ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

Número 21/21

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

Familia, Dependencia e Igualdad de Oportunidades

Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN DE ÁVILA.

Concluido el plazo de información pública de la aprobación inicial, por acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de Ávila, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de octubre de 2020 de la modificación I Plan de Igualdad de Género del Personal de la Diputación de Ávila, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 220, de 13 de noviembre de dos mil veinte; no habiendo sido presentada ninguna alegación, reclamación o sugerencia al expediente, el acuerdo se entiende aprobado definitivamente conforme lo dispone el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificado por la Ley 11/1999, de 21 de abril; procediendo a la publicación íntegra del texto del Reglamento, a los efectos previstos en el artículo 70.2 de la citada Ley y 196 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las EE.LL.

Contra el acuerdo, definitivo en vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Burgos, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la disposición, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10.1.b), 25.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ávila, 7 de enero de 2021.
El Presidente, *Carlos García González*.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE AVILA.

Índice:

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CARACTERISTICAS DEL PLAN
4- LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
5. DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS
7. MEDIDAS DE APLICACIÓN
8. ÁMBITO DE APLICACIÓN
9. VIGENCIA DEL PLAN
10. SEGUIMIENTO DEL PLAN

ANEXO I. Protocolo para la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo de la Excma. Diputación Provincial de Ávila.

ANEXO II. Glosario de términos sobre igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE AVILA

1.- INTRODUCCIÓN

La Diputación Provincial de Ávila, tiene en su haber cuatro planes de Igualdad para su provincia y llega ahora el momento, que continuando con su trayectoria de compromiso, así como para dar cumplimiento a los preceptos legales expuesto en la ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aborde la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades para la Institución, o lo que es lo mismo, un Plan de Igualdad cuyo ámbito de actuación sea la plantilla de la propia corporación en toda su extensión y para todas las personas que prestan sus servicios en ella y cualquiera que sea su relación laboral.

La transversalidad de género es, cada vez más, un elemento esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competenciales.

En este contexto, los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas (tanto en la gestión de sus recursos humanos como en la gestión de las políticas y servicios de las que son responsables) se están empezando a desarrollar de forma sistemática en los organismos públicos

de nuestro país en todos los niveles territoriales: local, provincial, regional y estatal.

Este Plan de Igualdad para la plantilla de personas trabajadoras de la Diputación de Ávila deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura, donde por cuestiones de estereotipos y prejuicios, se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la eliminación de la brecha salarial (más allá de que a igual competencia y responsabilidad, igual salario); en el trato igualitario que deban recibir unas y otros y a la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral. Todo ello respetando en todo momento el principio de transversalidad y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

2. MARCO LEGAL (Ámbito internacional, estatal, autonómico y local)

A. El principio de Igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.
B. La Constitución Española en su artículo 14, proclama la igualdad formal a través del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 promulga la igualdad real, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.
C. La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 fija la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y el artículo 51 expone el carácter obligatorio que éste tendrá en las Administraciones Públicas.

Así, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/ 2007, establece que:

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación."

D. La ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Publicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario.

E. En el plan Autonómico de Castilla y León para la Igualdad de Oportunidades y contra la violencia de género (2013-2018) de la Junta de Castilla y León se marcan 35 medidas para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y la promoción en el trabajo, haciendo hincapié en las mujeres con mayores dificultades de inserción. Además de afianzar el servicio de orientación, asesoramiento y apoyo para que las mujeres se conviertan en empresarias, el plan pretende facilitar la incorporación de la mujer a sectores o niveles en las que está infrarepresentada, promover planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas de la Comunidad y fomentar la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad y contra la violencia de género.

F. Una de las claves de la erradicación de las desigualdades, es la educación en valores tal y como señala la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la desigualdad real de Mujeres y Hombres en el desarrollo de sus artículos del 23 al 25. el sistema educativo y formador debe ser constante y transversal.

G. Otra de las medidas será sensibilizar a la empresa y a las personas responsables de recursos humanos de la necesidad de eliminar clichés, que el nuevo instrumento de planificación fija, además, la necesidad de formar agentes de prevención de la violencia de género en el medio rural, y a todos los profesionales implicados sobre el origen, las consecuencias y las pautas de actuación ante un caso de violencia. Formación que se hará extensiva a los colectivos de mujeres con mayor vulnerabilidad a sufrir violencia de género.

H. Muy importante a tener en cuenta será el acuerdo regulador para el personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ávila. Oficina Territorial de Trabajo RESOLUCIÓN de 9-03-2005, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación de Ávila. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (miembros de la mesa de Igualdad).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Asegura que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la Diputación, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Favorece, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación Laboral personal y familiar.
- Trata de prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4- LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se ha constituido un grupo de trabajo -Comisión de Igualdad- compuesta de forma paritaria por representantes Políticos de la Diputación con capacidad de decisión, un representante de recursos humanos, representantes sindicales de la corporación y una agente de Igualdad, para facilitar e impulsar la elaboración y negociación del Plan, así como su desarrollo, seguimiento y evaluación.

La Comisión de Igualdad es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad. También hemos considerado que su composición tenga una

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como que sus miembros tengan conocimientos en materia de igualdad.

Composición:

1. Presidencia: El/la Diputada Delegada del Área de Familia, Dependencia y Oportunidades.
2. Vicepresidencia: El/la Diputado Delegado del Área de Recursos Humanos.
3. Vocalías:
   - Los miembros de la Comisión Informativa del Área de Familia, Dependencia y Oportunidades.
   - Los/as Jefes de Servicio del Área competente en materia de Servicios Sociales. y Recursos Humanos.
   - La Agente de Igualdad técnico del Área de familia, Dependencia y Oportunidades.
   - Un representante de cada organización sindical con representación en la Corporación.
4. Secretaría: La Jefe de Servicio del Área de Familia, Dependencia y Oportunidades ó la Jefe de Servicio del Área de Recursos Humanos ó funcionario en quien deleguen.
5. Expertos: Para el tratamiento de cuestiones concretas podrá asistir a la Comisión personas expertas en materia de Igualdad con voz, pero sin voto, invitadas por la Presidencia.

Funciones:

La Comisión de Igualdad es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad. También hemos considerado que su composición tenga una presencia equilibrada en mujeres y hombres.

5. DIAGNÓSTICO

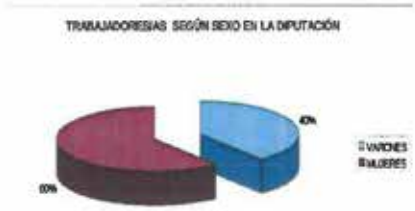
Para poder disponer de un plan de igualdad realista y concreto es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la corporación. El diagnóstico es el instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la institución en materia de igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se puede obtener información actualizada que permitirá identificar los aspectos que constituyen desigualdades entre mujeres y hombres, los cuáles ha de erradicar la organización para alcanzar la igualdad de género real.

