/o centros que equilibran por promoción la participación de mujeres y hombres Sesgo y barreras eliminadas en la promoción | | | | |
| Acción | Favorecer la incorporación de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad, y reducir la segregación horizontal | Código | 2.1.3. | | |
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | |
| Objetivo Específico 2.1. | Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y otras discriminaciones y desigualdades derivadas | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Poner en marcha acciones y mecanismos que favorezcan que las mujeres ocupen puestos de responsabilidad en todos los servicios y/o centros, eliminando la segregación vertical, y favorecer la incorporación de mujeres y hombres en los servicios y/o centros en los que están infrarrepresentados | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Programa de mentorazgo para mujeres | | X | X | X | X |
| Incluir acciones de discriminación positiva para favorecer el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad | | X | X | X | X |
| Incluir acciones de discriminación positiva para favorecer el acceso a puestos de baja representación de mujeres y hombres | | X | X | X | X |
| Revisar los procesos de acceso y promoción para asegurar que no se dan discriminaciones verticales ni horizontales | | X | X | X | X |
| Acciones de difusión y sensibilización para promover el acceso a las profesiones masculinizadas y/o feminizadas | | X | X | X | X |

| | |
|---------------------------------|---|
| Indicadores de ejecución | <p>Nº de servicios y/o centros con mujeres en puestos de dirección y responsabilidad</p> <p>Nº de mujeres que acceden a puestos de dirección y responsabilidad</p> <p>Nº de mujeres que acceden a puestos masculinizados</p> <p>Nº de hombres que acceden a puestos feminizados</p> |
| Indicadores de resultado | <p>Plantilla equilibrada por área y puestos</p> <p>Sesgo y barreras eliminadas en relación con la segregación vertical y horizontal</p> |

| Acción | Disminuir la brecha salarial y promover la igualdad retributiva | Código | 2.1.4. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|------------------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo Específico 2.1. | Reducir/eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial, y otras discriminaciones y desigualdades derivadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analizar en profundidad la política retributiva de la Diputación de Albacete para tomar medidas correctoras de posibles desigualdades y discriminaciones, y establecer las bases de una nueva política que asegure la erradicación de las discriminaciones y de la brecha salarial. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Revisión de la política retributiva de todos los puestos en todas los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete: conceptos retributivos y condiciones</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Realizar, de manera previa a cualquier negociación colectiva sobre materias retributivas un estudio de impacto de género.</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Valoración sobre la posibilidad establecer mediante evaluación del desempleo compensaciones correctoras de las brechas identificadas</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Seguimiento y evaluación de indicadores de género en relación a la política retributiva</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Mantener actualizado el estudio salarial y profundizar en datos sobre causas de la brecha salarial puesta de manifiesto (complementos, horas extras, categorías...)</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Revisión de la política retributiva de todos los puestos en todas los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete: conceptos retributivos y condiciones | X | X | X | X | X | Realizar, de manera previa a cualquier negociación colectiva sobre materias retributivas un estudio de impacto de género. | X | X | X | X | X | Valoración sobre la posibilidad establecer mediante evaluación del desempleo compensaciones correctoras de las brechas identificadas | X | X | X | X | X | Seguimiento y evaluación de indicadores de género en relación a la política retributiva | X | X | X | X | X | Mantener actualizado el estudio salarial y profundizar en datos sobre causas de la brecha salarial puesta de manifiesto (complementos, horas extras, categorías...) | X | X | X | X | X |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión de la política retributiva de todos los puestos en todas los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete: conceptos retributivos y condiciones | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Realizar, de manera previa a cualquier negociación colectiva sobre materias retributivas un estudio de impacto de género. | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Valoración sobre la posibilidad establecer mediante evaluación del desempleo compensaciones correctoras de las brechas identificadas | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento y evaluación de indicadores de género en relación a la política retributiva | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mantener actualizado el estudio salarial y profundizar en datos sobre causas de la brecha salarial puesta de manifiesto (complementos, horas extras, categorías...) | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores de ejecución | Revisión política retributiva (s/n) Nº de medidas correctoras adoptadas Nº de personas afectadas Diseño sistema de indicadores de género (s/n) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores de resultado | Plantilla equilibrada en salario por área y puestos Informes de seguimiento con perspectiva de género sobre política retributiva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| | Sesgo y barreras eliminadas en relación con la retribución |
|--|--|

