

III PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALBACETE



DIPUTACIÓN DE ALBACETE

**III Plan de Igualdad para el personal al servicio
de la Diputación Provincial de Albacete.**

Edición y maquetación:

Concilia2 Soluciones S.L.

Diciembre 2023

Índice



INTRODUCCIÓN	04
MARCO LEGISLATIVO	07
PRINCIPIOS GENERALES	10
DATOS GENERALES DE LA DIPUTACIÓN	11
PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	26
OBJETIVOS GENERALES	27
PLAN DE ACCIÓN - EJES	28
MEDIOS Y RECURSOS	62
CALENDARIO DE ACTUACIONES	63
SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	67
FINALIZACIÓN	72
APROBACIÓN Y FIRMA	73

INTRODUCCIÓN



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.

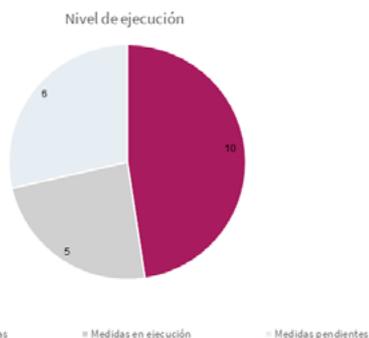
A escala europea se advierte sobre las desventajas que supone la infrautilización de las mujeres, justificando que la **Estrategia Europa 2020** se proponga reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo como uno de los factores del crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

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 mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral femenina, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran la dificultad que tienen las mujeres para alcanzar la igualdad efectiva con los hombres en todos los ámbitos socio-económicos.

Este plan de igualdad sirve, además de para cumplir con la normativa vigente, como instrumento de **continuidad al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Albacete**, y sirve como 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.

Dicho II Plan, fue evaluado previamente en 2023 para determinar los progresos alcanzados hasta el momento. Este plan contemplaba actuaciones de carácter

interno como este plan y actuaciones de carácter provincial para la ciudadanía. La evaluación por tanto, trajo una serie de conclusiones que se han tenido en cuenta en este III Plan:



- **En cuanto a su desarrollo**, se trabajó con éxito (dado que durante su vigencia coincidió en época de pandemia y hubo que descentralizar esfuerzos y recursos de la diputación) la mayoría de sus actuaciones y actividades.

- **El calendario**, por lo general, se ha cumplido en parte, ya que la ejecución de las medidas ha intentado seguir un calendario y una línea de actuación que en su mayoría se ha cumplido, aunque hay en otras actuaciones que no ha sido posible. A continuación, podemos valorar el nivel de ejecución y cumplimiento del plan:



Teniendo en cuenta que se ejecutaron total o parcialmente un 71% de las medidas troncales o centrales de los tres ejes de trabajo, a pesar de que solo se han podido cumplir el 47% de objetivos globales, podemos considerar que ha habido un nivel de ejecución alto, aunque con un medio-bajo cumplimiento de los objetivos.

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Consecución de objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Por tanto en resumen, se considera que el II Plan tuvo una **valoración positiva** pues se implementaron la mayoría de las acciones troncales o centrales programadas total o parcialmente, así como las actividades secundarias o complementarias a las mismas.

Así, para elaborar este III Plan, se han actualizado los procedimientos y se han analizado nuevas líneas de actuación.

Por ejemplo en primer lugar, este plan cuenta con una estructura íntegramente basada en los trabajadores y trabajadoras de la Diputación, a diferencia de su predecesor.

Como metodología, en segundo lugar, se ha constituido una **comisión negociadora**, conformada por representantes de la Corporación Provincial y de las trabajadoras y trabajadores.

Por tanto, en tercer lugar, los pasos que se han seguido para desarrollar el III Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Diputación Provincial de Albacete son los siguientes:

01 Compromiso de la entidad. Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia.

02 Constitución de la Comisión negociadora. Conformada de manera paritaria entre la representación de la diputación y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa y/o juntas de personal, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

03 Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

04 Plan de acción. Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

05 Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad. Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.

06 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. De forma transversal a la implantación se deberá realizar una evaluación con carácter anual, tal y como se establece en la Disposición adicional séptima del **EBEP**.

Realizar un seguimiento permite identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso. Por su parte, las evaluaciones anuales determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

MARCO LEGISLATIVO



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.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de *garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.*

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece:

“Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres” (Art.52).

“Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”. (Art. 61).

“La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto”. (Art. 18).

Además, de acuerdo con la Disposición adicional séptima del EBEP *“las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, 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. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual”.*

La Ley 12/2010, del 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha refleja en su objeto: *Promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha. Como artículos destacables se encuentran: (Art. 1). Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. Así mismo, esta ley establece en su artículo 40. Igualdad en el empleo del sector público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional. 2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional. 3. En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.”*

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las organizaciones de cincuenta o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Por último, de acuerdo con la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad específico para las administraciones públicas.

Así, todas deben remitir sus planes de igualdad a y sus protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, junto con anexos 1 y 2 (disponibles en la resolución) al **buzón institucional** registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es.

PRINCIPIOS GENERALES



Las características del III Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Diputación Provincial de Albacete son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la administración de la diputación y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote la legislatura del equipo de gobierno que ha confeccionado el actual.

DATOS GENERALES DE LA DIPUTACIÓN



DATOS DE LA ENTIDAD						
Denominación:	Diputación de Albacete					
NIF:	P0200000H					
Dirección:	Paseo de la Libertad, 5 02001 Albacete (Albacete)					
Forma jurídica:	Administración Pública					
Teléfono:	967 59 53 00					
PRESIDENCIA						
Nombre	Santiago Cabañero Masip					
Puesto	Presidente					
COORDINADORA DE IGUALDAD						
Nombre	Lucía Madrigal Segovia					
Puesto	Coordinadora Unidad de Igualdad					
Email	l.madrigal@dipualba.es					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	M	546	H	613	Total	1159
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	M	19	H	36	Total	55
Centros de trabajo	Paseo de la Libertad, 5 02001 Albacete					

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD



El presente III Plan de Igualdad para el personal de la Diputación de Albacete, ha sido negociado por la Mesa General de Negociación de la corporación provincial, previos los trabajos de carácter técnicos realizados en el seno del Comité de Igualdad constituido al efecto como Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Diputación Provincial de Albacete.

ÁMBITO DE APLICACIÓN



Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica al personal funcionario y laboral, así como personal eventual de la Diputación Provincial de Albacete, con independencia de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en Paseo de la Libertad, 5 02001 Albacete, así como todas las dependencias provinciales asignadas o de gestión titular de la diputación.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de duración coincidente con la legislatura del actual equipo de gobierno, a contar desde su firma.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