A continuación, hemos analizado los datos, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo de las diferentes áreas de intervención:

selección de personal, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, tiempo de trabajo y salud laboral.

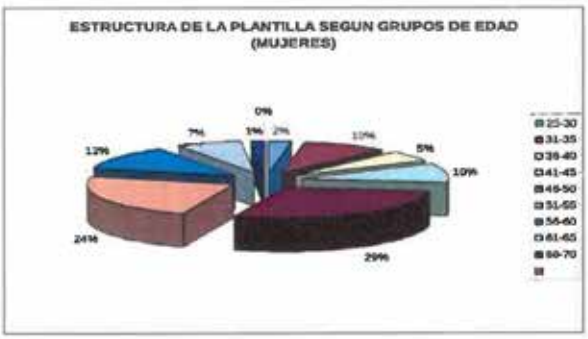
A. ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL:

En este ámbito se analizará la presencia de las mujeres y hombres en la Diputación desde la incorporación a la organización.



La plantilla está compuesta por un 60% de mujeres y un 40% de hombres, en total son 220 mujeres y 144 hombres. En el análisis global, el dato ofrece una composición equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, puesto que se respeta el porcentaje de 60% - 40%. En este caso, la mayoría de personas trabajadoras de la corporación son mujeres.

Respecto a la ***edad*** de la plantilla, y tal y como se observa en los gráficos, un 29% de la plantilla femenina se encuentra entre los 46 y 50 años, y un 24% entre los 51 y 56. Por lo tanto, más de la mitad de la plantilla de mujeres de la Corporación tiene más de 46 años.



www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

La plantilla de los hombres está ligeramente más envejecida, así un 68% de los trabajadores está entre los 51 años y los 60. La franja de edad predominante en los hombres es de 51 a 55 años (40%). Por tanto, la mayoría de la plantilla masculina de la corporación tiene más de 51 años.

Esta realidad puede obedecer a la incorporación más tardía de las mujeres al mercado de trabajo y a la corporación con respecto a los hombres, ya que actualmente hay más mujeres y más jóvenes dentro de la Diputación.

En los ***procesos de selección***, la provisión de vacantes y promoción interna del personal trabajador de la Excma. Diputación Provincial de Ávila se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de Provisión de puestos y normas que resulten de aplicación.
La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas que servirán para finalizar con la realización de trabajos extraordinarios.

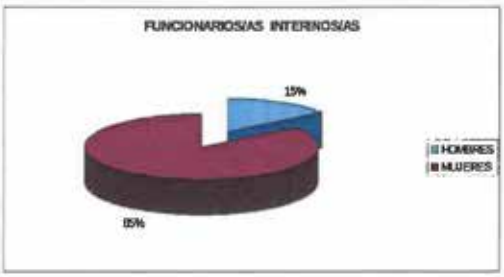
Los datos acerca de la ***publicitación del empleo*** de forma cualitativa no se han extraído de forma objetiva o estadística puesto que no se dispone de tal información, con lo que se han fundamentado en las experiencias anteriores de publicidad de empleo público.
Así, la oferta se realiza a través del Boletín Oficial de la Provincia (BOP) para la población en general, y además, para las personas que trabajan dentro de la corporación se publicita a través del correo electrónico de la empresa. Asimismo, se coloca una copia de las bases en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo.

B. ÁREA DE CONTRATACIÓN

En esta área se analizará la estabilidad en el empleo de las mujeres y hombres de la corporación.

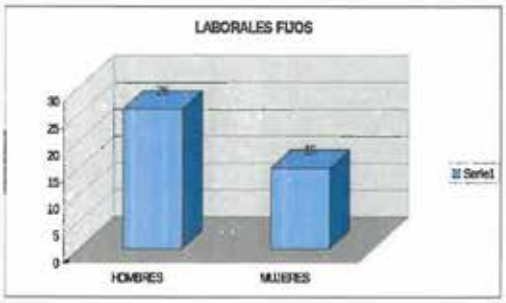
En los gráficos que se exponen a continuación, podemos apreciar que en la Diputación de Ávila, existe un mayor número de mujeres ***funcionarias de carrera*** (58%), frente a los hombres, que son el 48%.

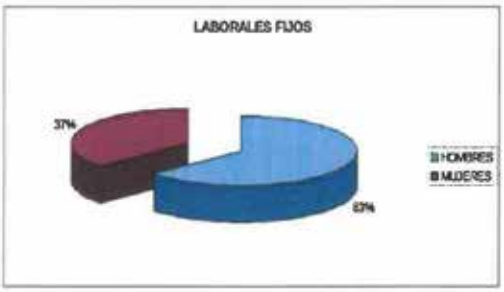
En cuanto al ***funcionariado en interinidad***, nuevamente las mujeres superan a los hombres, siendo éstas el 85% del total y sus compañeros hombres el 15%.



La existencia de un mayor número de mujeres funcionarias, tanto de carrera como interinas, tiene una relación con la forma objetiva de acceder a los puestos, fundamentada en concurso-oposiciones u oposiciones, en las que de forma objetiva se bareman unos u otros conocimientos o capacidades. Se ha demostrado que las mujeres tienen mejores resultados en este tipo de formas de acceder a un puesto de trabajo, algo que los datos de la corporación refuerzan.

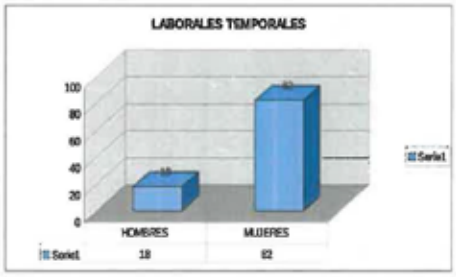
En la categoría de ***personal laboral de carácter fijo***, el porcentaje de hombres (63%) es superior al de mujeres (37%).

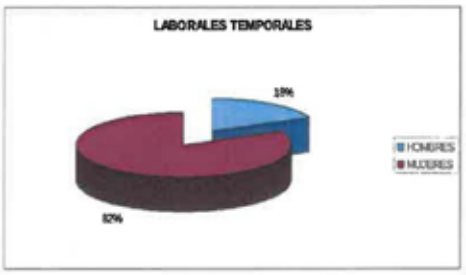




www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

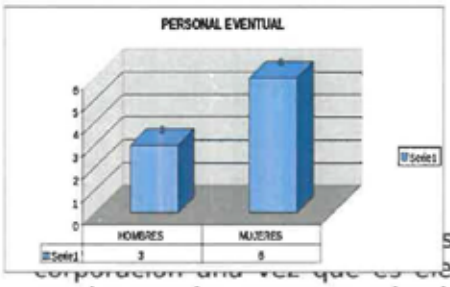
Sin embargo, entre los porcentajes de ***personal laboral de carácter temporal***, existe una brecha de género notable, ya que las mujeres ocupan el 82% del total, frente al 18% de los hombres.