Objetivo específico 2.2. Mejora de la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|------------------|-------------|-------------|
| Acción | Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones | | Código | 2.2.1. | |
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | |
| Objetivo Específico 2.2. | Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Articular un sistema de revisión de la composición de los comités y órganos de participación, representación, valoración y toma de decisiones para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres. | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Análisis estructura y funciones comités, órganos y otros posibles instrumentos | | X | X | X | X |
| Establecimiento de cuotas | | X | X | X | X |
| Valorar posibilidad de incluir acciones positivas que favorezcan la incorporación de mujeres, sobre todo cuando estén infrarrepresentadas | | X | | X | |
| Revisión y modificación de los procedimientos de participación, valoración y toma de decisiones | | X | | X | X |
| Revisión de los procesos de acceso y sustitución | | X | | X | |
| Indicadores de ejecución | Nº de comité y otros órganos analizados Cuotas establecidas Nº de procesos de acceso y sustitución revisados | | | | |
| Indicadores de resultado | Composición equilibrada de los comités y órganos de gobierno Tasa de acceso de las mujeres Tasa de sustitución por mujeres | | | | |

| Acción | Identificar buenas prácticas y referentes femeninos para romper estereotipos de género | | Código | 2.2.2. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|--|---------------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|---|--|--|---|---|---|--|--|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo Específico 2.2. | Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo de la acción: Identificar en la provincia de Albacete, o en otros territorios, proyectos destacados por promocionar la igualdad de género, o a mujeres y hombres cuya trayectoria profesional y/o personal sea destacada haber roto estereotipos de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Comité de Igualdad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividades que desarrollar</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desarrollar un catálogo de buenas prácticas en igualdad de género en organizaciones públicas y privadas</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Difundir las buenas prácticas (exposiciones, documentos en web y redes sociales, actos sociales, etc.)</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Crear una canal para buenas prácticas en la luchar contra los roles y estereotipos de género (YouTube)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Desarrollar un catálogo de buenas prácticas en igualdad de género en organizaciones públicas y privadas | | | X | X | X | Difundir las buenas prácticas (exposiciones, documentos en web y redes sociales, actos sociales, etc.) | | | X | X | X | Crear una canal para buenas prácticas en la luchar contra los roles y estereotipos de género (YouTube) | | | | X | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar un catálogo de buenas prácticas en igualdad de género en organizaciones públicas y privadas | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Difundir las buenas prácticas (exposiciones, documentos en web y redes sociales, actos sociales, etc.) | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crear una canal para buenas prácticas en la luchar contra los roles y estereotipos de género (YouTube) | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores de ejecución | Nº de proyectos identificados Nº de mujeres y hombres identificadas Canal de buenas prácticas en la luchar contra los roles y estereotipos de género (s/n) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de mejoras introducidas Alcance territorial y de población Cambios en la actitud y valores estereotipados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|-------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| Acción | Convocar o participar en premios y actividades para visibilizar el papel de las mujeres en la sociedad | Código | 2.2.3. | | | |
| Objetivo General | Equilibrar la presencia de mujeres y hombres por servicios y/o centros y cargos eliminando los sesgos derivados de la desigual representación de mujeres y hombres. | | | | | |
| Objetivo Específico 2.2. | Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Poner en marcha o colaborar en acciones para visibilizar a las mujeres a través de premios y certámenes que reconozcan en papel de ellas en la construcción social, y celebrar jornadas de reivindicación. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete Población en general de la provincia de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Certamen anual de producción audiovisual: bases, convocatoria y premios | | | | X | X | X |
| Elaboración y lectura de manifiestos por las mujeres | | | | X | X | X |
| Firmar convenios de colaboración | | | | X | X | X |
| Eventos organizados en común | | | | X | X | X |
| Adscripción a pactos o convenios de ámbito regional, nacional e internacional | | | | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Certamen anual de producción audiovisual (s/n) Manifiesto por las mujeres Nº de convenios de colaboración (por entidad/asociación) Nº de adscripciones a pactos o convenios | | | | | |
| Indicadores de resultado | Nº de personas que presentan productos al certamen Nº de premios (por categoría) Nº de personas participantes | | | | | |