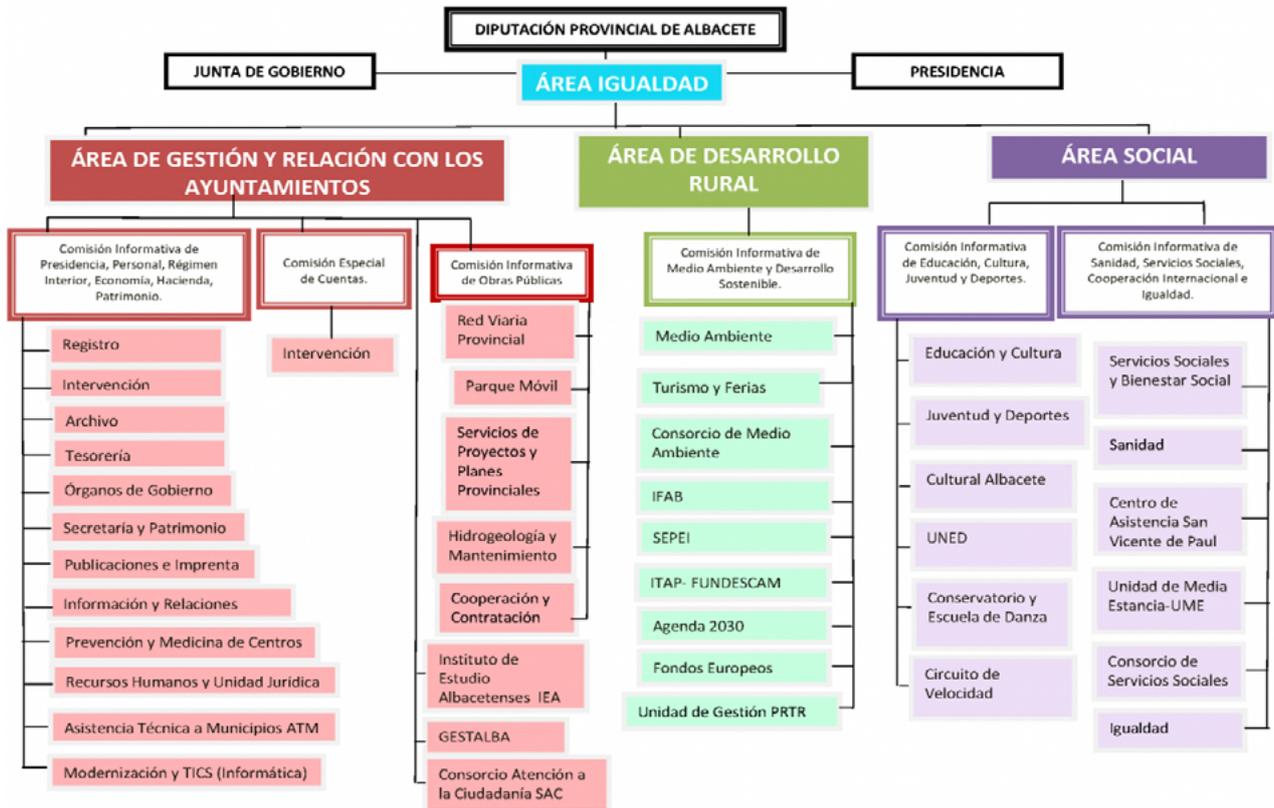


1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Diputación de Albacete es el órgano de gobierno y administración de la provincia. Por su gestión y desarrollo económico, supone la administración con mayor importancia a nivel provincial. En este nivel, el Pleno de la Diputación es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno provincial, compuesto por 25 diputados/as provinciales. Actualmente, el gobierno de la Diputación está configurado por el grupo socialista, al frente del cual está el presidente Santiago Cabañero.

La Diputación de Albacete se organiza en torno a las siguientes áreas:

- Área de Gestión y Relación con los Ayuntamientos
- Área Social
- Área de Desarrollo Rural
- Área de Igualdad, esta última se crea con carácter transversal por razón de la materia y afectará de este modo a todos los servicios y organismos provinciales.



Este organigrama, integra a toda la plantilla (hombres y mujeres), distribuyéndola por departamentos y nivel jerárquicos, donde podemos ver que el área de Igualdad cuenta con un papel transversal y estratégicamente troncal en la organización de la Diputación de Albacete.

En este nuevo modelo organizativo, recientemente impulsado para el mandato 2023-2027, se apuesta por la igualdad como un área clave, para impulsar durante los siguientes 4 años de mandato, más y mejores políticas activas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad, la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo y de la violencia de género etc.

Esta estructura ha sido diseñada, para dar mayor trascendencia a la Unidad de Igualdad en la ejecución de estas actuaciones, para tratar así de alcanzar una mayor difusión y sensibilización en la materia a los municipios que conforman la provincia.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto a las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en la entidad, podemos señalar que en la entidad contamos con unas bases definidas en materia de selección, que son las que rigen los procesos selectivos, ya que somos una administración pública.

Vemos que, en general, hay paridad en el número de hombres y mujeres que conforman la Diputación. Como somos Administración Pública, para la definición de los puestos de trabajo contamos desde hace años con una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) designada y creada a

tal efecto, la cual es negociada con la Mesa General de Negociación y aprobada con los canales oficiales pertinentes.

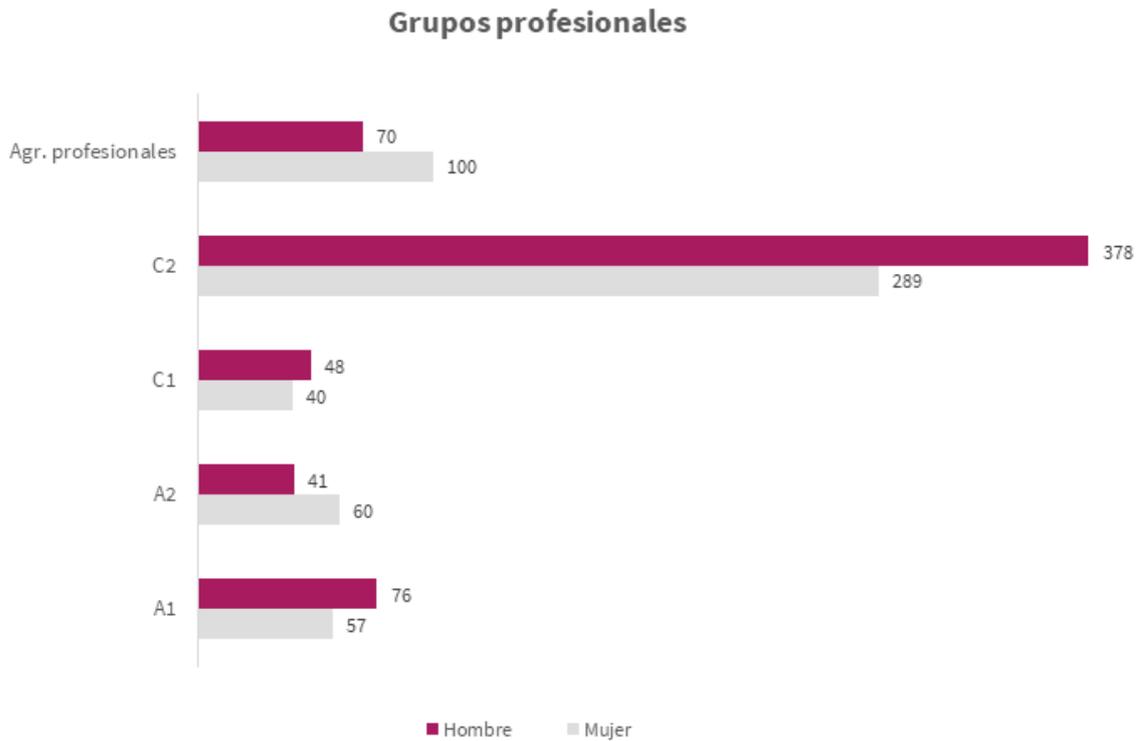
Por otra parte, en la publicación de ofertas de empleo se tiene en cuenta el lenguaje e imágenes inclusivas. En los procedimientos selectivos, convocatorias, exámenes, etc., se solicita la emisión a la Unidad de Igualdad de informes de género.

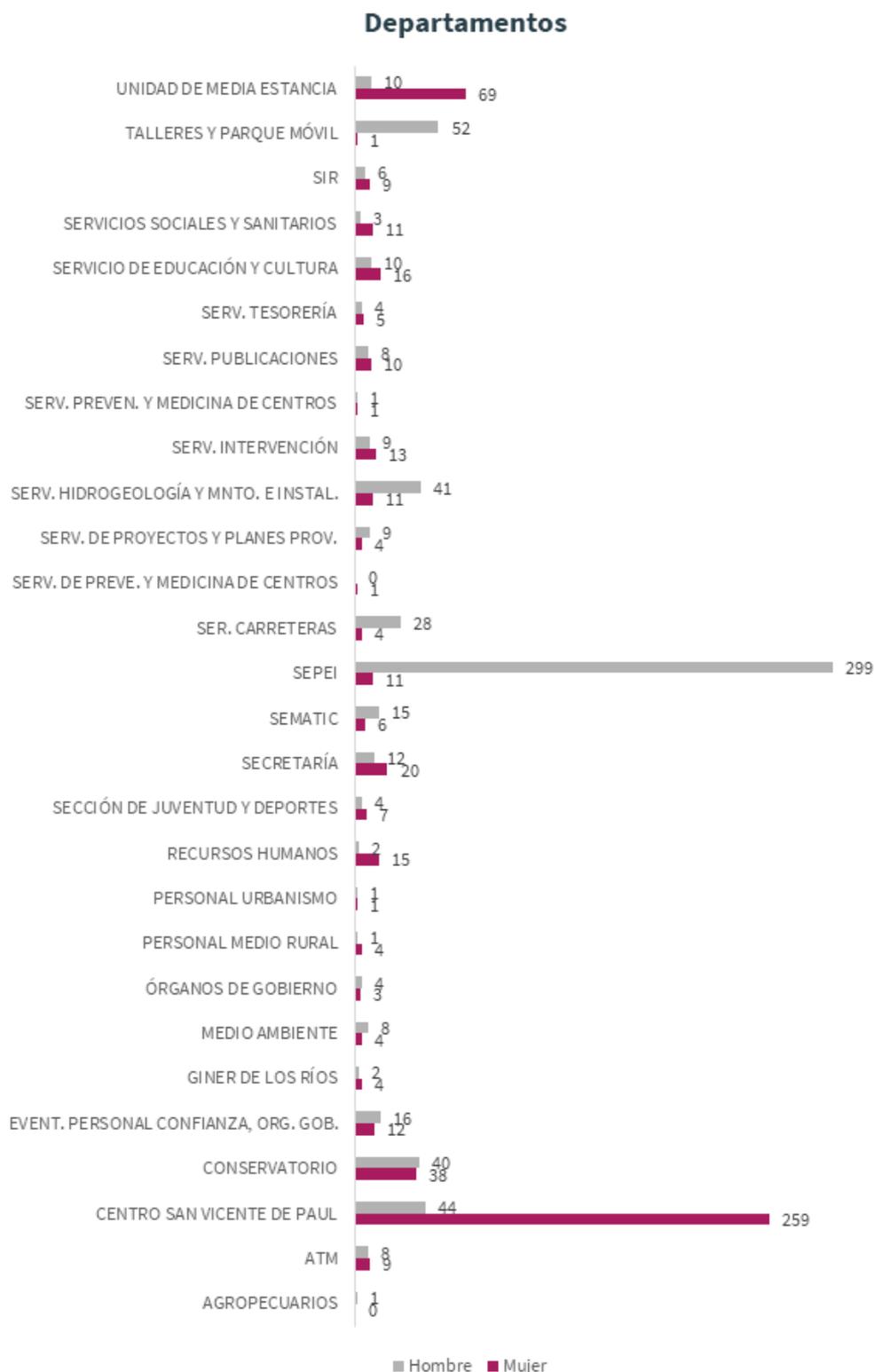
En los procesos selectivos, sea cual sea el ámbito de la contratación o el perfil del puesto a cubrir, se incluye en el temario como materia concreta la de igualdad. Los tribunales y comisiones de valoración de la entidad, a efectos de la selección, cuentan, siempre que sea posible, con composición equilibrada entre mujeres y hombres, en la medida y naturaleza en la que el puesto lo permite. La información recopilada sobre los últimos procesos es la siguiente:

Últimos 3 procesos de selección y contratación	Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3	
Fecha	21-02-2022		15-11-2021		19-09-2022	
Puesto	Of. Mecánico/a Conductor/a de Automóviles		Profesor/a Percusión		Técnico/a Aux. Promoción Socio-Cultural	
Búsqueda específica candidaturas del sexo infrarrepresentado	SI*		NO		NO	
Contenido sexista	NO		NO		NO	
	M	H	M	H	M	H
Tribunal presidente	0	1	0	1	0	1
Tribunal vocal	0	6	1	5	3	3
Tribunal asesor	0	1	0	1	1	0
Tribunal secretarías	1	0	0	1	1	0
Total candidaturas recibidas	0	63	0	14	180	49
Total candidaturas preseleccionadas para exámenes, entrevistas y/o pruebas	0	32	0	14	148	32
Personas en lista de espera	0	25	0	0	32	17
Personas aprobadas	0	0	0	6	3	0

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Hemos visto que, a pesar de lo anterior, hay una fuerte masculinización y feminización de puestos (segregación horizontal). Vemos como en la institución se reproducen o reflejan los roles y estereotipos que encontramos en todos los ámbitos de la sociedad. Por tanto, en la información registrada sobre la clasificación profesional de la plantilla:





En cuanto a los puestos de trabajo, las mujeres ocupan puestos de ayudante de cocina, limpiadoras, lavandería y plancha, A.T.S, Auxiliares administrativas y auxiliares de centros asistenciales, entre otros. Por otra parte, los hombres ocupan otras posiciones o espacios como asesores técnicos, interventores, bomberos, mecánicos, porteros y peones, además de ocupar la mayoría de los puestos de jefatura y coordinación (segregación vertical).

Plantilla según puesto	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
FUNCIONARIOS/AS								
Ats	24	7	31	77,42	22,58	4,40	1,14	-54,84 %
Adjunto/a de servicio	6	4	10	60	40	1,10	0,65	-20,00 %
Adjunto/a de servicio (grupo a2)	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Arquitecto/a	2	0	2	100	0	0,37	0	-
Arquitecto/a técnico/a	3	0	3	100	0	0,55	0	-
Asistente/a social/ trab. Social	3	0	3	100	0	0,55	0	-
Auxiliar administrativo/a	11	1	12	91,67	8,33	2,01	0,16	-83,33 %
Auxiliar c. Asistencial	184	13	197	93,40	6,60	33,70	2,12	-86,80 %
Auxiliar técnico de obras	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Ayudante de albañilería	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Ayudante de cocina	8	2	10	80	20	1,47	0,33	-60,00 %
Ayudante jardinería	2	2	4	50	50	0,37	0,33	0,00 %
Cabo jefe/a turno	0	42	42	0	100	0	6,85	-
Capataz/a	0	6	6	0	100	0	0,98	-
Carpintero/a tramoyista	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Cocinero/a	2	0	2	100	0	0,37	0	-
Coordinador/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Coordinador/a subalternos/as	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Delineante	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Director/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Director/a enfermería	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Diseñador/a (grupo a2)	2	2	4	50	50	0,37	0,33	0,00 %
Diseñador/a (grupo c1)	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Economista	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Guarda	1	6	7	14,29	85,71	0,18	0,98	71,43 %
Interventor/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a área mec auto y mantento	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a área mec op y svos munic	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a central área sepei	0	4	4	0	100	0	0,65	-
Jefe/a de grupo peón/a caminero/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a negociado auxiliar administrativo/a	39	13	52	75	25	7,14	2,12	-50,00 %
Jefe/a de sección (grupo a1)	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Jefe/a de sección (grupo a2)	3	11	14	21,43	78,57	0,55	1,79	57,14 %
Jefe/a de servicio	6	7	13	46,15	53,85	1,10	1,14	7,69 %
Jefe/a negociado regente	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a negociado técnico	23	9	32	71,88	28,13	4,21	1,47	-43,75 %

Plantilla según puesto	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
Jefe/a parque comarcal	0	5	5	0	100	0	0,82	-
Jefe/a sec a soc, salud y coop	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Jefe/a subalternos/as	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a taller mecánico	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Lavadero/a-planchador/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Letrado/a	2	2	4	50	50	0,37	0,33	0,00 %
Mec conductor/a bombero/a	3	183	186	1,61	98,39	0,55	29,85	96,77 %
Médico/a	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Oficial/a de laboratorio	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Oficial/a electromecánico	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Oficial/a imprenta	5	4	9	55,56	44,44	0,92	0,65	-11,11 %
Oficial/a jefe/a sección	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Oficial/a mantenimiento	1	10	11	9,09	90,91	0,18	1,63	81,82 %
Oficial/a mec cond maquinaria op	0	19	19	0	100	0	3,10	-
Oficial/a mec cond veh svos muni	0	4	4	0	100	0	0,65	-
Oficial/a mec cond vehículo gobierno	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Oficial/a mec cond vehículos	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Oficial/a mecan cond automoción	0	5	5	0	100	0	0,82	-
Oficial/a mecánico/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Operador/a de informática	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Operador/a de radio mecánico conductor	0	12	12	0	100	0	1,96	-
Operario/a	15	11	26	57,69	42,31	2,75	1,79	-15,38 %
Operario/a laboratorio	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Ordenanza	7	5	12	58,33	41,67	1,28	0,82	-16,67 %
Peón/a caminero/a	1	17	18	5,56	94,44	0,18	2,77	88,89 %
Portero/a	7	3	10	70	30	1,28	0,49	-40,00 %
Profesor/a de música	18	27	45	40	60	3,30	4,40	20,00 %
Programador/a	0	6	6	0	100	0	0,98	-
Secretaria/o de administración	2	0	2	100	0	0,37	0	-
Secretario/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Secretario/a interventor/a	2	5	7	28,57	71,43	0,37	0,82	42,86 %
Supervisor/a de auxiliares de enfermería	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Supervisor/a ropa / almacén	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Tec. Imagen y sonido	0	2	2	0	100	0	0,33	-

Plantilla según puesto	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
Técnica/o medio/a	4	5	9	44,44	55,56	0,73	0,82	11,11 %
Técnico/a	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Técnico/a proyectos y planes provinciales	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Tesorero/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Veterinario/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Personal eventual								
Adjunto/a jefe/a gabinete	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Administrativo/a	5	6	11	45,45	54,55	0,92	0,98	9,09 %
Arquitecto/a	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Asesor/a técnico	2	6	8	25	75	0,37	0,98	50,00 %
Coordinador/a	1	3	4	25	75	0,18	0,49	50,00 %
Delineante	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a de gabinete	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Jefe/a relaciones prensa	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Secretario/a particular	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Personal laboral								
A.t.s.	12	3	15	80	20	2,20	0,49	-60,00 %
Arquitecto/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Arquitecto/a técnico/a	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Auxiliar administrativo/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Auxiliar c. Asistencial	36	4	40	90	10	6,59	0,65	-80,00 %
Auxiliar técnico de obras	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Ayudante de archivos	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Ayudante de cocina	3	1	4	75	25	0,55	0,16	-50,00 %
Ayudante impresión y acabado	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Capataz/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Cocinero/a	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Delineante	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Educador/a-instructor/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Encargado/a portería	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Ingeniera/o técnica/o obras públicas	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Jefe/a de cocina	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Jefe/a de sección (grupo a2)	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Jefe/a de servicio	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Jefe/a negociado técnico	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Lavadero/a-planchador/a	16	1	17	94,12	5,88	2,93	0,16	-88,24 %
Limpiador/a	25	2	27	92,59	7,41	4,58	0,33	-85,19 %
Maestro/a carpintero/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Mecánico/a conductor/a bombero/a	0	24	24	0	100	0	3,92	-
Médico/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-