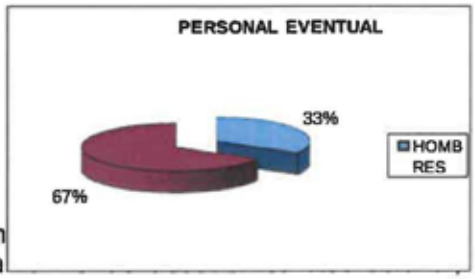




A pesar de que el sistema de acceso es similar al del funcionariado, las mujeres tienen, en general, una menor participación dentro del personal laboral, ya sea fijo o temporal. Este hecho se debe a varios factores: la segregación horizontal, que hace que las mujeres se concentren en nichos laborales con una mayor temporalidad y precariedad dentro de la corporación (personal auxiliar del centro residencial, etc.); así como con la naturaleza temporal o la tendencia a que esto sea así del mercado de trabajo, ya que la fluctuación entre el personal necesario en estos servicios en función de la demanda (vacaciones, sustituciones, mayor o menor número de personas en el servicio, etc.) hace que las mujeres presenten peores datos de personal laboral, especialmente temporal.

En cuanto al personal ***eventual***, en la corporación se trata de un grupo pequeño de 9 personas trabajadoras, donde el 67% son mujeres y el 33% son hombres.





s design
egida. La
son las propias personas miembros de la corporación quiénes deciden y la contratación tiene una duración concreta (que coincide con la de los miembros de carácter político de la corporación). Esta forma de contratación y de cese de servicios supone un problema para las mujeres y para los hombres ya que el despido es pactado y no requiere indemnización alguna, lo cual data de cierta inestabilidad al propio puesto de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para estudiar la clasificación profesional del personal de la Diputación, vamos a analizar, por una parte los grupos profesionales, y por otra, las jefaturas de la propia corporación.

1. Según el personal clasificado por ***grupos profesionales*** de la Diputación de Ávila, existe el mismo número de mujeres trabajadoras pertenecientes al ***grupo A1*** como de hombres.

En el ***grupo A2*** se observa una diferencia notable entre mujeres y hombres, con un 80% de mujeres y un 20% de hombres. Este hecho obedece a que el grupo A2 corresponde, entre otros grupos profesionales, con servicios sociales (eminentemente feminizado).

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

El ***C1*** es un grupo profesional que ocupa un porcentaje pequeño de personas trabajadoras dentro de la corporación (24 personas en total). Existe una diferencia pequeña entre mujeres y hombres, siendo superior el porcentaje de hombres (58%) frente al de mujeres (42%).

Aunque la diferencia en el porcentaje entre hombres y Mujeres no es excesivamente significativa, dentro del grupo C1 se engloban diferentes puestos de trabajo de distinta índole, los hombres copan la categoría superior del grupo C, que es la que nos ocupa, C1, en comparación con la C2 detallada a continuación.

En el grupo ***C2*** existe una gran desproporción entre las trabajadoras y trabajadores, con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres.

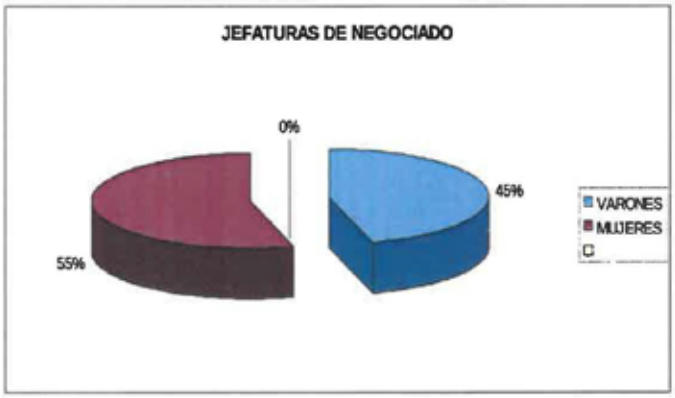
En el ***grupo E*** encontramos una mayor incidencia de hombres, 64%, frente a las mujeres, que son el 36%.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Esto es debido a los puesto de trabajo que se engloban dentro de este grupo profesional y que son fuertemente masculinizados por la naturaleza de las tareas: las cuales concuerdan con roles estereotipados.

2. Si analizamos la distribución vertical de la plantilla de la corporación, a través de las ***jefaturas existentes*** en ella, observamos que en las ***jefaturas de servicios*** de la Diputación, existe una brecha de género, ya que el 67% las ocupan los hombres, frente al 37% de las mujeres. Esto puede ser causado por la edad de los trabajadores y trabajadoras, las mujeres se han incorporado posteriormente al mercado laboral.

En cuanto a las ***jefaturas de negociado,*** nuevamente en su mayoría son ocupadas por hombres, ocurre lo mismo que en las jefaturas de servicios pero ne menos medida. Así, el 55% son ocupadas por hombres frente al 45% por mujeres.



Se observar que las jefaturas, tanto de negociado (en menor medida) como de servicios (en un porcentaje mucho mayor) son copadas por hombres.

D. PROMOCIÓN

Respecto a las promociones en la Excma. Diputación provincial de Ávila, el servicio de recursos humanos y relaciones laborales nos informa, que con relación a las últimas promociones celebradas en la Excma. Diputación de Ávila, , que tuvieron lugar en el año 2009 , consistieron en la convocatoria de pruebas selectivas para cubrir por promoción interna 14 plazas de Administrativo vacantes en la plantilla de personal funcionario, cuyas bases generales se publicaron en el BOP número 86 de 11 de mayo de 2009, incluidas en la Oferta de Empleo Público del mismo año, publicada en el Boletín Oficial de castilla y León, numero 37, de 24 de febrero de 2009. Resueltas las pruebas selectivas, el resultado fue el de la provisión de 8 plazas por mujeres y 6 por hombres.

Desde entonces no ha habido promociones (o eso se deduce de la información) y los procesos de promoción se fundamentan en lo que la legislación marca.

E. FORMACIÓN

En cuanto a datos de formación dentro de la empresa, no se han facilitado datos de itinerarios ni de cursos formativos que se lleven a cabo dentro de la corporación, ni en materia de igualdad ni de ninguna otra naturaleza.