Objetivo específico 3.1. Consolidar la integración de la perspectiva de género como principio rector de la actividad de la Diputación de Albacete

| | | | | | |
|---|---|-------------------------|--------------------|-------------|-------------|
| Acción | Reforzar la Unidad de Igualdad para velar por la integración del principio de igualdad de género en la normativa, procesos y protocolos | Código | 3.1.1. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | |
| Objetivo específico 3.1. | Desarrollar un proceso de integración paulatina de la perspectiva de género en los procedimientos y estructuras | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Contar con una Unidad de Igualdad dimensionada a las necesidades de desarrollo del II PIMH, como marco de referencia de todas las políticas y acciones que se emprendan desde la Diputación de Albacete para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. | | | | | |
| Unidad coordinadora | Recursos Humanos | Unidad ejecutora | Comité de Igualdad | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Análisis de necesidades de recursos de la Unidad de Igualdad | X | X | | | |
| Diseño de protocolos y procesos | | X | | X | |
| Revisión de instrumentos de coordinación | | X | | X | |
| Formación específica a las persona del CI | X | X | | X | |
| Indicadores de ejecución | Análisis de necesidades Protocolos y procesos diseñados Instrumento de coordinación revisados Nº de acciones formativas al CI (por tema) | | | | |
| Indicadores de resultado | Coordinación con otros servicios y/o centros de la Diputación de Albacete Satisfacción con los servicios y/o centros de la Unidad de Igualdad | | | | |

| | | | | | |
|---|---|-------------------------|--|-------------|-------------|
| Acción | Crear la figura de enlace en los servicios y/o centros | Código | 3.1.2. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | |
| Objetivo específico 3.1. | Desarrollar un proceso de integración paulatina de la perspectiva de género en los procedimientos y estructuras | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Contar en todos los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete con personas e instrumentos que faciliten y coordinen la implementación del II PIMH, así como otras política de igualdad | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Todos los servicios y/o centros de la Diputación de Albacete | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Análisis de los servicios y/o centros para determinar necesidades de enlace | X | | | X | |
| Diseño del perfil de las personas enlace, funciones y responsabilidades | X | | | X | |
| Diseño de mecanismo de compensación no monetario | X | | | | |
| Selección de personas | X | | X | | |
| Formación de las personas que actúen como enlace | X | | X | | |
| Coordinación y colaboración con la Unidad de Igualdad | X | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Nº de servicios y/o centros con personas de enlace Nº de personas de enlace | | | | |
| Indicadores de resultado | Mejora percepción sobre efectos del II PIMH Eliminación/reducción de obstáculos para el desarrollo del Plan | | | | |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Acción | Evaluar el diseño y gestión de las políticas de Recursos Humanos y los principales protocolos asociados | Código | 3.1.3. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | |
| Objetivo específico 3.1. | Desarrollar un proceso de integración paulatina de la perspectiva de género en los procedimientos y estructuras | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Someter a un procesos de revisión, desde la perspectiva de género, el diseño, y gestión de las políticas de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Recursos Humanos | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Revisión integral desde la perspectiva de género de las políticas de Recursos humanos en las áreas de salud laboral, formación, retiro | | X | | X | |
| Diseñar un Plan de Acogida desde la perspectiva de genero para el personal que acceda a la Diputación de Albacete | | X | | | |
| Elaborar la RTP con perspectiva de género | | X | | | |
| Diseño de protocolos: definición, asignación y aceptación de funciones y responsabilidades: Protección del embarazo. lactancia y maternidad, Conciliación y corresponsabilidad Acoso sexual o por razón de género Violencia machista | | X | | X | |
| Activación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo | X | | | | |
| Seguimiento sobre la aplicación de los protocolos | | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Nº de políticas revisadas Nº de protocolos diseñados y puestos en marcha | | | | |
| Indicadores de resultado | Políticas de recursos humanos diseñadas y gestionadas desde la perspectiva de género | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-------------------------|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Acción | Establecer criterios para integrar el principio de igualdad de género en todas las actuaciones | Código | 3.1.4. | | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Objetivo específico 3.1. | Desarrollar un proceso de integración paulatina de la perspectiva de género en los procedimientos y estructuras | | | | | |
| Objetivo de la acción: Diseñar y difundir criterios para la integración de la igualdad de género en los programas que se pongan en marcha por la Diputación de Albacete | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | Unidad de Igualdad Recursos Humanos | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Diseño de criterios para: planificación, gestión, ejecución y seguimiento | | | | X | X | |
| Elaboración de un manual para la aplicación de los criterios | | | | X | X | |
| Revisión de la inclusión de los criterios | | | | X | X | X |
| Evaluación de impacto de género de planes y programas y normas | | | | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Diseño de criterios (s/n) Manual de integración de criterios (s/n) Nº de programas revisados Programas, planes y normas evaluadas | | | | | |
| Indicadores de resultado | Detección y eliminación de posibles sesgos y discriminaciones Introducción de acciones positivas Satisfacción con la inclusión de la perspectiva de género en los programas Estimación impacto en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres | | | | | |

Objetivo específico 3.2. Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|
| Acción | Desarrollar y aplicar un manual de estilo de uso no sexista del lenguaje | Código | 3.2.1. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | |
| Objetivo específico 3.2. | Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | |
| Contar con una herramienta trabajo clarificadora y útil que le permita revisar y redactar todos los documentos administrativos, normativos, estratégicos, etc. incorporando un lenguaje igualitario. | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité Igualdad | Unidad ejecutora | Todos los servicios y/o centros | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Elaboración de recomendaciones destinadas a la normalización de textos impresos | X | | | X | |
| Revisión de toda la comunicación (interna y externa) | X | X | | | |
| Establecimiento de un lenguaje común que permite homogeneizar la documentación con un uso no sexista | X | | | X | |
| Espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas | X | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Manual diseñado (s/n) Servicios y/o centros que adaptan el lenguaje Espacios e instrumentos revisados Espacio de consulta en marcha | | | | |
| Indicadores de resultado | Cambio a un lenguaje igualitario en la Diputación de Albacete | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Promocionar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad | | Código | 3.2.2. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Objetivo específico 3.2. | Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje | | | | | |
| Objetivo de la acción: Informar, sensibilizar y fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad como instrumentos que favorecen la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, personal y familiar. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité Igualdad | Unidad ejecutora | Recursos Humanos Todos los servicios y/o centros | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Campaña de información y sensibilización | | | X | | X | X |
| Elaboración de una guía de conciliación y corresponsabilidad | | | X | | X | |
| Diseño y valoración de otras medidas de conciliación y corresponsabilidad, conforme a nuevos desarrollos normativos estatales y/o regionales | | | X | | X | |
| Indicadores de ejecución | % Plantilla que se acoge a medidas de conciliación (por tipología) Guía de conciliación y corresponsabilidad | | | | | |
| Indicadores de resultado | Satisfacción con las medidas de conciliación Uso del tiempo entre mujeres y hombres | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|---|-------------|-------------|
| Acción | Impulsar fórmulas de teletrabajo | Código | 3.2.3. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | |
| Objetivo específico 3.2. | Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje | | | | |
| Objetivo de la acción: Desarrollar los medios necesarios para la progresiva implantación de fórmulas de teletrabajo en la Diputación de Albacete | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | S.E.M.A.T.I.C. Todos los servicios y/o centros | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | |
| Principales actividades: | | | | | |
| Actividades que desarrollar | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Análisis de los puestos de trabajo para determinar posibilidad de teletrabajo | | X | | X | |
| Análisis de demandas de teletrabajo | | X | X | X | X |
| Diseño de los mecanismos y protocolos de trabajo | | X | | X | |
| Prueba piloto | | X | | | |
| Extensión progresiva a los servicios y/o centros | | | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Nº de puestos analizados para teletrabajo Mecanismos y protocolos diseñados | | | | |
| Indicadores de resultado | Grado implantación teletrabajo Productividad puestos en teletrabajo Satisfacción y motivación | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|---------------|-------------|-------------|
| Acción | Diseñar una metodología de integración de la perspectiva de género en la creación y análisis de información | | Código | 3.2.4. | | |
| Objetivo General | Avanzar en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el compromiso y apuesta institucional de la dirección de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Objetivo específico 3.2. | Impulsar el cambio de modelo de trabajo y uso no sexista del lenguaje | | | | | |
| Objetivo de la acción: | | | | | | |
| Contar con las herramientas metodológicas que permitan aplicar un marco de análisis e interpretación de la información desde la perspectiva de género. | | | | | | |
| Unidad coordinadora | Comité de Igualdad | Unidad ejecutora | S.E.M.A.T.C. Todos los servicios y/o centros | | | |
| Grupo Objetivo | Todo el personal de la Diputación de Albacete | | | | | |
| Principales actividades: | | | | | | |
| Actividades que desarrollar | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Diseño de una metodología de análisis con perspectiva de género | | | | X | | |
| Elaboración de toda la información desagregada por sexo | | | | X | X | X |
| Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones | | | X | | | |
| Diseñar e introducir indicadores y mecanismos necesarios para conocer la incidencia de situaciones de discriminación en los diferentes ámbitos de intervención | | | | X | X | |
| Explotar los datos de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención | | | X | X | X | X |
| Indicadores de ejecución | Metodología propia desarrollada (s/n) Nº de servicios y/o centros que adoptan la metodología Información desagregada por sexo (% del total) | | | | | |
| Indicadores de resultado | Grado de integración de la perspectiva de género en el modelo de generación y tratamiento de información | | | | | |