Plantilla según puesto	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
Monitor/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Monitor/a de gimnasia y mantenim	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Monitor/a ocupacional	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Oficial/a carpintería	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Oficial/a mantenimiento	0	3	3	0	100	0	0,49	-
Oficial/a mec cond maquinaria op	0	5	5	0	100	0	0,82	-
Oficial/a mec cond veh svos muni	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Oficial/a mec cond vehículo gobierno	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Oficial/a mecan cond automoción	0	2	2	0	100	0	0,33	-
Oficial/a mecánico/a	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Operador/a aguas	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Operario/a servicios múltiples	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Ordenanza	4	3	7	57,14	42,86	0,73	0,49	-14,29 %
Portero/a	8	5	13	61,54	38,46	1,47	0,82	-23,08 %
Profesor/a de e.g.b.	4	2	6	66,67	33,33	0,73	0,33	-33,33 %
Profesor/a de música	10	8	18	55,56	44,44	1,83	1,31	-11,11 %
Supervisor/a ropa / almacén	1	0	1	100	0	0,18	0	-
Técnica/o medio/a	1	3	4	25	75	0,18	0,49	50,00 %
Técnico/a auxiliar	7	2	9	77,78	22,22	1,28	0,33	-55,56 %
Técnico/a auxiliar archivo	1	1	2	50	50	0,18	0,16	0,00 %
Telefonista	0	1	1	0	100	0	0,16	-
Veterinario/a	1	0	1	100	0	0,18	0	-
TOTAL	546	613	1159	47,11	52,89	100	100	5,78 %

Por último, en cuanto a los centros, la mayoría de mujeres trabaja en el centro de “San Vicente de Paul” con un 47%, seguido de un 25% que trabaja en el centro de “Palacio Provincial” y un 12% en la “Unidad Media Estancia”.

En cuanto a los hombres, la mayoría trabaja en los Parques S.E.P.E.I. repartidos por toda la provincia con un 44%, seguido por un (21%) que trabaja en el “Palacio Provincial”.

4. FORMACIÓN

La Diputación de Albacete dispone de un **Plan de Formación anual** formalmente definido, mediante un estudio de necesidades formativas, aunque no está realizado con perspectiva de género. Además, se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a responsables de área. La Diputación, también, **ha promovido u**

organizado recientemente a toda la plantilla, cursos o acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No se observa, en general, discriminación en el acceso a los cursos formativos. El hecho de que haya más o menos mujeres participantes en un curso viene derivado de la segregación ocupacional que hay en la Diputación.

5. PROMOCIÓN

La metodología a seguir para la promoción se realiza según el **protocolo de promoción** designado a tal efecto para la administración. En la decisión de una promoción interna intervienen los/as responsables de departamento y el tribunal de valoración competente. Hasta la fecha, la entidad no ha emprendido medidas específicas para incentivar la promoción de mujeres en la entidad. Además, en los últimos cuatro años, no ha habido promociones en el periodo temporal analizado. Lo que sí se han producido han sido movilidades mediante el sistema de concursillos en los dos últimos años donde se han producido un 58% femeninas y un 42% masculinas, reflejando bastante equilibrio en este sentido.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

En el caso del personal laboral, son las mujeres las que tienen **contratos indefinidos** en mayor medida. Sin embargo, si nos fijamos en el personal funcionario, hay más mujeres funcionarias en situación de interinidad que hombres. Además, en relación a los **tipos de jornada**, también con independencia del tipo de empleado/a público/a al desagregar esta información por sexo, se observa que la mayor parte de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas a tiempo parcial.

7. ESPACIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Además de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo y Acuerdo Marco, la Diputación cuenta con los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de dichos derechos:

- Flexibilidad en la elección de periodos vacacionales.
- Política de reuniones en franjas que aseguren que no se alarga la jornada laboral.
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares.
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes.
- Permiso para acompañar a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales.
- Jornada intensiva en verano.
- Equiparación de parejas de hecho a matrimonio para la solicitud de permisos.

- Política de “luces apagadas”, es decir, a partir de una hora determinada no se permite dar continuidad a la jornada.

Por último, hasta la fecha, aunque la entidad no dispone de un registro como tal con datos desagregados por sexo donde se recojan los permisos solicitados por mujeres y hombres, se han registrado en el último año 13 permisos de paternidad, ninguno de maternidad, y en cuanto a las excedencias, se han producido 1 femenina y 2 masculinas por cuidado de familiares. Con respecto a otros permisos, se muestran los siguientes datos donde se aprecia bastante equilibrio en general:

Permisos y licencias último año	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
Lactancia	2,00	3,00	5,00	40,00	60,00	0,98	1,48	20,00 %
Médico	21,00	51,00	72,00	29,17	70,83	10,29	25,12	41,67 %
Fallecimiento familiar	138,00	33,00	171,00	80,70	19,30	67,65	16,26	-61,40 %
Exámenes prenatales	18,00	52,00	70,00	25,71	74,29	8,82	25,62	48,57 %
Traslado	9,00	14,00	23,00	39,13	60,87	4,41	6,90	21,74 %
Exámenes	13,00	32,00	45,00	28,89	71,11	6,37	15,76	42,22 %
Deber inexcusable	1,00	5,00	6,00	16,67	83,33	0,49	2,46	66,67 %
Otros permisos	2,00	13,00	15,00	13,33	86,67	0,98	6,40	73,33 %
Total	204,00	203,00	407,00	50,12	49,88	100	100	-0,25 %

8. RETRIBUCIONES

La Diputación aplica la política salarial que viene definida tanto por la Ley de Presupuestos Generales, como en el convenio colectivo y acuerdo marco de aplicación. En la Diputación de Albacete, antes de la realización de este diagnóstico, ya se habían analizado los salarios medios de hombres y mujeres para detectar posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor.

9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Hemos visto que a pesar de que no hay una infrarrepresentación de mujeres en general en la organización, sí que hay segregación vertical y horizontal.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad dispone de **Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aunque **no se han realizado medidas de sensibilización y prevención**.

11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se ha desarrollado una política de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, aunque la misma no contempla el acoso sexual y acoso por razón de sexo como elemento de riesgo en el trabajo. Por otro lado, se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales, aunque no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la entidad a través de web, comunicados, etc., se aprecia que en las modalidades comunicativas de la Diputación de Albacete **se puede estar utilizando un lenguaje inclusivo o imágenes no sexistas**, aunque no en toda la Diputación sino en algunas áreas con mayores conocimientos sobre la materia. **Para ello, se cuenta con una guía de lenguaje inclusivo y no sexista.**

13. VIOLENCIA DE GÉNERO

No se cuenta con un protocolo de actuación para la prevención de la violencia de género en la administración que ha sido difundido entre el personal y se han implementado medidas de sensibilización sobre violencia de género.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, la duración coincidente con la legislatura del actual equipo de gobierno, a contar desde la firma del mismo. Una vez finalice la vigencia, la entidad deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

01 La **evaluación de los puestos de trabajo** con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.

02 Determinar la relevancia de otros **factores desencadenantes de las diferencias retributivas**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la organización, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La Diputación a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

OBJETIVOS GENERALES



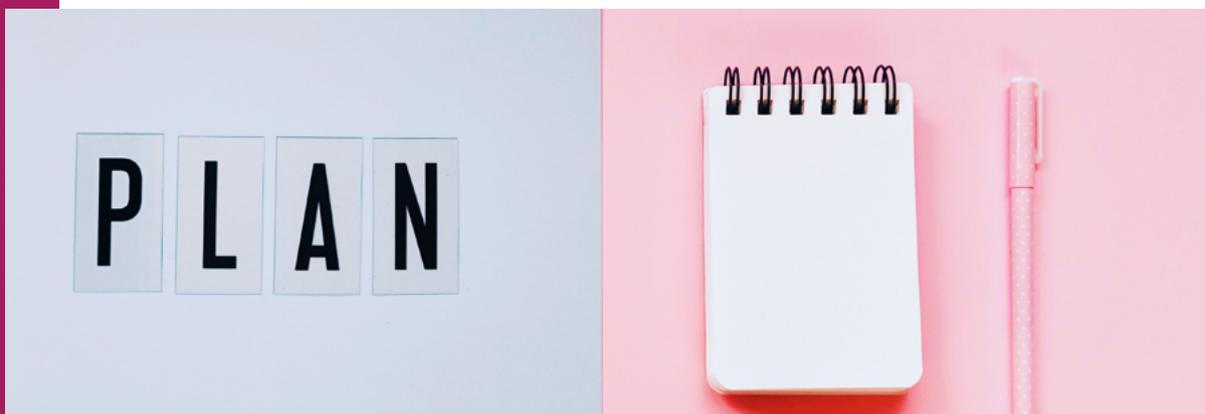
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la Diputación.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la diputación.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando la igualdad retributiva en todas las áreas.

PLAN DE ACCIÓN - EJES



1. PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos de selección y acceso, garantizando que en el proceso se valoran exclusivamente aptitudes y capacidades sin sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las bases reguladoras de los procesos selectivos, el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante todo el proceso selectivo
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad y RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Tribunales de selección</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)

INFORMACIÓN SOBRE EL USO Y APLICACIÓN DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y comunicaciones de la institución.
Descripción detallada de la medida	Realizar informe de impacto de género en todas las convocatorias de empleo público publicadas, considerando tanto el contenido no discriminatorio de la oferta, como el uso de un lenguaje no sexista, informando para ello durante todos los procesos selectivos, del uso y la aplicación de la guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - Diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad y RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Información de la guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje difundida (si/no) <input type="checkbox"/> Unidades/áreas entre los que se ha difundido la guía <input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos selectivos <input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en los tribunales de selección, garantizando así que disponen de conocimientos en materia de igualdad.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de Igualdad y RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad

BASES REGULADORAS DE PROCESOS SELECTIVOS CON MEDIDAS GARANTISTAS PARA PERSONAS GESTANTES	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos, garantizando que en el proceso se valoran exclusivamente aptitudes y capacidades sin sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Establecer en las bases de las convocatorias públicas de los procesos selectivos para el acceso al empleo, garantías para que las mujeres gestantes y lactantes puedan realizar las pruebas selectivas sin menoscabo de los derechos del resto de las personas aspirantes.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2027
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> RR.HH. y tribunales de selección
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medidas de garantía definidas (si/no) <input type="checkbox"/> Medidas de garantía introducidas (si/no) <input type="checkbox"/> Contrataciones desagregas por sexo

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos infrarrepresentados combatiendo la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos selectivos de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo, combatiendo así la infrarrepresentación femenina y por consiguiente la segregación horizontal.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Unidad de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres contratados/as a través de esta medida. <input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos infrarrepresentados

TRIBUNALES DE SELECCIÓN CON REPRESENTACIÓN PARITARIA	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la presencia equilibrada y paritaria, sobre todo para puestos masculinizados, en los tribunales de selección de los procesos selectivos llevados a cabo por la diputación
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	Recursos Humanos y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Tribunales o Comisiones de selección equilibrados/as <input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal

2. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

JORNADAS, TALLERES Y/O CAMPAÑAS PARA CAPTAR MAYORES CANDIDATURAS FEMENINAS EN PUESTOS MASCULINIZADOS	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Realizar jornadas, talleres y/o campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres, para sensibilizar a la ciudadanía y animarlas a prepararse profesionalmente para puestos que actualmente se siguen considerando "masculinizados"
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Jornadas, talleres y/o campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Enumerar jornadas, talleres y/o campañas (objeto, lugar de celebración, nº horas, asistentes, etc.)

3. RETRIBUCIONES

ADECUAR EL SISTEMA DE NÓMINAS Y/O GESTIÓN DEL PERSONAL PARA EL ESTUDIO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad y S.E.M.A.T.I.C
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de la Unidad informática y de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de informes realizados mediante esta adaptación

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al RD 902/2020.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2027
Responsables	RR.HH. y S.E.M.A.T.I.C.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Brecha <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no) <input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no)

ESTUDIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Tanto en la R.P.T. como en la plantilla, llevar a cabo un estudio con perspectiva de género para detectar posibles desigualdades salariales
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> RPT/Plantilla realizado (Si/no) <input type="checkbox"/> Estudio con perspectiva de género <input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos en RPT/Plantilla

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos, garantizando que en el proceso se valoran exclusivamente aptitudes y capacidades sin sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos desagregadas por sexo, indicando por un lado de forma evolutiva el año de la promoción para poder hacer una comparativa progresiva, y a su vez que incluya el grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – Diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y S.E.M.A.T.I.C
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH. y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad <input type="checkbox"/> Base de datos procesos de promoción (si/no) <input type="checkbox"/> Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, promoción) <input type="checkbox"/> Informe evolutivo de las promociones realizadas por año (si/no)

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Definir un sistema de evaluación de desempeño para cada área o Unidad, con el fin de que las promociones internas resulten objetivas y justificadas
Cronograma de implantación	Enero 2026 – Diciembre 2026
Responsables	RR.HH. y Mesa General de Negociación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Evaluaciones realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar resultados

PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	RR.HH. y Tribunales de Selección
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida <input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar estilos de liderazgo participativos y libres de sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Ofertar cursos de formación sobre promoción profesional y liderazgo participativo dirigidos a personal que ocupen puestos de mando y responsabilidad, de manera que se fomenten dotes de liderazgo libres de estereotipos, roles de género, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – Diciembre 2026
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida <input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

ESTUDIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROMOCIONES PROFESIONALES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Reforzar la ampliación de la perspectiva de género en los procesos, garantizando que en el proceso se valoran exclusivamente aptitudes y capacidades sin sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo un estudio con perspectiva de género de la R.P.T. y de la plantilla para detectar posibles desigualdades en la promoción profesional, así como para corregir aquellas categorías que encuentran obstáculos para la promoción.
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> RPT/Plantilla realizado <input type="checkbox"/> Estudio con perspectiva de género <input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos en RPT/Plantilla

PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA Y PARITARIA EN LOS PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Considerar el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, teniendo en cuenta la distribución inicial entre mujeres y hombres en el ámbito de cada Unidad o área de la Diputación, con respecto a la idoneidad de las personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos</u> : Costes de personal <u>Recursos materiales</u> : Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal</u> : Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Principio de representación implantado (si/no) <input type="checkbox"/> % porcentaje de mujeres y hombres en puestos de libre designación <input type="checkbox"/> % de segregación horizontal

VALORAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Establecer el principio general en los procesos de promoción interna de que, de cara a la decisión de un proceso, se valorará la formación en materia de igualdad que cuente la persona aspirante.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos</u> : Costes de personal <u>Recursos materiales</u> : Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal</u> : Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Sistema de valoración introducido (si/no) <input type="checkbox"/> % porcentaje de promociones masculinas y/o femeninas

TRIBUNALES DE PROMOCIÓN INTERNA CON REPRESENTACIÓN PARITARIA	
Área de actuación	Proceso de selección y acceso
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales del sistema de promoción interna. En aquellos colectivos en los que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará de forma especial la aplicación de dicho principio, salvo que por razones fundadas no pudiera hacerse efectivo.
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Tribunales o Comisiones de promoción interna equilibrados/as <input type="checkbox"/> Aumento % promoción interna del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación vertical

5. FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A PRESIDENCIA, DIPUTADOS/AS, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un taller de sensibilización en materia de igualdad, dirigido a puestos de responsabilidad (Presidencia, diputados/as, mandos intermedios y RR.HH).
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Unidad de Formación y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de la unidad de Formación, de Igualdad y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar un entorno libre de micromachismos y sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar una jornada presencial en materia de sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla, organizándolo por convocatorias y, con al menos, una duración de dos horas.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación, Servicio de Igualdad y Diversidad y RR.HH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de la Unidad de Formación, de RR.HH. y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) <input type="checkbox"/> Ponentes o docentes <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y comunicaciones de la institución.
Descripción detallada de la medida	Organizar e impartir un curso formativo y de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido al personal responsable del gabinete de prensa.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	Unidad de Formación, Servicio de Igualdad y Diversidad y RR.HH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de la unidad de Formación, de Igualdad y Diversidad, de RR.HH. y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Ponentes o docentes <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

SESIÓN FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN Y RLPT

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Capacitar en materia de planes de igualdad al personal encargado de evaluar el plan de la diputación.
Descripción detallada de la medida	Realizar una sesión formativa semipresencial en materia de planes de igualdad dirigida a la comisión de seguimiento y evaluación y RLPT
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de la Unidad de Formación, de Igualdad y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

FOMENTAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso a la formación y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de la Unidad de Formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo <input type="checkbox"/> N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo <input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación y RR.HH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH. y de Formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje <input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación

MEJORA DE LOS CANALES DE DIFUSIÓN EN MATERIA DE FORMACIÓN	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Mejorar y ampliar los canales de difusión de la formación para un alcance completo a todos los puestos profesionales, masculinizados y/o feminizados en la diputación
Cronograma de implantación	Enero 2024 – Diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación y RR.HH
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH. y de Formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Canales de difusión revisados (si/no) <input type="checkbox"/> Canales de difusión modificados (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance

ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD BÁSICAS A TODA LA PLANTILLA Y DE NUEVO INGRESO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Obligatoriedad de acción formativa en materia de igualdad básica (2 horas) a toda la plantilla y para el personal de nuevo ingreso, establecer el plazo máximo de impartición de 1 año
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Unidad de Formación, RR.HH y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de la Unidad de Formación, de Igualdad y Diversidad y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

ELABORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Realizar un informe de impacto de género sobre el plan de formación de la Diputación de Albacete
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	Unidad de Formación y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de la Unidad de Formación y de Igualdad y Diversidad</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Informe elaborado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Informe aprobado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de cambios introducidos</p>

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la diputación un folleto que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes actualizado conforme la legislación vigente. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Representantes Legales de la Plantilla
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)

CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH. y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no) <input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y S.E.M.A.T.I.C.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de la Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no) <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

OFRECER UN SERVICIO CON ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y/O LUDOTECA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Ofrecer un servicio de actividades deportivas o ludoteca dirigido a personal con hijos/as, durante periodos de vacaciones escolares, pero no vacacionales.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – Diciembre 2026
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Servicio ofertado (si/no) <input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del servicio

ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH..
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo (si/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (si/no)

POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD HORARIA DE ENTRADA Y SALIDA AL PUESTO CON MOTIVO DE CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Establecer una medida de flexibilidad horaria en la entrada y salida al puesto de trabajo de entre 20-30 minutos, por motivo de conciliación para que no se notifique como impuntualidad injustificada.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH..
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo (si/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (si/no)

7. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal de RR.HH.</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con información sobre la institución y que además contenga información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, de manera que el personal de nueva incorporación conozca las políticas de igualdad.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Manual realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance

SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL EN MATERIA DE PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar al personal en materia de publicidad y comunicación incluyente a través de folletos, agendas, cartelería, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Acciones de sensibilización (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar material utilizado <input type="checkbox"/> Alcance

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN PARA TRABAJAR CONCEPTOS DE IGUALDAD EN LA ENTIDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña de sensibilización dirigida al personal a través de Merchandising para trabajar conceptos de igualdad en la entidad (marcapáginas, bolígrafos, cuadernos, tazas, etc.) que contengan información sobre estereotipos y roles, corresponsabilidad, prevención del acoso, mujeres directivas, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – Diciembre 2026
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Campaña realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar medios utilizados <input type="checkbox"/> Alcance

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc. dirigiéndolas al personal de la diputación a través de circulares, cartelería, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2027
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados

ACTUALIZAR EL ESPACIO EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Actualizar y revisar el espacio en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad y S.E.M.A.T.I.C.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal de la Unidad de Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (si/no) <input type="checkbox"/> % de visitas

CAMPAÑA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN ENCUESTAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña informativa y de concienciación sobre la importancia de responder las encuestas que proporciona la diputación, para detección de necesidades y sugerencias del personal.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tablones, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Campaña realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance

REVISAR Y CORREGIR EL LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS EN LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) de la Diputación de Albacete para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Febrero 2024 - agosto 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas

REVISAR Y CORREGIR EL LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS EN LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) de la Diputación de Albacete para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Febrero 2024 - agosto 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas

APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Sistematizar el uso de una comunicación corporativa de toda la Diputación de Albacete con perspectiva de género, con la aplicación de un lenguaje y comunicaciones no discriminatorias en toda norma, escrito administrativo o medio de comunicación social.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Sistema comunicativo revisado (si/no) <input type="checkbox"/> Sistema comunicativo modificado (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes modificadas

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar la correcta aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de instruir y activar el protocolo de acoso.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Curso impartido (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico de sensibilización en materia de prevención contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de la Unidad de Formación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Formación impartida (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual en base a Ley 4/2023 y difundirlo entre la plantilla a través de algún folleto o similar.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad, RR.HH y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia, personal de RR.HH. y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

ESTUDIO SOBRE LA INCIDENCIA DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE ALBACETE	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar un estudio que visibilice la incidencia y el impacto que puede tener el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en la Administración de la Diputación de Albacete.
Cronograma de implantación	Enero 2026 - diciembre 2026
Responsables	RR.HH, PRL y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia, personal de RR.HH. y de PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Estudio realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Estudio difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas

9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DENOMINACIONES NEUTRAS EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional con lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Revisar la RPT incluyendo un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) <input type="checkbox"/> Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)

ESTUDIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA DETECTAR POSIBLES DESIGUALDADES EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Regular un sistema de clasificación profesional con un lenguaje inclusivo.
Descripción detallada de la medida	Tanto en la RPT como en la plantilla, llevar a cabo un estudio con perspectiva de género para detectar posibles desigualdades salariales
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	RR.HH. y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Estudio con perspectiva de género RPT/Plantilla realizado (Si/no) <input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos en RPT/Plantilla

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	RR.HH y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos</u> : Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales</u> : Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal</u> : Presidencia y personal de RR.HH y de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (si/no)

MÓDULOS TRANSVERSALES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Fomentar la formación y capacitación en materia de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Introducir módulos transversales sobre violencia machista en la formación de igualdad de género.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH., PRL y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos materiales</u> : Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal</u> : Personal de RR.HH, Formación y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Satisfacción percibida <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Fomentar la formación y capacitación en materia de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas de sensibilización e información para prevenir la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad de género dirigida al personal de la Diputación durante toda la vigencia del plan de igualdad y en días conmemorativos.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH., Formación y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Campaña realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> N° de campañas realizadas <input type="checkbox"/> Asistencia desagregada por sexo <input type="checkbox"/> N.º comunicaciones realizadas

TELETRABAJO COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Fomentar la formación y capacitación en materia de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Establecer el teletrabajo como medida de protección para mujeres víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH..
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medida implantada <input type="checkbox"/> Aplicación teletrabajo <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

11. SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

DISPONER DE EPIS Y ROPA IGNÍFUGA CON PATRONAJE FEMENINO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Se contará con EPIS y ropa ignífuga para mujeres y hombres, garantizando así la protección frente a accidentes de trabajo para ambos sexos y un tallaje adecuado en general.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	SPRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste de los EPIS y ropa <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y Personal de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance

INFORMES DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADO POR SEXO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a todas las personas
Descripción detallada de la medida	Desarrollar informes de siniestralidad desagregados por sexo y/o categoría
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	SPRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH. y PRL
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Informe de siniestralidad redactado (si/no) <input type="checkbox"/> Conclusiones obtenidas

VIOLENCIA SEXUAL EN EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Incluir en la valoración de riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - diciembre 2025
Responsables	SPRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> Presidencia, personal de RR.HH. y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Inclusión del riesgo en la evaluación (si/no)

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS CON LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo por parte de la Diputación, y a través del servicio de prevención y médico ajeno, reconocimientos médicos con la inclusión de la perspectiva de género (ginecológicos, etc.)
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2026
Responsables	Unidad de prevención y servicio de prevención ajeno
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de los reconocimientos médicos <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> personal de la Unidad de PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Reconocimientos médicos realizados (si/no) <input type="checkbox"/> perspectiva de género introducido (si/no)

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y MIEMBROS DE PREVENCIÓN

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Cursos de formación en materia de igualdad a las personas que componen el comité de seguridad y salud y componentes de la unidad de prevención, de cara a generar conocimientos técnicos tendentes a la aplicación de la perspectiva de género en la salud laboral
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	Comité de seguridad y Salud, Servicio de Igualdad y Diversidad y SPRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comité de seguridad y salud y personal de la Unidad de Prevención
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Formación impartida (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud en la Diputación de Albacete y promover el reconocimiento de aquellas investigaciones en materia de sanidad, prevención y salud, que sean relevantes desde el punto de vista de género para la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la administración provincial.
Cronograma de implantación	Enero 2026 – diciembre 2026
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad y Servicios Sociales y Sanitarios
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Comité de seguridad y salud y personal de la Unidad de Prevención
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Investigaciones realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Incorporación de la perspectiva de género (si/no) <input type="checkbox"/> Conclusiones del estudio

12. GOBERNANZA INSTITUCIONAL

CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA FIGURA DEL ENLACE DE IGUALDAD	
Área de actuación	Gobernanza Institucional
Objetivos que persigue	Generar en la Diputación, un recurso y herramienta de trabajo en materia de igualdad, tendente a alcanzar los objetivos y medidas dentro del eje estratégico del Plan de Igualdad dentro de la Diputación de Albacete.
Descripción detallada de la medida	Se reforzará la figura del “Enlace de Igualdad” dentro de la Diputación de Albacete, como nexo de comunicación entre los distintos servicios y áreas de la Diputación de Albacete y el Servicio de Igualdad y Diversidad, para cumplir con las directrices y ejes estratégicos de la diputación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. y Material de oficina <u>Recursos de personal:</u> Personal de RR.HH. y servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Figura de enlace creada (si/no) <input type="checkbox"/> Componentes del enlace desagregadas por sexo

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LOS ENLACES DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN	
Área de actuación	Gobernanza Institucional
Objetivos que persigue	Generar en la Diputación, un recurso y herramienta de trabajo en materia de igualdad, tendente a alcanzar los objetivos y medidas dentro del eje estratégico del Plan de Igualdad dentro de la Diputación de Albacete.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad, a los enlaces de igualdad de la Diputación de Albacete
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2027
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s) <u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal de la unidad de Formación, de Igualdad y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

ESTABLECER PERMISO RETRIBUIDO A LOS ENLACES DE IGUALDAD

Área de actuación	Gobernanza Institucional
Objetivos que persigue	Generar en la Diputación, un recurso y herramienta de trabajo en materia de igualdad, tendente a alcanzar los objetivos y medidas dentro del eje estratégico del Plan de Igualdad dentro de la Diputación de Albacete.
Descripción detallada de la medida	Se dotará a las personas que ejerzan como enlaces de igualdad, de un permiso retribuido con la duración que se acuerde, para el ejercicio de las funciones encomendadas.
Cronograma de implantación	Enero 2024 – diciembre 2024
Responsables	RR.HH
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal de RR.HH</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Dotación presupuestada (si/no) <input type="checkbox"/> Dotación concedida (si/no) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

MODIFICAR EL REGLAMENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD

Área de actuación	Gobernanza Institucional
Objetivos que persigue	Generar en la Diputación, un recurso y herramienta de trabajo en materia de igualdad, tendente a alcanzar los objetivos y medidas dentro del eje estratégico del Plan de Igualdad dentro de la Diputación de Albacete.
Descripción detallada de la medida	Modificar el Reglamento del Comité de Igualdad para que se adecúe sus funciones a la normativa vigente y se configure como órgano de seguimiento, evaluación y revisión del Plan y que vele por la ejecución del Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Diciembre 2023
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal del Servicio de Igualdad y Diversidad</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Dotación presupuestada (si/no) <input type="checkbox"/> Dotación concedida (si/no) <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida

13. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ACTUALIZAR ACUERDO MARCO Y CONVENIO COLECTIVO	
Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación como son el acuerdo marco y el convenio colectivo, que cuenten con la aplicación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción detallada de la medida	A través de la Mesa General de Negociación, junto con los representantes legales de los trabajadores, actualizar el acuerdo marco y el convenio colectivo.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Mesa General de Negociación, representantes legales de los trabajadores y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Mesa General de Negociación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo publicado <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACUERDO MARCO Y EN EL CONVENIO COLECTIVO	
Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación que cuente con la aplicación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar todo el contenido del acuerdo colectivo y del convenio colectivo de la Diputación de Albacete con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todo su contenido, evitando expresiones con masculino genérico e introduciendo la perspectiva de género en el mismo.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Mesa General de Negociación, representantes legales de los trabajadores y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Mesa General de Negociación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo publicado <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACUERDO MARCO Y EN EL CONVENIO COLECTIVO	
Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación que cuente con la aplicación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar todo el contenido del acuerdo colectivo y del convenio colectivo de la Diputación de Albacete con un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todo su contenido, evitando expresiones con masculino genérico e introduciendo la perspectiva de género en el mismo.
Cronograma de implantación	Enero 2025 – diciembre 2025
Responsables	Mesa General de Negociación, representantes legales de los trabajadores y Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Mesa General de Negociación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo actualizado (sí/no) <input type="checkbox"/> Acuerdo marco y convenio colectivo publicado <input type="checkbox"/> N.º de cambios introducidos

FOMENTAR LA PARIDAD Y EL EQUILIBRIO EN LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación que cuente con la aplicación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción detallada de la medida	Garantizar la presencia equilibrada y paritaria de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la Diputación de Albacete.
Cronograma de implantación	Enero 2025- diciembre 2025
Responsables	Servicio de Igualdad y Diversidad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Presidencia y personal del Servicio de Igualdad y Diversidad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Mujeres y hombres en la comisión de seguimiento <input type="checkbox"/> Aumento % del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal

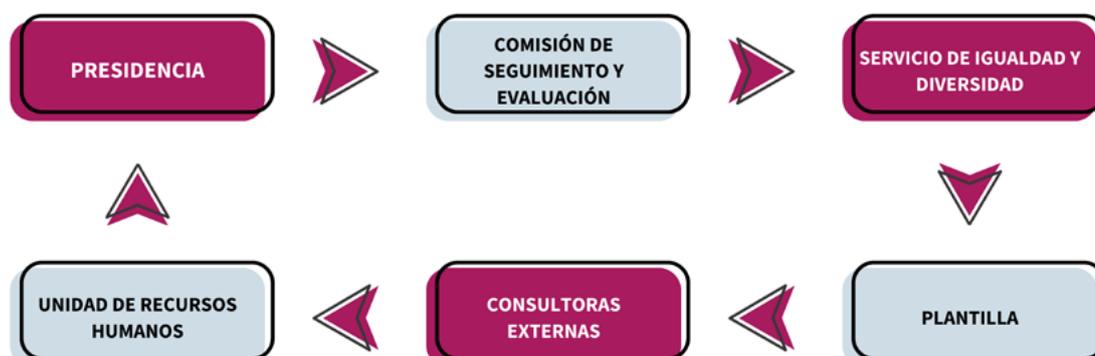
MEDIOS Y RECURSOS



Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La diputación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a Internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



CALENDARIO DE ACTUACIONES



	2024	2025	2026	2027
PROCESO DE SELECCIÓN Y ACCESO				
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las convocatorias públicas de empleo	█			
Información sobre el uso y aplicación de la guía de lenguaje inclusivo	█			
Formación en materia de igualdad a responsables de selección	█			
Bases reguladoras de procesos selectivos con medidas garantistas para personas gestantes	█	█	█	█
Fomento de la contratación del sexo subrepresentado	█			
Tribunales de selección con representación paritaria		█		
INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA				
Jornadas, talleres y/o campañas para captar mayores candidaturas femeninas en puestos masculinizados		█		
RETRIBUCIONES				
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial	█			
Registro salarial	█	█	█	█

	2024	2025	2026	2027
Estudio con perspectiva de género en el ámbito salarial				
PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Registro y seguimiento de las promociones				
Evaluaciones de desempeño				
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado				
Cursos de formación sobre promoción profesional y liderazgo				
Estudio con perspectiva de género en las promociones profesionales				
Principio de representación equilibrada y paritaria en los puestos de libre designación				
Valorar la formación en materia de igualdad en los procesos de promoción				
Tribunales de promoción interna con representación paritaria				
FORMACIÓN				
Formación en género a órganos de Presidencia, diputados/as mandos intermedios y RR.HH.				
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla				
Formación y sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo				
Sesión formativa en materia de igualdad a la comisión de seguimiento				
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral				
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares				
Mejora de los canales de difusión en materia de formación				
Acciones formativas en materia de igualdad básicas a toda la plantilla y de nuevo ingreso				
Elaboración de impacto de género en el plan de formación				
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes				
Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad				
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación				

	2024	2025	2026	2027
Ofrecer un servicio con actividades deportivas y/o ludoteca			■	
Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital	■			
Política de flexibilidad horaria de entrada y salida al puesto con motivo de conciliación	■			

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	■			
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género		■		
Sensibilización al personal en materia de publicidad y comunicación incluyente		■		
Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la entidad			■	
Campañas de comunicación en días conmemorativos	■	■	■	■
Reseña en la web en temática de igualdad	■			
Campaña para fomentar la participación en encuestas		■		
Revisar y corregir el lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas en la Diputación de Albacete	■			
Revisar y corregir el lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas en la Diputación de Albacete	■			
Aplicación de un sistema de comunicación inclusivo y no discriminatorio	■			

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

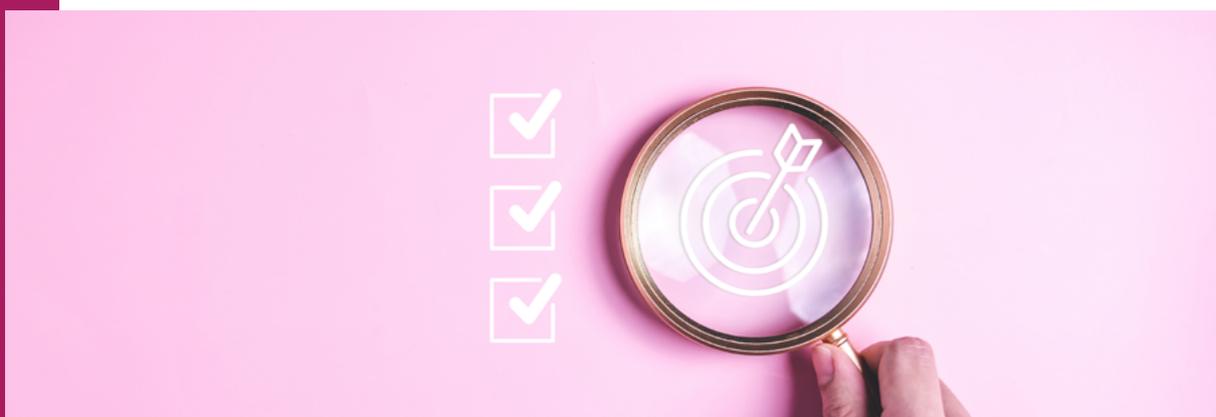
Formación en materia de acoso	■			
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla	■			
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	■			
Estudio sobre la incidencia del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la administración de la diputación de Albacete			■	

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional			■	
Estudio con perspectiva de género para detectar posibles desigualdades en la clasificación profesional		■		

	2024	2025	2026	2027
VIOLENCIA DE GÉNERO				
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género			■	
Módulos transversales sobre violencia contra las mujeres	■			
Campaña de sensibilización para prevención de la violencia de género	■			
Teletrabajo como medida de protección para mujeres víctimas de violencia de género	■			
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Disponer de EPIS y ropa ignífuga con patronaje femenino	■			
Informes de siniestralidad desagregado por sexo	■			
Violencia sexual en evaluación de riesgos		■		
Reconocimientos médicos con la inclusión de la perspectiva de género	■	■	■	
Formación en materia de igualdad y perspectiva de género a los miembros del comité de seguridad y salud y miembros de prevención			■	
Incorporación de la perspectiva de género en investigaciones científicas			■	
GOBERNANZA INSTITUCIONAL				
Creación y mantenimiento de la figura del enlace de igualdad	■			
Formación en materia de Igualdad a los enlaces de igualdad en la Diputación	■	■	■	■
Establecer permiso retribuido a los enlaces de Igualdad	■			
Modificar el reglamento del comité de igualdad	■			
NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
Actualizar acuerdo marco y convenio colectivo		■		
Introducir la perspectiva de género en el acuerdo marco y en el convenio colectivo		■		
Fomentar la paridad y el equilibrio en la composición de la comisión de seguimiento		■		
Fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades para las personas que forman parte de la negociación colectiva	■	■	■	■

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN



1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para verificar lo que se ha realizado en este campo y asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el III Plan de Igualdad), y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

1.1 Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte del Comité de Igualdad que se constituirá como Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. Los miembros se reunirán periódicamente, cada 3 meses y se levantará acta reunión en la que se detallen los resultados. Todo ello, sin perjuicio de que se pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

1.2 Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** del Plan de Igualdad.

1.3 Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

01 Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

02 Informe de seguimiento. Este informe podrá resumir y sintetizar toda la información acerca de la ejecución de las acciones.

03 Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Presidencia de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación anual permitirá conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención. La evaluación, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

2.1 Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y se realizará anualmente. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

2.2 Objetivos

Con estas evaluaciones se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación. La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

2.3 Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

01 Recogida y análisis de la información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expuesto los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

02 Informe de evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

03 Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

04 Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación por la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y la Presidencia de la entidad, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren apartados como:

- A. Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- B. Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- C. Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- D. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario. En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de éste con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

CONTROL DE VERSIONES					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	16/08/2023	Com. negociadora	Concilia2	Presidencia y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se designa al Comité de Igualdad para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

FINANCIACIÓN

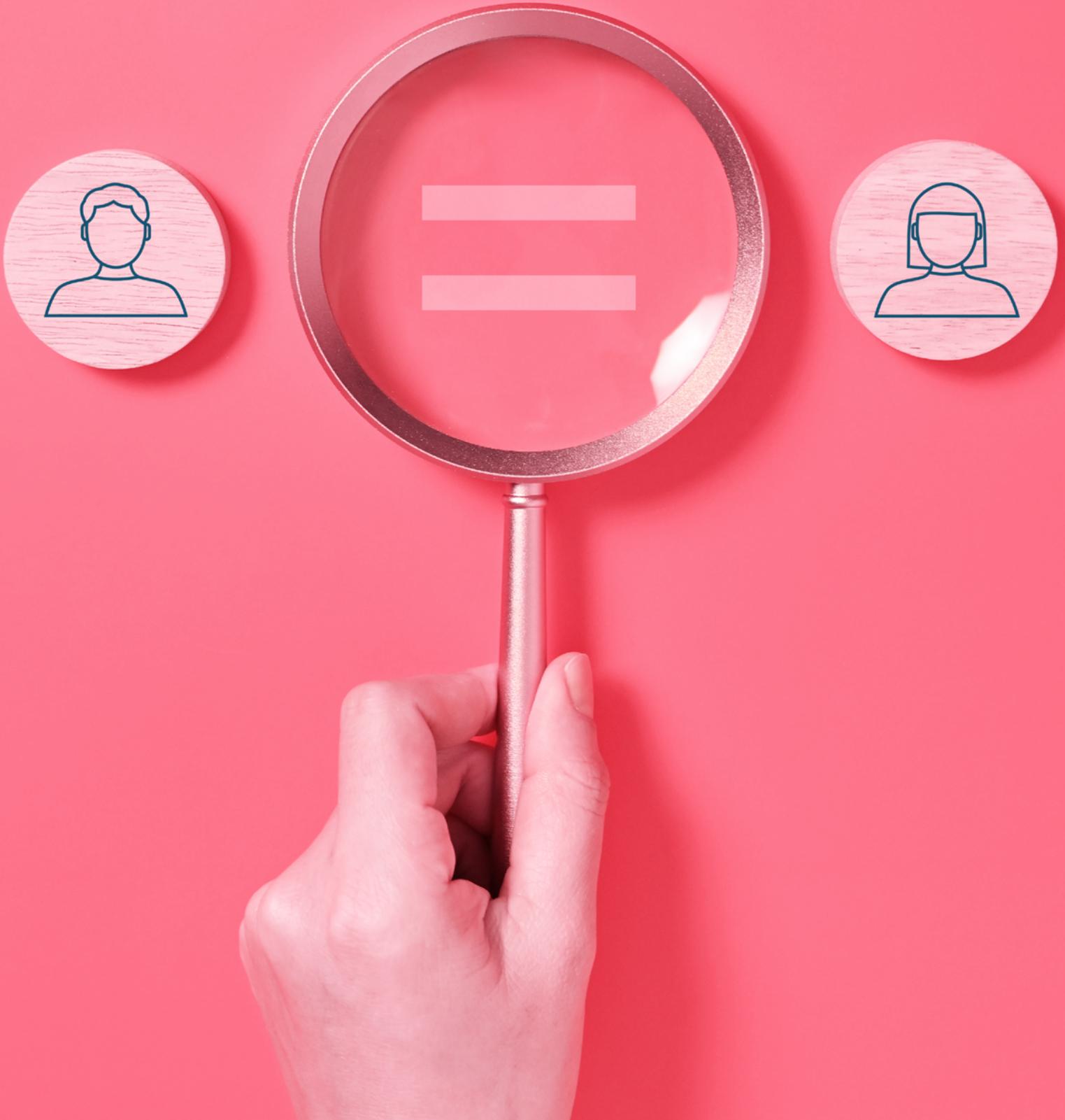


La financiación de las actuaciones planteadas en el III Plan de Igualdad para el personal al servicio de la Diputación Provincial de Albacete (2023-2027) se realizarán mediante la asignación de recursos propios de la Diputación provincial. Además, se estudiarán todas aquellas otras fuentes de financiación compatibles con la consecución de los objetivos estratégicos expuestos.

APROBACIÓN Y FIRMA



Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la entidad, como en representación legal de la plantilla, se aprueba el presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



DIPUTACIÓN DE ALBACETE

 **igualdad**