F. RETRIBUCIÓN

El departamento de recursos humanos y relaciones laborales, nos informa que, con relación a la obligación empresarial de satisfacción de la retribuciones, cualquiera que sea su naturaleza, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, la Excma. Diputación de Ávila existe igualdad salarial sin discriminación retributiva alguna entre mujeres y hombres, , en los términos reconocidos en los artículos 35 de la constitución española, 5 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y 28 del real decreto legislativo 2/2015 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

La tabla salarial referida a la Ley de Presupuestos de 2017 y referida a doce mensualidades es la siguiente:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	13.576,32	522,24
A2	11.739,12	425,76
B.	10.261,56	373,68
C1	8.814,12	322,20
C2	7.335,72	219,24
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	6.714,00	6.714,00
165,00		

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2017, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	698,13	26,85
A2	713,45	25,87
B.	739,07	26,92
C1	634,82	23,19
C2	605,73	18,09
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	559,50	13,75

C) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, en las siguientes cuantías referidas a doce mensualidades:

Nivel	Importe - Euros
30	11.858,76
29	10.636,80
28	10.189,68
27	9.742,20
26	8.547,00
25	7.583,16
24	7.135,68
23	6.688,80
22	6.241,08
21	5.794,56
20	5.382,60
19	5.107,80
18	4.832,76

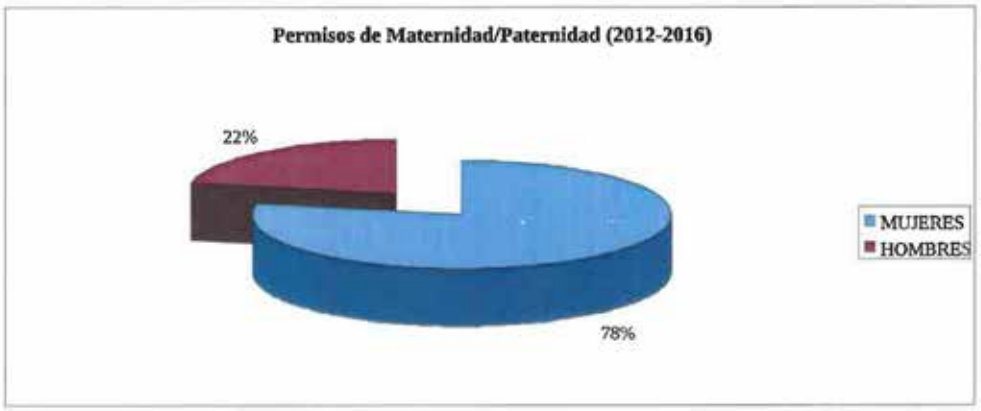
17	4.557,96
16	4.283,64
15	4.008,36
14	3.733,92
13	3.458,64
12	3.183,72
11	2.908,80
10	2.634,36
9	2.496,96
8	2.359,08
7	2.221,92
6	2.084,40
5	1.947,00
4	1.740,96
3	1.535,40
2	1.329,12
1	1.123,20

De la tabla de retribuciones salariales se puede observar que el salario base varía en función de la categoría profesional, siendo homogéneo en cada una de ellas.

G. TIEMPO DE TRABAJO

En esta área se contempla todo lo relacionado con la conciliación laboral, familiar y personal a través de permisos retribuidos, flexibilidad laboral, etc. Los datos cuantitativos que han sido facilitados por parte del departamento de RRHH han sido los referidos al disfrute de los permisos de maternidad y paternidad.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958



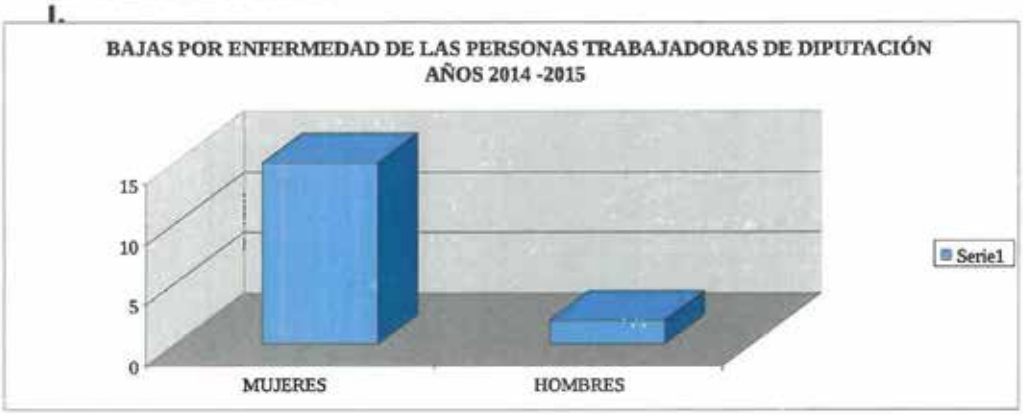
Podemos observar en los últimos cuatro años los permisos de maternidad han sido superiores a los de paternidad, 22% de hombres y un 78% de mujeres.

Aun la diferencia de solicitud de este permiso, dista mucho de ser equilibrado, pero aun es algo reciente y tanto hombres como mujeres hemos de concienciarnos. Es un dato alarmante la gran diferencia existente.

Una de las claves para que la igualdad sea realmente efectiva entre mujeres y hombres es no tener roles de genero, que los padres son iguales, en importancia para el desarrollo de los menores.

H. SALUD LABORAL

I.



Solamente se ha tenido acceso a los datos referidos a las bajas por enfermedad de mujeres y hombres durante los años 2014-2015 .Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres son extensamente trabajadas y conocidas, pero este conocimiento e información no ha derivado en unas medidas concretas dentro de la salud laboral de unas y otros.

Como se ha comprobado a lo largo de todo el diagnóstico, las mujeres ocupan sectores y posiciones donde la carga emocional, el estrés, la sobrecarga de trabajo y la inmediatez de la tarea, suponen un riesgo evidente de sufrir una enfermedad o accidente laboral como la ansiedad, el estrés, la depresión, la doble presencia, el síndrome de "burnout" (trabajadora quemada) y un sinfín de riesgos psicosociales que no son considerados a través de la evaluación específica de los mismos.

La falta de evaluación de estos riesgos de forma concreta, como se hace a través de la prevención con EPI o de la vigilancia de la salud, supone erradicar a perspectiva de género de la salud laboral en la corporación.

Este hecho da lugar a que las mujeres tengan un mayor número de bajas por enfermedad, que aunque de menor duración, las cargan por los roles estereotipados, y que los hombres tengan menos períodos de baja pero de mayor duración.

6. OBJETIVOS:

OBJETIVOS GENERALES:

1. Erradicar la discriminación de género en el ámbito laboral dentro de la Excma. Diputación de Ávila.
2. Crear una conciencia de género dentro de la corporación.
3. Establecer las medidas necesarias para luchar contra la violencia de género dentro de la Excma. Diputación de Ávila.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL:

- Establecer sistemas de selección con pruebas objetivas para obtener una valoración del desempeño del puesto de trabajo y no de otras variables.
- Eliminar el lenguaje sexista en la Diputación de Ávila.
- Conseguir una mayor difusión de las ofertas de empleo tanto de promoción interna como para acceder a la corporación.
- Promover el principio de igualdad de género de forma transversal en las pruebas de acceso a la corporación.

ÁREA DE CONTRATACIÓN:

- Favorecer la estabilidad en el empleo de las personas que trabajan en la corporación.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- Eliminar la segregación horizontal y vertical que pudiera existir en la corporación.

ÁREA DE PROMOCIÓN:

- Establecer un sistema de promoción interna con el objetivo de fomentar la igualdad de género.
- Publicitar las promociones internas a fin de conseguir que un mayor número de participantes en el proceso de selección.

ÁREA DE FORMACIÓN:

- Lograr que el personal de la Corporación adquiera perspectiva de género y conocimientos sobre brecha laboral de género.

ÁREA DE RETRIBUCIONES:

- Erradicar la discriminación retributiva en caso de que existiese en la corporación.

ÁREA DE TIEMPO DE TRABAJO:

- Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad para la plantilla de la corporación.

ÁREA DE SALUD LABORAL:

- Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la corporación.
- Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la corporación.

7. MEDIDAS DE APLICACIÓN.

A. ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.
-Medida 1.1: Establecimiento en todas las vacantes (para cualquier tipo de contratación) un sistema de selección de oposiciones o concurso-oposiciones.
- *Medida 1.2:* Supervisión del Plan Anual de Empleo de la Corporación, haciendo especial hincapié en la composición equilibrada en la contratación de personal .
-*Medida 1.3:* Garantizar la participación de la representación sindical en la empresa para: ➢ Conocer los puestos de trabajo a cubrir y las pruebas de selección propuestas. ➢ Participar en los procesos selección de personal que se emplean, y así evitar la aplicación de criterios sexistas que obstaculicen el acceso de las mujeres en condiciones de

igualdad.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas según sexo.
- Emitir informes sobre la contratación para velar por el cumplimiento de la igualdad de género.

Órgano encargado: Departamento de RRHH. Representación sindical.

Plazo de aplicación: A lo largo de todo el plan.

Evaluación: Estadística desagregada por sexo de procesos de selección .

Indicadores de cumplimiento:
- Verificación de su ejecución.

Objetivo 2: Eliminar el lenguaje sexista en la Diputación de Ávila.

-*Medida 2.1*: Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas del empleo de la Diputación de Ávila. Para ello, previa la publicación de las mismas, la Agente de Igualdad supervisará que estén redactadas en lenguaje no sexista.

- *Medida 2.2*: Utilizar un lenguaje no sexista en el organigrama de la Diputación (haciendo especial hincapié a la correcta redacción en la página web y documentos públicos).

-*Medida 2.3:* Adoptar un lenguaje no sexista en todos los escritos de la Diputación de Ávila. Elaboración de un documento sobre uso y normalización del lenguaje no sexista.

Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de Igualdad, a través de la agente de igualdad de oportunidades (elaboración del decálogo).

Plazo de aplicación: Desde la aplicación del Plan y durante todo el plan. El documento de uso y normalización del lenguaje no sexista se realizará en el primer trimestre de 2019 para que en las ofertas de empleo y documentos institucionales a partir de entonces sea de aplicación.

Evaluación:
- Informe anual con estadística acerca de cuántas ofertas de empleo se han realizado y cuántas tenían lenguaje sexista.

Indicadores de cumplimiento:
- Aplicación o no del lenguaje sexista.
- Revisión.

Objetivo 3: Conseguir una mayor difusión de las ofertas de empleo tanto de promoción interna, como para acceder a la corporación.

Medida 3.1: Implementar el procedimiento para la publicitación de las ofertas de empleo, a fin de que lleguen al mayor número de personas trabajadoras en la corporación o que quieran trabajar en ella.

Dicho procedimiento será:

1. Publicación de la oferta de empleo en los tablones de anuncios de todos y cada uno de los centros de trabajo de la Excma. Diputación de Ávila (en toda la provincia).

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

2. Publicación de la oferta de empleo en la página web de la corporación. 3. Envío de la oferta de empleo a través de intranet para las personas trabajadoras de la corporación, teniendo en cuenta a las personas que disfruten permisos de conciliación así como en permisos de maternidad y/o paternidad.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de Igualdad, a través de la agente de igualdad de oportunidades (supervisión del lenguaje y de que no haya sesgo de género en la difusión, segregación horizontal y vertical).
Plazo de aplicación: Desde la aplicación del Plan y durante todo el plan. El protocolo ha de implementarse como una forma de trabajo y de publicitación, para evitar la opacidad en esta área.
Evaluación: Informe anual con estadística desagregada por sexo acerca de cuántas ofertas de empleo ha habido y si se ha seguido el procedimiento.
Indicadores de cumplimiento: Aplicación o no del procedimiento de publicitación.

Objetivo 4: Promover el principio de igualdad de género de forma transversal en las pruebas de acceso a la corporación.
Medida 4.1: Todas las convocatorias recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo al art 14 CE, con el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
Medida 4.2: Todas las pruebas de acceso deberán contener obligatoriamente un temario para garantizar el acceso objetivo a las plazas.
Medida 4.3: Todas las convocatorias serán redactadas en lenguaje no sexista, siendo las plazas, si fuera posible, enunciadas por la titulación exigida en vez del puesto de trabajo.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de Igualdad, a través de la agente de igualdad de oportunidades (supervisión del lenguaje y de la redacción).
Plazo de aplicación: Durante todo el plan.
Evaluación: - Estadística anual con el número de ofertas de empleo publicadas. - Cumplimiento de lo referido al temario y redacción de la convocatoria.
Indicadores de cumplimiento: Grado de aplicación de lo referido al temario específico y lenguaje.

B. ÁREA DE CONTRATACIÓN

Objetivo 1: Favorecer la estabilidad en el empleo de las personas que trabajan en la corporación.
Medida 1.1: Establecer el compromiso de no recurrir a la modalidad de contratación temporal para necesidades permanentes.

Medida 1.2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial, con el fin de equilibrar la mayor parcialidad de las mujeres.
Medida 1.3: Establecer un procedimiento informativo interno en el que las personas con contratación temporal o parcial tengan igualdad para acceder a la formación, promoción o cualquier otro aspecto que repercuta en la mejora de las condiciones del personal. Para ello, se tendrá un registro de las personas que tienen contratación temporal o parcial para informarles de cualquier jornada formativa, promoción o vacante.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de igualdad a través de la vigilancia de cumplimiento.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año.
Evaluación: Estadística anual desagregada por sexo de las personas que tienen contratación temporal o parcial y que han accedido a formación o promociones.
Indicadores de cumplimiento: - Respecto a las medidas cuantitativas, el número de personas con contrataciones parciales o temporales que han accedido a formación o promoción en igualdad de condiciones.

Objetivo 2: promover y facilitar las pruebas de acceso y selección. En el servicio a de la Diputación se establecerán las siguientes **medidas:**
Medida 2.1: Todas las convocatorias recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el Art. 14 de la Constitución, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
Medida 2.2: Todos los programas para las pruebas de acceso, deberán contener un número de temas, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, relativos a la Igualdad de Oportunidades Todas las convocatorias de plaza, velaran escrupulosamente para su redacción en un lenguaje no sexista.
Medida 2.3: se tendrán en cuenta e la hora de baremar, los cursos sobre igualdad de oportunidades.
Órgano encargado: - Departamento de RRHH. - Departamento de igualdad para la redacción de los requisitos referidos a igualdad.
Plazo de aplicación: A principios del año para que todos los contratos externos sean susceptibles de adherirse a los requisitos.
Evaluación: - Cumplimiento de los requisitos para la obtención del pliego.
Indicadores de cumplimiento:

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

- Cumplimento o no de la elaboración de los requisitos y del cumplimiento de los mismos.

C. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1: Eliminar la segregación horizontal y vertical en caso de existir en la corporación.
Medida 1.1: Promocionar acceso para las mujeres en puestos de trabajo eminentemente masculinizados (los incluidos en el grupo E), para facilitar la composición equilibrada. Esto se hará a través de las nuevas contrataciones o de las surgidas por jubilaciones, bajas o permisos.
Medida 1.2: Revisar las categorías profesionales para que tanto la denominación como las funciones del puesto de trabajo estén redactadas en lenguaje no sexista para evitar perpetuar la segregación ocupacional.
Medida 1.3: Establecer una forma de acceso objetiva a las jefaturas existentes en la corporación, en la que los méritos y capacidad laboral sean valorados de forma neutra. La representación legal de la plantilla participará en el diseño de criterios objetivos para la promoción y la aplicación.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de igualdad a través de la vigilancia de cumplimiento y elaboración del informe y estadísticas. Representación legal de la plantilla (RLT)
Plazo de aplicación: Un vez al año y durante todo el año.
Evaluación: - Estadísticas anuales desagregadas por sexo de mujeres en sectores masculinizados a través nuevas contrataciones. - Informe de revisión de lenguaje no sexista en categorías y funciones. - Elaboración de criterios objetivos para la promoción interna. - Estadística desagregada por sexo del equilibrio en puestos y categorías profesionales.
Indicadores de cumplimiento: - Respecto a las medidas cuantitativas, la composición y participación de las mujeres en la promoción. - Realización de estadísticas e informes necesarios.

D. ÁREA DE PROMOCIÓN

Objetivo 1: En el sistema de promoción interna garantizar la igualdad de género.
Medida 1.1: Establecer en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que se estén infra representadas.
Medida 1.2: Vigilar los topes horarios de obligado cumplimiento para

todas las categorías profesionales, en función del puesto de trabajo, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de igualdad a través de la vigilancia de cumplimiento. Representación legal de la plantilla (RLT) en lo referido al cumplimiento.
Plazo de aplicación: Durante todo el plan.
Evaluación: Estadística anual de promociones internas y la participación de mujeres y hombres en los procesos.
Indicadores de cumplimiento: - Nº de promociones internas anuales y nº de mujeres y hombres que pueden optar a la promoción, así como las que finalmente lo hacen. - Participación de la RLT.

Objetivo 2: Publicitar las promociones internas a fin de conseguir que un mayor numero de trabajadores y trabajadoras participen en el proceso de selección.
Medida 2.1: Publicitar para que en las ofertas de trabajo, haciendo especial hincapié en la participación de mujeres en los procesos de promoción.
Medida 2.2: Potenciar la participación de mujeres en los tribunales o comités de promoción; tanto en la parte referida a la empresa como a la RLT.
Órgano encargado: - Departamento de RRHH. Departamento de igualdad a través de la vigilancia de cumplimiento y la impartición cuando haya una promoción de la jornada de sensibilización. - Representación legal de la plantilla (RLT) en lo referido al cumplimiento.
Plazo de aplicación: Durante todo el plan.
Evaluación: - Forma de publicitar ofertas de empleo. - Asimismo, el número de jornadas de sensibilización y nº de mujeres que participan en tribunales o comités de promoción.
Indicadores de cumplimiento: - Aplicación o no de lo referido a la publicitación. - Participación de mujeres en Comités de promoción. Celebración de jornadas de sensibilización.

E. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1: Lograr que el personal de la Corporación adquiera perspectiva de género y conocimientos sobre brecha laboral de género.
Medida 1.1: Inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

continua que sea de al menos un 10% del curso. Estos módulos formativos de igualdad serán al menos una vez al año y podrán ser impartidos por entidades que trabajen la igualdad en el ámbito laboral con el fin de sensibilizar de una forma transversal y específica.
Medida 1.2: Realizar cursos y jornadas específicos (de reciclaje o adquisición de conocimientos) para la plantilla en función de las funciones que desempeñan; así y de forma prioritaria: - RRHH y Salud Laboral (con un enfoque a la discriminación en el acceso, promoción, evaluación con perspectiva de género del puesto de trabajo y riesgos laborales, etc.). El Diputado/a de RRHH también deberá realizarlo. - Servicios Sociales y representación sindical.
Órgano encargado: Departamento de Formación. Departamento de Igualdad para impartir la misma.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año. Para los cursos de formación específica durante el primer semestre de 2019.
Evaluación: Estadística de información elaborada anualmente desagregada por sexo, acción formativa, perfil profesional y horas de formación.
Indicadores de cumplimiento: - Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

F. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivo 1: Erradicar la discriminación retributiva en caso de existir en la corporación.
Medida 1.1:
Medida 1.2: Establecimiento de una cláusula de principio de igualdad retributiva, donde figure que debe pagarse la misma retribución por trabajo de igual valor.
Medida 1.3: Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa (analizando expresamente la incidencia de reducciones de jornada, excedencias y otros permisos derivados de la conciliación).
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de Igualdad.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año. Para las estadísticas, una vez al año.
Evaluación: Estadística de información elaborada anualmente desagregada por sexo, categoría profesional, pluses y complementos salariales que percibe y tipo de contrato.
Indicadores de cumplimiento: - La realización de las estadísticas.

G. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL CON LA LABORAL:

Objetivo 1: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad para la plantilla de la corporación.
Medida 1.1: Garantizar que todos los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual.
Medida 1.2: Fomentar la corresponsabilidad a través del uso de medidas de conciliación. - Permisos retribuidos. - Derechos por lactancia. - Reducciones de jornada por motivos familiares. - Excedencia. - Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. - Política de maternidad. (todo ello recogido en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Regulador de los trabajadores de la Diputación de Ávila)
Medida 1.4: Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes o menores.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de Igualdad.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año.
Evaluación: - Nº de hombres que han solicitado permisos de reducción de jornada y excedencia acogiéndose a lo planteado con respecto a la corresponsabilidad y el pago único. - Reserva de puesto de trabajo por excedencia por cuidado de personas dependientes.
Indicadores de cumplimiento: La realización de las acciones planteadas o no.

Objetivo 2: Elaborar documentación, estadísticas y datos acerca de los permisos de conciliación ejercidos en la Excma. Diputación de Ávila.
Medida 2.1: Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo en relación a los permisos de conciliación existentes y disfrutados por la plantilla (permiso de maternidad, permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia tanto por cuidado de menores como de personas dependientes, cuidado de menores afectados de cáncer o enfermedad grave, y los existentes en la corporación).
Medida 2.2: Establecer sistemas de solicitud de permisos más transparentes y estandarizados. En este aspecto, se ha de tener en cuenta la solicitud de reducción de jornada y excedencia cuando esta es susceptible de acogerse al pago único mencionado en el objetivo anterior.
Órgano encargado: Departamento de RRHH. Departamento de

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Igualdad.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año.
Evaluación: - La elaboración de formularios (en papel o en formato electrónico) para la solicitud de permisos y sistematización de los mismos.
Indicadores de cumplimiento: - La realización de las estadísticas. - La creación de formularios y aplicación de los mismos.

H. ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 1: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la corporación.
Medida 1.1: Valoración de puestos de trabajo anual incluyendo la perspectiva de género, diferenciando los riesgo para una y otro y haciendo especial hincapié en las trabajadoras embarazadas o realizando la lactancia materna.
Medida 1.2: Valoración de puestos de trabajo anual incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales, dada la feminización de mujeres en puestos de trabajo donde la carga psicosocial es evidente y notoria para su salud (servicios sociales, atención residencial directa a personas, etc.)
Medida 1.3: Establecer un procedimiento para que desde el momento en el que una mujer esté embarazada se la informe acerca de la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia, para todas las trabajadoras de la corporación, adaptando la información a la naturaleza del desempeño del trabajo.
Órgano encargado: Departamento de Salud Laboral. Departamento RRHH. Departamento de Igualdad (AIO).
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año.
Evaluación: - Realización o no de la valoración de puestos con perspectiva de género. - Facilitar información a través del procedimiento sobre la prestación de riesgo durante el embarazo y la lactancia aplicado a la situación específica de cada trabajadora.
Indicadores de cumplimiento: - La realización de las acciones planteadas o no. - Nº de mujeres informadas y nº de mujeres susceptibles de haberlo sido.

Objetivo 2: Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la corporación.
Medida 2.1: Creación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla de la Excma. Diputación de Ávila (anexo al presente plan).
Medida 2.2.: Colaborar con el Comité de Seguridad y Salud para dotarles

de la competencia en la participación de la gestión de la prevención en lo referido al acoso sexual y acoso por razón de sexo (órgano de vigilancia).
Medida 2.3: Realizar una jornada, sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el que se presentará el protocolo realizado y se aplicarán los contenidos al mismo.
Medida 2.4: Publicitación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla. Se hará: - En la jornada formativa para conocer el plan y su aplicación.
Órgano encargado: Departamento de Igualdad. Departamento de Salud Laboral. Representación legal de la plantilla.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año y para la realización de la jornada formativa el primer semestre de 2019.
Evaluación: - Grado de aplicación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Realización o no de la jornada formativa. - Publicitación efectiva del protocolo jornada formativa y realización de dípticos informativos.
Indicadores de cumplimiento: - Casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tratados a través del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de seo y nº de casos en general. - Número de personas que acuden a la jornada formativa. - Reparto de dípticos.

I. DIFUSIÓN DEL PLAN.

Objetivo 1: Realizar una campaña de publicidad del plan de Igualdad para la plantilla de la Excma. Diputación de Ávila.
Medida 1.1: Difundir el texto del plan de Igualdad a través del tablón de anuncios de cada centro de trabajo, de un correo electrónico en intranet y de la publicación en la página web.
Órgano encargado: Departamento de Igualdad.
Plazo de aplicación: A lo largo de todo el año y para la realización del díptico y de la difusión estándar hasta dos meses después de su publicación en Boletín Oficial de la Provincia.
Evaluación: - Envío del plan a través de las vías establecidas. - Elaboración del díptico informativo.
Indicadores de cumplimiento: - Número de personas a las que se les ha enviado el plan. - Nº de centros de trabajo donde se ha colocado el plan.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

8.ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de la Diputación Provincial de Ávila. En el territorio provincial y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos puestos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la Diputación.

9. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del plan será competencia de la Comisión de seguimiento que se constituirá tras la firma del presente plan; o en su defecto, por parte de la Comisión de Igualdad en cuyo seno se ha negociado y aprobado el presente plan.
Las reuniones de seguimiento se establecerán en, al menos, una al año para evaluar el desarrollo del plan y la consecución de los objetivos propuestos.

ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA DIPUTACIÓN DE ÁVILA

En Ávila, a de Octubre de 2017, reunida la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de oportunidades y contra la Violencia de Género del personal de la Diputación Provincial de Ávila,

EXPONE:

Que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del Plan de Igualdad firmado en la empresa, han decidido suscribir el presente documento en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal de la Diputación de Ávila según se describe a continuación.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la Diputación de Ávila asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras en ella y en las empresas que dependen de ella, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.
El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que

se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
En consecuencia, las partes que forman de la Comisión de Igualdad se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. ACOSO SEXUAL.

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explicito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, se considera acoso sexual.
El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Un único episodio manifestado por la victima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

III. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres en los espacios especialmente masculinizados.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la victima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la victima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la victima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

IV. MEDIDAS PREVENTIVAS

- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la Diputación.

- Responsabilidad: Todas las trabajadoras y trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la Diputación de Ávila. Dichos programas deberán ir dirigidos a todas las trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

V. PROTOCOLO.

A. Procedimiento de actuación en los centros de trabajo para las personas trabajadoras.

Contactar con la persona designada por la mesa de Igualdad como responsable, previo paso a comunicarlo conjuntamente a la persona designada responsable de RRHH. El contacto será a través de llamada telefónica, y si no fuera posible, de mensaje de texto o en el buzón de voz.

La respuesta siempre será de apoyo a la víctima del acoso, con lo que la trabajadora podrá irse a su domicilio sin penalización laboral por ello.

B. Procedimiento de actuación en los centros de trabajo para la Diputación de Ávila.

En el momento en el que la Diputación tenga constancia del episodio de acoso sexual o por razón de sexo a través del contacto telefónico con la víctima, garantizará la integridad de la trabajadora o trabajador, para lo cual permitirá que éstas abandonen el puesto de trabajo.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

La Diputación deberá activar el protocolo desde el momento que conozca el episodio.

C. Procedimiento de actuación común en los centros de trabajo.

Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad.
Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:
1.-Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, o al Comité de Empresa, apoyada en todo momento por la persona designada por la representación legal de la plantilla que forme parte de la Comisión de Igualdad.
2.-Traslado de la denuncia a la Comisión de Igualdad, garantizándose la máxima confidencialidad.
3.-Una vez recibida la denuncia y en la mayor brevedad posible, la dirección de Recursos Humanos, junto con la responsable del Programa de mujer, la Agente de Igualdad, y el responsable de salud laboral abrirán el expediente.
4.- La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:

.- Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.

.- Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.

5.- En el plazo máximo de 10 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la Comisión de Igualdad para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada (siempre que formen parte de la misma empresa) podrán ser asistidas por una persona representante sindical.
Se establecerán por parte de la dirección de la Diputación, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

Conclusión

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
  - El acoso sexual explícito.
  - El chantaje sexual.
  - El acoso por razón se sexo.
  - La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
  - Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.
Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por falta grave:
- Por falta muy grave:

Igual actuación se llevara a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.
Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VI. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.
El Comité de Seguridad y Salud pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.
Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.
Otras garantías de actuación serian;

- Protección de la dignidad de las personas afectadas
- Imparcialidad.
- Prohibición de represarías.
- Diligencia y celeridad.

VII. DISPOSICIÓN FINAL.

-La Comisión de Igualdad, llevara el control y el registro de la denuncia presentada y la resolución del expediente así como las distintas acciones preventivas de Diputación, con el objetivo de realizar un informe anual del cumplimiento de objetivos.
Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento en Ávila, a 13 de febrero de 2019

PRESIDENTE DE DIPUTACION
Don José Manuel Sánchez Cabrera

PRESIDENTA DE LA MESA
D. ª Beatriz Díaz Morueco,
Diputada de Familia Dependencia y Oportunidades

VOCALES:

D. Mariano Robles Morcillo (PP)
D. Carlos Moral Herranz (UPD)
D Santiago Jiménez Gómez (I.U.)
D. Silvia Llamas Arostegui (PSOE)
D. Rubén Arroyo Nogal (Trato Ciudadano)
D. Alberto Becerril Rodríguez (Ciudadanos)
Dª. Eva Gil Mateos (CCOO)
Dª Maria Dolores Carral Oyarzabal (CSIF)
Dª Maria Del Carmen Arruche (UGT)
D. Gregório Crespo Caro (Servicio RRHH)
Dª Loreto Pericacho Rodríguez (P. Mujer)
Dª María Sonsoles Pérez Jiménez (Agente de Igualdad)

ANEXO II.

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD

Acoso por razón de sexo:
"Acoso sexual: situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual:
Acoso por razón de sexo: situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Brecha salarial: Según la Comisión Europea "*es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*".

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

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad: Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo. Se aplica a ámbito de la igualdad y corresponsabilidad en el ámbito de la pareja en lo referente a la crianza y trabajo doméstico.

Datos desagregados por sexo: Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del "género". Ello permite visibilizar la discriminación a través de un análisis comparativo de cualquier cuestión.

Dignidad en el trabajo: Derecho al respeto, y, en particular, a un lugar de trabajo libre de acoso sexual o de otro tipo (Resolución 90/C del Consejo 157/02, de 29 de mayo de 1998, D.O. nº C 157).

Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Diversidad de género: plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

Doble presencia: Se trata del hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado. La doble presencia es un riesgo para la salud que se origina por el aumento de la carga de trabajo así como por la dificultad para responder a ambas demandas cuando se producen de manera simultánea.

Empoderamiento de las mujeres: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijín (Pekín) para referirse al aumento de la

participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Enfoque integrado de género: Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipo: Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo

Feminismo:
Ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres. (RAE)

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad: Igualdad de acceso, participación y beneficios. La finalidad es lograr la igualdad para las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo y también conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres a través del desarrollo.

Igualdad de trato: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Lenguaje no sexista: Art. 14.11 LOIEMH "Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas."

Marca de excelencia en Igualdad: Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

Medidas de acción positiva: Medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. Son medidas temporales con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes".
Micromachismos es una forma enmascarada de **violencia de género** que está legitimada socialmente.
Paridad: La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

Permiso de maternidad: Licencia retribuida a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un período de 16 semanas a disfrutar según lo marcado en la legislación y las prácticas nacionales (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, D.O. n° L 348 de 28/11/1992).

Permiso de paternidad: Licencia retribuida de 4 semanas de duración de forma ininterrumpida, a la que tiene derecho la otra persona progenitora de una niña/niño. Puede disfrutarse desde el momento del nacimiento, durante las 16 semanas de suspensión por la maternidad o inmediatamente después de estas semanas.

Planes de Igualdad: Art. 46 LOIEMH "1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades: Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

Publicidad sexista: Aquella publicidad que atente contra la dignidad de las mujeres. Se entenderá como sexista la que muestre a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.

Responsabilidad social corporativa (RSC): Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Roles: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato social de género".

Segregación Horizontal: Concentración de mujeres en nichos laborales estereotipadamente femeninos y de hombres en aquellos estereotipadamente masculinos. Las mujeres suelen concentrarse en aquellos grupos donde existe mayor precariedad laboral.

Segregación Vertical (techo de cristal): Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones y el ascenso vertical en la carrera profesional de las mujeres es inexistente.

Sexismo: Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo: Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Suelo pegajoso: Concepto referido al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una "adhesividad" a las mujeres, para las cuales esto supone una imposibilidad el desarrollo de una carrera profesional. Esta asunción sistemática de las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales del ámbito doméstico sobre las mujeres, dificulta e impide la realización personal y profesional lejos del ámbito familiar.

Techo de Cristal: Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Transversalidad de género o "mainstreaming": Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Violencia de género: Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como *"todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada".*

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva