



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

**INFORME
DE IMPACTO
DE GÉNERO

PRESUPUESTOS
2012

DIPUTACIÓN DE
GRANADA**



ÍNDICE

Introducción	3
Antecedentes del Impacto de Género en los Poderes del Estado, Comunidades Autónomas y Gobiernos Locales	4
La Igualdad en el ámbito territorial de la Provincia de Granada	7
Impacto de Género. Diputaciones Provinciales de Andalucía	14
Plan de Igualdad de Oportunidades Diputación de Granada 2011/ 2014 ..	15
Presupuesto Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud	17
El Impacto de Género Presupuestos de la Diputación de Granada	18
Anexo 1. Plan de Igualdad de Oportunidades Diputación de Granada	70
Anexo 2. Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades	76



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PRESUPUESTO 2012. DIPUTACIÓN DE GRANADA

I.-INTRODUCCIÓN

El presupuesto de la Diputación de Granada para el 2012, constituye la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que como máximo esta Diputación puede reconocer y de los derechos que se prevea realizar en el ejercicio¹.

La integración de la perspectiva de género en el Presupuesto supone evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades entre los sexos, reasignado los recursos de una manera más equilibrada, si fuese necesario.

Un informe de impacto de género constituye la evolución del término análisis de género definido por la Oficina de las Comunidades Europeas en el año 1998 como el “Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc...entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado”².

La Comisión Europea (COM(2005)97), sobre “Legislar mejor para la potenciar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea” insiste en la necesidad de promover con más determinación a nivel de la U.E. los instrumentos que permiten concebir y aplicar una mejor legislación, especialmente de impacto socioeconómico, entre los que se encuentra el género.

1 Art. 112.1 de la Ley 7 /1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local.

2 “100 palabras para la igualdad”. Edt. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998.



II.-ANTECEDENTES DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PODERES DEL ESTADO, COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y GOBIERNOS LOCALES.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre “Medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.” Introduce por primera vez en el Estado la necesidad de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en el mismo”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (L.O.I.) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula en su Título II las políticas públicas para la igualdad, y dentro de su Capítulo I dedicado a los principios generales como obligación de la Administración General del Estado (A.G.E.) el que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre el impacto por razón de género (art.19). De igual manera en su artículo 55 incluido en el Título V dedicado al Principio de Igualdad en el Empleo Público, dentro del Capítulo III bajo la rúbrica Medidas para la Igualdad en el Empleo para la Administración del Estado y por los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, regula la obligatoriedad de la existencia de un Informe de Impacto de Género en las pruebas de acceso al empleo público.

El R.D. 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, regula en su artículo 2º la estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo. Uno de los apartados del impacto normativo es el impacto por razón de género que incluirá el análisis y valoración de los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto..., la D.A. 3ª amplía la previsión del informe de impacto en el mismo sentido que el art. 19 de la L.O.I. potenciándolo con la extensión a los planes de relevancia cultural.



La A.G.E. ha ido más allá en la profundización de la introducción del impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado, siendo hoy la norma vigente la ORDEN EHA/1333/2011, de 19 de mayo, por el que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, al introducir en la estructura presupuestaria para la elaboración de los Presupuestos Estatales del 2012, el informe de impacto de género que ya aparecía regulado en la normativa derogada por esta Orden, convirtiéndolo ya desde el 2010 en un elemento preceptivo aunque no vinculante en el procedimiento administrativo de esta Administración.

En el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma Andaluza, el Estatuto de Autonomía, en su artículo 10.2, establece como objetivo de la Comunidad Autónoma propiciar “la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”

Para el cumplimiento de este objetivo la Comunidad Autónoma asume la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que incluye, en todo caso, la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, de acuerdo con lo establecido en el art. 73.1.a) del texto estatutario, y establece en su artículo 38, la vinculación de todos los poderes públicos andaluces a los derechos reconocidos en el Capítulo II, entre los que se encuentra la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha dedicado en los últimos años importantes esfuerzos a la elaboración de su presupuesto, uno de los hitos principales lo constituye la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las medidas fiscales y administrativas, en cuyo artículo 139.2 establece la constitución de una Comisión de Impacto de Género, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, cuyo objetivo es garantizar que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía sea sometido a evaluación previa en materia de igualdad por razón de género. Esta evaluación previa quedará plasmada en un informe de carácter preceptivo aunque no vinculante llamado informe de impacto de género.



La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, contempla en su artículo 8 el enfoque de género en el Presupuesto, con objeto de que sea un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los informes de la Comisión de Impacto de Género se emitirán sin perjuicio del informe de evolución de impacto de género, que resulta preceptivo en el procedimiento de elaboración de leyes, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, conforme a los artículos 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y 139.1 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre.

Por último traer a colación la regulación estatal que afecta a los gobiernos locales en esta materia, como son el art. 28 de la Ley de Bases de Régimen Local Ley 7/1985, de 2 de abril (L.B.R.L.) al indicar que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medioambiente., igualmente podemos ver la obligación de incluir la perspectiva de género para los gobiernos locales en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres (L.O.I.) en su art. 21.2 indica que las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas” Esta norma tiene fuerza exclusivamente programática al no estar considerada por la L.O.I. como regulación básica que garantice la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el art. 149.1.1.^ª de la Constitución Española, ni tampoco constituye regulación básica del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario que recoge del art. 149.1.18^ª.



III.-LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA

La Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local, (L.A.U.L.A.) regula en su artículo 4 el concepto de autonomía local, los municipios y provincias de Andalucía gozan de autonomía para la ordenación y gestión de los asuntos de interés público... indicando expresamente como uno de los elementos de esta autonomía local “el destino de los recursos de sus haciendas”.

Municipios y Provincias como Comunidad Política Local tienen competencias locales consideradas propias y mínimas que podrán ser ampliadas por la legislación sectorial.

Esta misma norma regula en sus preceptos 11 al 15 las competencias propias de las provincias, que tienen la finalidad de asegurar el ejercicio integro de las competencias municipales. La asistencia de la provincia a los municipios consiste en asistencia técnica de información, asesoramiento, realización de estudios, elaboración de planes y disposiciones, formación y apoyo tecnológico, asistencia económica, y asistencia material.

Dentro de la denominada asistencia técnica, el art.12.i) comprende la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

La Cámara de Cuentas de Andalucía mediante Resolución de 10 de febrero del 2011, publicó el Informe de Fiscalización de las Políticas para la Igualdad en Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Andalucía (B.O.J.A. nº 46 de 7 de marzo del 2011).



El objetivo de la política de fiscalización de este informe en cuanto a las Diputaciones Provinciales se refiere, es la fiscalización de la aplicación de las políticas de igualdad, en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, ya que el art.10 de la Ley 11/1987, de 26 de diciembre, reguladora de las relaciones entre la Comunidad Autónoma de Andalucía y las Diputaciones Provinciales de su territorio, establece que estas entidades locales tienen que prestar servicios de asistencia jurídica, económica, tributaria y técnica a los ayuntamientos de Andalucía, preferentemente con población inferior a 20.000 habitantes.

El trabajo realizado en las diputaciones provinciales ha incluido el análisis de las siguientes cuestiones:

- a) Los Planes de Igualdad aprobados por la Corporación o documentos análogos en los que se describen las políticas para la igualdad a llevar a cabo por la entidad.
- b) Informes de seguimiento y evaluación de los Planes y/o memoria explicativa de las actuaciones realizadas.
- c) Las actividades que, en el ámbito de políticas para la igualdad, ha realizado la entidad y la tipología, objeto y el alcance de las mismas.
- d) El número de AAMM³ existentes en el ámbito territorial de la entidad y la implicación que las distintas áreas de la corporación tienen en la aplicación de las políticas para la igualdad.
- e) La estructura organizativa establecida para la aplicación de las políticas para la igualdad.
- f) La composición, en clave de género, de los órganos de gobierno y del personal al servicio de la Corporación, y la participación en la promoción y formación del personal.

³ Asociaciones de Mujeres



- g) La igualdad de acceso a los recursos públicos puestos a disposición de los ciudadanos: estudios, estadísticas encuestas y recogida de datos; bases de convocatorias de las subvenciones y pliegos de contratación.
- h) Recursos, totales y por capítulos, aplicados a políticas para la igualdad, y de las subvenciones recibidas para su financiación.

La Diputación de Granada no se encuentra afectada por las limitaciones al alcance efectuadas por la Cámara de Cuentas de Andalucía.⁴

Dentro del análisis de las políticas de igualdad de la Diputación de Granada encontramos:

- a) Políticas para la Igualdad. Planes de Igualdad, Programación y Seguimiento.

Los planes de igualdad siguen las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) cuyo objetivo fundamental es introducir el principio de Igualdad de Oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario.

La Diputación de Granada realizó el I Plan Transversal de Género 2008-2010 que se ha ampliado a 2011.

- b) Los Planes de Igualdad de Oportunidades del Personal de la Diputaciones Provinciales⁵ aprobados en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público: No consta en el informe el Plan de Igualdad en los Recursos Humanos de la Diputación de Granada, aprobado en el Pleno del

⁴ El Trabajo de campo finalizó el 18 de enero del 2010.

⁵ Fuente propia: Delegación de Igualdad 2011. Se actualiza este apartado al no figurar en el informe de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía.



día 26 de abril del 2011. Es de resaltar la obligatoriedad para las administraciones públicas, con independencia de número de personal, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El plan de igualdad de oportunidades tiene una previsión temporal de 2011 al 2014.⁶ El Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada ya figuraba en el informe de impacto de género de los presupuestos provinciales para el año 2011. (Anexo I)

Resalta el Punto 19 del informe de fiscalización, la existencia de otros acuerdos, como la adhesión a la “Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local” que no aparece recogida en este informe en cuanto a la adhesión de la Diputación de Granada, que fue suscrita por la Diputación de Granada mediante aprobación por unanimidad del órgano plenario B.O.P. 61 del año 2010.

La Carta Europea de Igualdad constituye junto con el acuerdo de lenguaje no sexista (B.O.P. 84 del 2009), las dos normas provinciales aprobadas por la Diputación.

En cuanto a la regulación del Informe de Impacto de Género no existe en la actualidad obligación normativa para la elaboración de este informe como elemento procedimental necesario para la aprobación de los Presupuestos anuales de la Provincia, si bien la Carta Europea de Igualdad entre hombres y mujeres en la vida local, sí recoge obligaciones para la Diputación de Granada derivadas de la firma de las Carta Europea de Igualdad: “Adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de las mujeres y los hombres en la vida

⁶ Véase Anexo I Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada y Anexo II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada 2011-2014.



local y aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.” en su artículo 27 regula la obligación del desarrollo económico del territorio de la provincia de manera equilibrada entre hombres y mujeres ⁷. Sólo puede existir desarrollo económico sí este se distribuye en la provincia de Granada respetando la igualdad por sexos. Para conseguir este objetivo estratégico de la política económica local de la Diputación, el instrumento base son los presupuestos, herramienta de cuyo análisis se deduce la apuesta en la agenda política provincial de la igualdad entre hombres y mujeres.

La Diputación de Granada, realiza informes de seguimiento y evaluación de sus Planes, informes en el 2008 del I Plan de Igualdad de oportunidades cuya vigencia fue del 2004-2006, informes anuales del Plan Transversal de Género, 2008, 2009, 2010, 2011.

- c) Actividades que en políticas para la igualdad ha realizado la Diputación de Granada, en colaboración interinstitucional cabe destacar el Programa Mercadeando, vigente desde el 2004 que agrupa a las 8 provincias andaluzas, contando con 378 empresarias y 42 emprendedoras. En Granada las principales actividades son relacionadas con el sector servicios y destacan el turismo, servicios generales y actividades relacionadas con la asesoría, gestión, etc... Durante el 2008 se celebraron ocho reuniones de coordinación, formulándose una propuesta conjunta para la creación de la Comisión de Coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género en el ámbito del art. 63 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la

7 “1. El signatario reconoce que el logro de un desarrollo económico equilibrado y sostenible es una componente vital del éxito de una municipalidad o de una región y que sus actividades y servicios en este campo pueden promover de forma significativa el avance de la igualdad de mujeres y hombres. 2. El signatario reconoce la necesidad de aumentar el nivel y la calidad del empleo de las mujeres y reconoce además que el riesgo de pobreza vinculado al desempleo de larga duración y al trabajo no remunerado es especialmente elevado para las mujeres. 3. El signatario se compromete, en relación con sus actividades y servicios en el campo del desarrollo económico, a tener en cuenta las necesidades y los intereses de las mujeres y de los hombres, así como las oportunidades que permitan hacer avanzar la igualdad y a tomar las medidas adecuadas para lograrlo. Estas acciones pueden incluir: - ayudar y animar a las mujeres empresarias; - asegurar que en el apoyo a las empresas, tanto financiero como de otro tipo, se promueva la igualdad de mujeres y hombres; - animar a las mujeres que se están formando a adquirir las competencias y obtener las cualificaciones necesarias para lograr empleos generalmente considerados como “masculinos” y viceversa; - animar a quienes emplean a contratar mujeres en formación o becarias que tengan competencias y cualificaciones generalmente consideradas como “masculinas”, ofreciéndoles puestos adecuados, y viceversa.”



Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que mediante Decreto 12/2011 de 25 de enero, se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género.

- d) La Diputación de Granada destinó en el año 2008 una inversión económica que ascendió a 201.000€ en el fomento de la actividad de los actores sociales que forman el movimiento asociativo de la Provincia de Granada, lo que supuso un incremento con respecto al 2007 del 71%.

En el 2011 la Diputación destinó al fomento del movimiento asociativo en la Provincia la cantidad de 250.000€, lo que implica un aumento del 19,6% con respecto al esfuerzo económico realizado en el 2008.

El esfuerzo económico en el intervalo anual de 2007 al 2011 alcanza un 90,6% de incremento, podemos decir que casi se ha duplicado.

- e) El fomento de las políticas públicas de igualdad de género en la provincia, tiene ejemplos significativos como son las charlas, sesiones de cine-forum, visitas, exposiciones y conferencias desarrolladas, formación para la igualdad, de políticas de igualdad, dinamización ciudadano y participación de las mujeres concertados con ayuntamientos y entidades locales.
- f) A los efectos de determinar la aplicación de la transversalidad en las áreas de gobierno de la Diputación de Granada supera la media de las Diputaciones Provinciales Andaluzas, con un grado de transversalidad del 100%.

La Cámara de Cuentas de Andalucía, indica que considerando que las políticas para la igualdad son fundamentales para conseguir que la sociedad asuma el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, requisito imprescindible para que se erradique la violencia de género en nuestro país y recomienda a las Administraciones que en los municipios se apliquen los principios de autonomía y suficiencia financiera y se doten a los ayuntamientos de los



medios económicos necesarios de carácter incondicionado para el desarrollo de las políticas de igualdad.

La serie de indicadores seleccionados por la Cámara de Cuentas de Andalucía, van desde la economía, eficacia, eficiencia y participación que en el ámbito competencial de las Diputaciones Provinciales son cifrados en 14.

Indicadores	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Media
Indicador.1.1	11	24	4	157	49	52	33	12	43
Indicador.1.2	3	6	2	1	8	11	4	5	5
Indicador.1.3	1.043	1.041	1.280	977	1.123	1.048	1.174	1.436	1.140
Indicador.1.4	90%	100%	90%	97%	97%	98%	94%	97%	95%
Indicador.1.5	7	27	42	34	97	367	8	43	78
Indicador.1.6	3,4%	0,5%	0,9%	1,2%	0,4%	0,1%	2,3%	0,8%	1,2%
Indicador.1.7	38%	54%	17%	61%	43%	-----	25%	54%	53%
Indicador.1.8	0%	7,3%	2,2%	4,5%	1,5%	-----	1,8%	0%	2,5%
Indicador.1.9	0%	7,5%	1,2%	0,3%	1,5%	-----	1,35	0%	1,7%
Indicador.1.10	0%	14,2%	1,8%	13,8%	2%	4,3%	5,3%	0%	5,2%
Indicador.1.11	57%	70%	49%	56%	53%	55%	58%	60%	58%
Indicador.1.12	9,6%	7,5%	4,2%	2,6%	1,3%	0,3%	8,9%	2,8%	4,7%
Indicador.1.13	49	128	29	46	46	27	49	21	50
Indicador.1.14	4,1	5,2	1,5	1	2,1	1,1	8,6	0,8	2,9

FUENTE: Elaboración propia Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud. Informe de Fiscalización de las Políticas Públicas de Igualdad. BOJA 46 del 200

Indicador 1.1 (Miles de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ Nº de ediciones de cursos sobre políticas para la igualdad).

Indicador 1.2 (Miles de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ Nº de ediciones de jornadas sobre políticas para la igualdad)



Indicador 1.3 (N° de mujeres de municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes/ N° de asociaciones de mujeres en municipios de la provincia de población inferior a 20.000 habitantes)

Indicador 1.4 (N° de ayuntamientos de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes con asociación de mujeres/ N° de ayuntamientos de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes con asociaciones de mujeres) * 100

Indicador 1.5 (Miles de habitantes de municipios de la provincia con población inferior a 20.000 habitantes/personal adscrito al departamento de igualdad)

Indicador 1.6 (Personal adscrito al departamento de Igualdad/ Personal de la Entidad) *100

Indicador 1.7 (N° de mujeres promocionadas/N° total de promociones)*100

Indicador 1.8 (N° de acciones formativas en Igualdad al personal /N° total de acciones formativas al personal) *100

Indicador 1.9 (N° de horas de formación en Igualdad al personal/N° total de horas de formación)*100

Indicador 1.10 (N° de asistentes a acciones de formación en igualdad al personal/N° total de asistentes a acciones de formación al personal)*100

Indicador 1.11 (N° de mujeres asistentes a acciones formativas al personal/ N° total de asistentes a acciones formativas al personal) *100

Indicador 1.12 (Total de gastos en políticas de igualdad €/N° de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.000)

Indicador 1.13 (Total de gastos en capítulo I del departamento de Igualdad (m€)/Personal adscrito al departamento de Igualdad)

Indicador 1.14 (Total de gastos en capítulo II en políticas para la Igualdad (m€) /N° total de ediciones de cursos y jornadas sobre políticas para la Igualdad)

IV.-IMPACTO DE GÉNERO. DIPUTACIONES PROVINCIALES DE ANDALUCÍA.

En el cuadro anterior recogemos el resultado del impacto de género de las políticas de igualdad de oportunidades de las Diputaciones Provinciales de Andalucía, que para la Diputación de Granada con respecto a la Media de las ocho Diputaciones, se coloca en un total de seis indicadores en los niveles de la Media, con 5 de ellos por encima de esta.

Concretamente destaca el mayor impacto de género en el número de habitantes de municipios de la provincia de población inferior a 20.00 habitantes que han realizado cursos sobre políticas de igualdad en la Diputación de Granada.



El número de ayuntamientos de la provincia de Granada menores de 20.000 habitantes en cuyo término municipal existe actores sociales de género, alcanza al 97%.

En cuanto al personal destinado a Igualdad lo cifra la Cámara de Cuentas indicando que de cada 100 personas que prestan su servicio en la Diputación de Granada un 1,2 lo hacen en las políticas de igualdad de oportunidades.

De cada 100 promociones de personal al servicio de la Diputación de Granada un total de 61 son mujeres, indicador con el que supera la media de las Diputaciones cifrada en 53%.

Por lo que respecta al número de acciones formativas en Igualdad al personal propio de la Diputación de Granada, el indicador duplica a la media regional (2,5%), con un 4,5%. De cada 100 acciones formativas un 4,5 han estado relacionadas con las políticas de igualdad de oportunidades.

V.-PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA 2011-2014

En el Anexo I del presente informe de impacto de género de los presupuestos provinciales para el año 2012 recogemos el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada, aprobado en la sesión ordinaria del Pleno del 26 de abril del 2011 por unanimidad, y en el Anexo II el Diagnóstico del que parte, realizado en el año 2009.

Los antecedentes del Plan de Igualdad en la organización de la Diputación de Granada, se remontan al 2009, responde al objetivo marcado para el Área de Economía, Hacienda y Personal de “Aplicar la perspectiva de género en las Políticas de Personal” dentro del Plan Transversal de Género 2008-2010 de la Diputación de Granada.



Las acciones de este Plan de Igualdad han sido negociadas y acordadas por la Comisión de Igualdad creada a tal efecto, compuesta por 12 miembros que representan a la Dirección de la entidad y a los trabajadores y trabajadoras de la Diputación.

El compromiso se respalda en la ejecución del Plan Transversal de Género, y se refuerza de forma permanente mediante la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades.

El equilibrio por razón de sexo se observa en la plantilla de personal, con un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.

En los puestos de responsabilidad también se puede observar el equilibrio en la representación, con el 42,7% ocupados por mujeres y 53,3% ocupados por hombres y un 4% vacantes.

Los objetivos que delimitan las Acciones del Plan de Igualdad se centran en los seis ejes de intervención, dedicados a la clasificación profesional, condiciones laborales, política salarial, salud laboral, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y por último cultura organizacional.

En el tema de la clasificación profesional, el objetivo se dirige a la reducción de la segregación ocupacional (vertical y horizontal) en la plantilla.

Las condiciones laborales lo hacen a la reducción y eliminación de las desigualdades en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Granada.

La apuesta en la política salarial conlleva reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, mientras que en el caso de la salud laboral consiste en incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral y la garantía de un entorno de trabajo libre de acoso.



La conciliación de la vida laboral, personal y familiar, apuesta por facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla de la Diputación de Granada, favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de organización, y fomentar la corresponsabilidad.

Alcanza la cultura organizacional hacia el fortalecimiento de la integración de la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en la gestión de los Recursos Humanos junto con generar estructuras que faciliten el desarrollo del Plan de Igualdad y la Gestión de las personas desde la perspectiva de género.

VI.-PRESUPUESTO DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y JUVENTUD

El servicio de igualdad de oportunidades con unos programas presupuestarios dedicados a fomentar la participación social, cultural, económica, política....de todas las mujeres de la provincia de Granada, e incorporar las políticas de igualdad de Oportunidades en todas las Áreas de la Diputación de Granada y sus municipios.

La naturaleza del gasto del servicio de igualdad de oportunidades y juventud, se clasifica en

Capítulo I Gastos de Personal con un importe de 261.040,55€

Capítulo II Compra de bienes corrientes y servicios con un importe de 129.000,00€

Capítulo IV Transferencias corrientes con un importe de 21.750,07€

Capítulo VI Inversiones reales con un importe de 4.000.00€

Alcanzando un total de 415.790,62€ de presupuesto para el año 2012.

Presupuesto que se ha visto reducido con motivos del ajuste presupuestario a las políticas de equilibrio dictadas por la Unión Europea y el Gobierno de España en un 30%.



VII.-EL IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

La Diputación de Granada ya lleva dos ejercicios presupuestarios consecutivos implementando el impacto de género en sus presupuestos, para lo que se ha desarrollado un proceso metodológico que combina diferentes herramientas que nos facilitan la evaluación de los diferentes impactos de género de los presupuestos públicos.

La Diputación de Granada ha realizado una serie de avances estratégicos y metodológicos para poder incorporar la perspectiva de género a los presupuestos han sido planteadas en una fase preliminar y tres fases de trabajo con la siguiente estructura;

Fase preliminar: realizada en el año 2008 dedicada a la formación y sensibilización a personas responsables de elaboración de presupuestos.

Primera Fase: Desarrollada en las anualidades 2009/2010 incluye el análisis, clasificación e identificación de programas presupuestarios sin incluir los organismos autónomos. El Proyecto piloto con los programas clasificados en programas de Impacto positivo (P=es) en la consecución de la igualdad de género y un primer informe de impacto de género con programas del proyecto piloto.

Segunda Fase: Desarrolla en las anualidades 2010/2011 abarca el seguimiento y evaluación de proyecto piloto, un segundo informe de impacto de género con programas del proyecto piloto.

Tercera Fase: Implementada en el 2011 y comprometida para el año 2012, con la incorporación de experiencia al resto de programas presupuestarios y la normalización del proceso con informes anuales de impacto de género.



Los programas presupuestarios de la Diputación de Granada denominados como muy sensibles al género, o P=es, son los considerados motores de igualdad y con capacidad de incidir en otros programas, por el contrario los programas nada sensibles al género o P=0 son los que no tienen ninguna relevancia ni incidencia respecto al género, coincidiendo normalmente con programas de gestión interna de la entidad, aquellos programas presupuestarios de impacto medio/bajo en la población, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa.

En el año 2010 las bases de ejecución presupuestaria han sido corregidas para adaptarlas al acuerdo de lenguaje no sexista de la Diputación de Granada.

Por último destacar la determinación de cada uno de los centros gestores participantes en el proyecto piloto de la realización de la memoria que incluya el balance de los compromisos adquiridos en el 2010 recogiendo las acciones que se han puesto en marcha, resultados obtenidos, cambios producidos y dificultades del proceso.



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

ANEXO 1



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

**Plan de Igualdad de
Oportunidades de la**

**DIPUTACIÓN DE
GRANADA**



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	23
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	26
3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD	28
EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	29
EJE 2: CONDICIONES LABORALES.....	39
EJE 3: POLÍTICA SALARIAL	42
EJE 4: SALUD LABORAL	45
EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	50
EJE 6: CULTURA ORGANIZACIONAL	58
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	69
5. CRONOGRAMA	72



1. INTRODUCCIÓN

La **Diputación de Granada** inició en junio de 2009 el proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en su organización, en cumplimiento de las directrices marcadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Asimismo, responde al objetivo marcado para el Área de Economía, Hacienda y Personal de “*Aplicar la perspectiva de género en las Políticas de Personal*” dentro del **Plan Transversal de Género 2008-2010 de la Diputación de Granada**.

Las acciones que conforman este Plan de Igualdad han sido negociadas y acordadas por la Comisión de Igualdad creada a tal efecto. Esta Comisión está compuesta por 12 miembros que representan a la Dirección de la entidad y a los trabajadores y trabajadoras de la Diputación.

La **Diputación de Granada** cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerán interesantes oportunidades para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

- ↪ La igualdad es un principio rector de la Diputación y la promoción de la igualdad de oportunidades es una preocupación y ocupación de la entidad desde hace mucho tiempo.
- ↪ Este compromiso se respalda en la ejecución del Plan Transversal de Género, y se refuerza de forma permanente mediante la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades
- ↪ Cuenta con una plantilla equilibrada en su composición por sexo, con un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.
- ↪ La presencia equilibrada también se produce en los puestos de responsabilidad (42,7% ocupados por mujeres y 53,3% ocupados por hombres y un 4 %



vacantes), aunque con una distribución que no se corresponde con los porcentajes del conjunto de la plantilla.

- ↪ Los procedimientos para la gestión de los recursos humanos están documentados, lo cual posibilita el uso de criterios comunes para todas las personas que participan en dicha gestión, así como facilita su revisión desde la perspectiva de género.
- ↪ Existe una fuerte política de conciliación como herramienta de promoción de la igualdad de oportunidades.

Este Plan de Igualdad se basa en los resultados de un diagnóstico de la situación de la **Diputación de Granada** en relación a la igualdad de oportunidades elaborado por Fundación Mujeres y la Comisión de Igualdad, en el que se han revisado desde un enfoque de género la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y gestión de los recursos humanos.

De dicho diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la **Diputación de Granada**, se relacionan los **indicadores** que deben abordarse en materia de igualdad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la organización.

- ↪ Hay una carencia de datos desagregados por sexo (incorporaciones, ceses, promociones, retribuciones, uso de medidas de conciliación) que dificulta la confirmación de las garantías de los procedimientos de gestión.
- ↪ Se desconocen datos de tipo personal (nivel de estudios, situación familiar) cuyo conocimiento podría potenciar el desarrollo de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades a la vez que mejorar las prácticas de gestión afectadas (promoción, conciliación).
- ↪ Se encuentra una cierta segregación ocupacional, que afecta sobre todo a la concentración de mujeres en el área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía (Centros Sociales) y de hombres en el Área de Obras, Servicios y Desarrollo.



- ↪ También se identifica una segregación vertical en los puestos de responsabilidad, ya que la presencia de mujeres disminuye en los niveles superiores (a excepción de los puestos de Diputada o Diputado).
- ↪ Se encuentra una mayor informalidad en el reconocimiento de las responsabilidades en los servicios y departamentos más feminizados.
- ↪ Los procedimientos de promoción contienen aspectos que no garantizan la igualdad de oportunidades por estar sujetos a valoraciones personales o criterios con impacto de género negativo (antigüedad).
- ↪ Los conceptos salariales analizados muestran algunas diferencias entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores, lo que puede ser indicio de que la RPT arrastre estereotipos de género que repercuten en una menor valoración de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.
- ↪ La evaluación de riesgos laborales no contempla los riesgos psicosociales, muy presentes en las actividades relacionadas con la atención a personas, ocupaciones que están mayoritariamente desempeñadas por mujeres en la Diputación.
- ↪ Existen elementos en otros procedimientos y prácticas de gestión de los recursos humanos que son susceptibles de mejora desde la perspectiva de género.

Estos resultados y las propuestas hechas por la Comisión Permanente de Igualdad, a partir de los mismos dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- ▶ **Objetivos**
- ▶ **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización y necesidades presupuestarias.



- ▶ **Seguimiento y evaluación**
- ▶ **Cronograma**

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Generales:

- ↪ Consolidar el compromiso de la **Diputación de Granada** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ↪ Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.
- ↪ Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la organización.

Objetivos Específicos:

1. Reducir la segregación ocupacional (vertical y horizontal) en la plantilla de la Diputación de Granada.
2. Reducir y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Granada.
3. Reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en la Diputación de Granada.
4. Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.
5. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso.



6. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla de la Diputación de Granada
7. Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de la organización.
8. Fomentar la corresponsabilidad
9. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Diputación
10. Generar estructuras que faciliten el desarrollo del Plan de Igualdad y la Gestión de las personas desde la perspectiva de género.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

Objetivo 1: **Eje 1.** Clasificación Profesional

Objetivo 2: **Eje 2.** Condiciones Laborales

Objetivo 3: **Eje 3.** Política Salarial.

Objetivos 4 y 5: **Eje 4.** Salud laboral.

Objetivos 6, 7 y 8: **Eje 5.** Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar

Objetivos 9 y 10: **Eje 6.** Cultura Organizacional



3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

EJE 2: CONDICIONES LABORALES

EJE 3: POLÍTICA SALARIAL.

EJE 4: SALUD LABORAL.

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

EJE 6: CULTURA ORGANIZACIONAL



EJE 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 1: Reducir la segregación ocupacional (vertical y horizontal) en la plantilla de la Diputación de Granada



ACCIÓN 1.1.

Incorporación del enfoque de género a las convocatorias de empleo para el acceso a la Diputación de Granada.

- Objetivos:**
- ⇒ Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo.
 - ⇒ Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

- Medidas:**
- 1. Utilización de lenguaje no sexista inclusivo en todas las ofertas y convocatorias de empleo realizadas por la Diputación de Granada.**

Se empleará un lenguaje inclusivo tanto en la denominación de los puestos ofertados (utilizando denominaciones neutras o con los dos géneros gramaticales) como en la descripción de funciones y requisitos.

- 2. Incorporar mensajes alusivos al compromiso de la Diputación de Granada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que facilite la remoción de los estereotipos de género en la población destinataria.**

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.

- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ % de convocatorias realizadas en las que se ha empleado lenguaje no sexista sobre el total de las publicadas.
 - ✓ % de convocatorias realizadas en las que se ha incluido el



compromiso sobre el total de las publicadas.

- ✓ Distribución por sexo de las solicitudes en cada convocatoria.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica



ACCIÓN 1.2.

Reserva de plazas para la realización de formación continua

Objetivos: ⇒ Facilitar la movilidad interna del personal, especialmente del que desarrolla su trabajo en áreas y actividades segregadas por sexo.

Medidas: 1. **Adaptar el Reglamento de Formación para garantizar la reserva de un porcentaje de plazas para la participación en acciones formativas dirigidas a funciones y tareas de las áreas con mayor segregación ocupacional por sexo.**

La reserva de plazas será para el sexo sub-representado en la ocupación para la que se realice la acción formativa. El porcentaje se determinará en función del desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en cada puesto.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de acciones en las que se han reservado plazas para el sexo subrepresentado.
- ✓ Nº y % de plazas reservadas para el sexo sub-representado por acción formativa.
- ✓ Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos que presentan segregación.



Diputación de Granada

Igualdad de Oportunidades y Juventud

Aproximación No es necesaria dotación presupuestaria específica
presupuestaria:



ACCIÓN 1.3.

Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género

- Objetivos:**
- ⇒ Eliminar sesgos de género en la clasificación profesional.
 - ⇒ Fortalecer y definir el organigrama en las áreas más feminizadas de la organización.

- Medidas:**
- 1. Realización de un estudio de funciones y tareas desarrolladas por los puestos de coordinación no formalizados en el Área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía.**

Este Área es la de mayor volumen y menor ratio de estructuración formal de los puestos de coordinación. El estudio analizará el impacto de género de dicha estructura y propondrá las modificaciones oportunas para que la RPT garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 2. Adopción de medidas correctoras. A partir de los resultados del estudio.**

Identificados los puestos que no coinciden con el desempeño real, se introducirán en la RPT las modificaciones oportunas para eliminar los sesgos de género.

Asimismo, se favorecerá la formación complementaria para promover la adecuación curricular de las personas que han venido desempeñando tales puestos de coordinación con carácter no oficial o reconocido por la RPT.

- Personas destinatarias:** Personal del Área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía.



Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
2. Sin determinar.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de puestos revisados.
- ✓ Nº de puestos en los que se modifican funciones.
- ✓ Nº de puestos creados
- ✓ Tipo de medidas adoptadas.
- ✓ Nº de personas, por sexo, afectadas por la revisión.
- ✓ Nº de personas, por sexo, afectadas por cada medida.

Aproximación presupuestaria: Será necesaria dotación presupuestaria específica para ajustar las retribuciones a las nuevas jefaturas reconocidas. El coste de las acciones formativas se incluirá en el marco de la Formación Continua en la Diputación.

ACCIÓN 1.4.

Incorporación del potencial de desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores a la promoción interna

Objetivos:

- ⇒ Optimizar la gestión del talento en la Diputación de Granada.
- ⇒ Desarrollar herramientas que faciliten el acceso de mujeres a los puestos de responsabilidad en los que están sub-representadas.

Medidas:

1. **Estudio, con perspectiva de género, del potencial desarrollo de trabajadoras y trabajadores.**

Se incluirán en el análisis los datos relativos a la formación



formal y la formación ocupacional con la que cuenta el personal, las tareas y funciones desarrolladas a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en la Diputación como en otras organizaciones, así como las habilidades relacionadas con la gestión de equipos y la solución de problemas.

2. Desarrollo de acciones de formación específica para las trabajadoras.

Dichas acciones tendrá como finalidad posibilitar la promoción interna de las trabajadoras.

3. Consideración del potencial profesional de las trabajadoras y trabajadores en la promoción interna.

Realización de una evaluación de impacto de género de las bases de convocatorias para la promoción interna, a partir de la cual se adoptarán medidas correctoras que eliminen sesgos de género de las mismas y se incorpore, a su vez la información relativa al potencial profesional en las bases.

Personas destinatarias:

1. Toda la plantilla.
2. Todas las trabajadoras y, en particular, aquellas con potencial de desarrollo previamente identificadas.
3. Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
2. A incluir en los planes de formación de 2011 y años siguientes.
3. A partir de la realización de la medida 1.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de personas con potencial identificadas, por sexo.
- ✓ % por sexo que representan respecto al total de la plantilla.
- ✓ Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico,



especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables.

- ✓ Nº de acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres por tipo de formación, transversal y especializada.
- ✓ Evolución de la participación de mujeres en formación especializada y nº de horas.
- ✓ Nº de mujeres que desarrollan las acciones formativas.
- ✓ % que representan en relación al total de mujeres con potencial.
- ✓ Evolución de la participación de mujeres en las acciones formativas.
- ✓ Evolución de la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Aproximación presupuestaria: Será necesario habilitar una dotación presupuestaria para las acciones formativas, que se incluirán en el marco de la Formación Continua en la Diputación.



ACCIÓN 1.5.

Desarrollo de acciones positivas en las convocatorias de promoción interna para puestos que presentan segregación por sexo.

Objetivos: ⇒ Reducir la segregación ocupacional en la plantilla de la Diputación

Medidas: **1. Priorización del acceso de mujeres a puestos masculinizados y de hombres a puestos feminizados.**

Con carácter temporal, y mientras persistan situaciones de segregación ocupacional, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo sub-representado en los puestos a cubrir.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ % de convocatorias en las que se aplica el criterio de priorización
- ✓ Evolución de la presencia de mujeres y hombres en cada puesto.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica



EJE 2: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO 2: Reducir y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Granada.



ACCIÓN 2.6.

Estabilización de puestos de trabajo temporales

- Objetivos:**
- ⇒ Reducir la desigualdad en la temporalidad entre las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación.
 - ⇒ Mejorar la calidad del empleo temporal en la Diputación.

- Medidas:**
- 1. Realización de un estudio de viabilidad para la estabilidad de los puestos desempeñados por personal contratado temporalmente.**

El estudio tendrá como finalidad determinar la necesidad de estabilizar la cobertura de los puestos que hasta la fecha se han estado cubriendo con personal temporal. Se prestará especial atención a aquellos puestos que se llevan desarrollando durante al menos 5 años de manera ininterrumpida con personal temporal (independientemente del régimen jurídico con que se hayan realizado: prácticas, becas, contratos temporales, etc).

- 2. Corrección de las desigualdades en la estabilidad contractual.**

Se reducirá la desigualdad existente entre trabajadoras y trabajadores en la tasa de temporalidad buscando la proporción equilibrada de ambos.

Se estudiarán fórmulas contractuales que potencien una mayor duración en la contratación temporal en aquellos centros donde hay mayor volumen de contratación temporal segregada (Centros Sociales) evitando la temporalidad, y las diferencias en las retribuciones y en las otras condiciones laborales.



Personas destinatarias:	Toda la plantilla
Responsable:	Delegación de Recursos Humanos
Calendario de ejecución:	<ol style="list-style-type: none">1. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.2. A partir del Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none">✓ N° de puestos objeto de revisión.✓ Distribución, por sexo de las personas que ocupan dichos puestos.✓ Perfil profesional de las personas que ocupan dichos puestos.✓ % de puestos estabilizados sobre el total de los revisados.✓ N° de puestos incorporados a la OPE.✓ N° de trabajadoras beneficiadas por dicha incorporación.✓ Evolución de la estabilidad contractual de las trabajadoras y los trabajadores.✓ N° y tipo de medidas compensatorias adoptadas.✓ N° de personas, por sexo, afectadas por tipo de medida.
Aproximación presupuestaria:	No es necesaria dotación presupuestaria específica.



EJE 3: POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO 3: Reducir las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en la Diputación de Granada.



ACCIÓN 3.7.

Revisión de la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

- Objetivos:**
- ⇒ Eliminar sesgos de género en la valoración de los puestos de trabajo
 - ⇒ Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Diputación de Granada

Medidas:

- 1. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación de Granada.**

Se analizarán los perfiles profesionales, requisitos, competencias y funciones de todas las categorías profesionales que determinan las retribuciones de cada puesto, eliminando todo aquello que suponga algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Se prestará especial atención a la revisión de la situación de los grupos A1 y A2, por ser donde se presentan las mayores diferencias salariales.

- 2. Reajuste de retribuciones**

En función de los resultados obtenidos en la revisión de la RPT, se regularán todos los niveles retributivos con criterios objetivos y de igualdad de oportunidades.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de 1. Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.



ejecución: 2. Sin determinar.

- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de puestos de trabajo revisados.
 - ✓ Distribución, por sexo de las personas que ocupan dichos puestos.
 - ✓ Perfil profesional de las personas que ocupan dichos puestos.
 - ✓ Nº de personas, por sexo, cuyas retribuciones se han visto ajustadas.
 - ✓ % de mujeres y hombres cuyas retribuciones se han visto ajustadas sobre el total de la plantilla.
 - ✓ Distribución salarial en el conjunto de la organización y por categoría, según sexo
 - ✓ Grado de reducción de las diferencias salariales por categorías según sexo.

Aproximación presupuestaria: Será necesario prever dotación presupuestaria en el caso de identificar categorías profesionales infravaloradas que deban reajustar su retribución.



EJE 4: SALUD LABORAL

OBJETIVO 4: Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

OBJETIVO 5: Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso.



ACCIÓN 4.8.

Incorporación del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales.

- Objetivos:**
- ⇒ Eliminar sesgos de género en la prevención de riesgos laborales
 - ⇒ Mejorar la seguridad en todos los puestos de trabajo

Medidas:

- 1. Realización de un estudio de las condiciones que llevan a la solicitud de segunda actividad.**

Se analizarán los puestos de trabajo que mayoritariamente dan origen a la solicitud de segunda actividad, y se incorporarán a la política de prevención de la salud laboral las medidas oportunas para mejorar las condiciones de seguridad y salud de dichos puestos de trabajo.

Se priorizará el análisis de los puestos en los Centros Sociales de Armilla y los colectivos en los que producen mas bajas, absentismo o segunda actividad.

- 2. Incorporación de la valoración de riesgos psicosociales y ergonómicos en la evaluación de riesgos laborales.**
- 3. Incorporación de medidas de apoyo a los puestos con mayor incidencia de riesgos psicosociales.**
- 4. Creación de un Equipo psicosocial que participe en el diseño y la realización de dicho estudio y asesore en las medidas que de él se desprendan.**

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Servicio de Prevención y Salud Laboral



- Calendario de ejecución:**
1. Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
 2. A partir de la realización del estudio previo.
 3. A partir de la realización del estudio previo.
 4. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº y tipo de puestos analizados
 - ✓ Resultados obtenidos en el estudio.
 - ✓ Nº y tipo de valoraciones incorporadas a la evaluación de riesgos laborales.
 - ✓ Nº y tipo de medidas de apoyo incorporadas.
 - ✓ Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.
 - ✓ Perfil profesional de las personas atendidas.
 - ✓ Perfil profesional de las personas componentes del Equipo psicosocial.
- Aproximación presupuestaria:** No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo en el caso de que al equipo psicosocial se incorpore personal no perteneciente a la Diputación.



ACCIÓN 4.9.

Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Objetivos:**
- ⇒ Fortalecer el compromiso de la Diputación de Granada en la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de género.
 - ⇒ Garantizar un entorno laboral respetuoso con la dignidad de las personas trabajadoras.

Medidas:

- 1. Desarrollo de acciones de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Se pondrán en marcha campañas de información y sensibilización, a través de la Intranet, jornadas temáticas, edición de folletos, etc, dirigidas a todo el personal con información relativa a la definición y tipificación del acoso, medidas y procedimientos previstos por la Diputación para el tratamiento de las situaciones de acoso y las sanciones previstas.

- 2. Edición y difusión de las actuaciones previstas para el tratamiento de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Elaboración de un protocolo que recoja las medidas que para tales circunstancias establece el convenio colectivo y difusión entre toda la plantilla. Para su difusión se utilizarán canales disponibles en la organización, que garanticen su recepción a toda la plantilla, por ejemplo, acompañando al recibo de nómina.

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Unidad Técnica de Igualdad



Comité de Seguridad y Salud.

Equipo psicosocial

- Calendario de ejecución:**
1. Al menos una actuación trimestral, a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad.
 2. La elaboración se realizará en el primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad, a continuación.
- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº y tipo de acciones de sensibilización desarrolladas.
 - ✓ Nº de personas, por sexo, informadas.
 - ✓ Nº de ejemplares sobre el acoso distribuidos.
- Aproximación presupuestaria:** No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo en el caso de que se editen folletos divulgativos (cuya edición precisará una dotación presupuestaria) o se contrate personal externo para la realización de jornadas o conferencias.



EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO 6: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de **LA PLANTILLA** de la Diputación de Granada

OBJETIVO 7: Favorecer la plena participación del personal en todos los procesos de la organización.

OBJETIVO 8: Fomentar la corresponsabilidad.



ACCIÓN 5.10.

Estudio de necesidades de conciliación

Objetivos: ⇒ Conocer las necesidades reales de conciliación de trabajadoras y trabajadores de la Diputación.

Medidas: **1. Realización de un estudio de necesidades de conciliación del personal de la Diputación.**

Se elaborará un catálogo que detalle las distintas situaciones que puedan afectar a la plantilla, en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar: nº de menores y mayores a cargo, permanente o periódicamente, existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo, familia monoparental u otras situaciones. Con carácter voluntario, el personal de Diputación indicará las circunstancias que les afecten, además de hacer propuestas sobre otras medidas que se adaptarían a su situación.

Con la información recibida, se realizará un análisis en el que se contrastará el ajuste de las medidas de conciliación actualmente existentes en la Diputación a las necesidades y situaciones presentadas por el personal.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos (Unidad de Igualdad y Género)

Calendario de ejecución: Tercer Semestre de ejecución del Plan de Igualdad

Indicadores de ✓ Nº de situaciones contempladas en el catálogo.



- seguimiento:**
- ✓ Nº de personas, por sexo, que han facilitado información.
 - ✓ Nº y tipo de propuestas recibidas.
 - ✓ Nº y tipo de ajustes realizados sobre las medidas de conciliación existentes.
 - ✓ Evolución en el nº de personas por sexo que hacen uso de las medidas de conciliación.
- Aproximación presupuestaria:** No es necesaria dotación presupuestaria específica.



ACCIÓN 5.11.

Introducción de nuevas medidas de conciliación

Objetivos: ⇒ Actualización permanente de las medidas de conciliación vigentes con las necesidades reales de conciliación de trabajadoras y trabajadores de la Diputación.

Medidas: **1. Implantación del Plan piloto sobre Tele-trabajo.**

La Comisión, que está redactando un Plan piloto para la implantación de Tele-trabajo, tendrá en cuenta las situaciones de conciliación en materia de mayores, menores y dependientes.

2. Facilitación del acceso a servicios favorecedores de la conciliación y la corresponsabilidad.

Dirigidos al cuidado de menores, mayores y dependientes: talleres, ludoteca y servicios en general para las fechas de más difícil conciliación (Navidad, Semana Santa, Corpus) por coincidir con vacaciones escolares. Otros servicios que puedan prestarse en relación con el cuidado de mayores y dependientes.

En tanto que la Diputación pueda prestar un servicio permanente de Guardería, se implantará un bono-guardería para el personal con hijas o hijos menores de 3 años.

Servicio de catering: se harán las gestiones oportunas para concertar, durante el año en curso, un Servicio de catering para ofrecerlo a los trabajadores y trabajadoras que lo requieran.

3. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

En el caso de reducción de jornada por razones de conciliación familiar (cuidado de mayores, menores y dependientes), la Diputación de Granada se compromete a estudiar la viabilidad



jurídica del abono de la parte proporcional de la Base de Cotización a la Seguridad Social hasta cubrir el 100%. En caso de ser posible, se hará con cargo a la partida de Ayudas Sociales, estableciendo una cantidad determinada para cada ejercicio presupuestario.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
2. Sin determinar.
3. Sin determinar.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de personas, por sexo y por perfil profesional, que hacen uso del Tele-trabajo.
- ✓ Satisfacción de las personas participantes, por sexo, en el Plan piloto con dicha medida.
- ✓ Incremento de la productividad en los puestos y departamentos en los que se implanta el teletrabajo.
- ✓ Reducción del absentismo en los puestos y departamentos en los que se implanta el teletrabajo.
- ✓ Nº de personas, por sexo y por perfil profesional, que hacen uso de los servicios de conciliación, por tipo de servicio utilizado.
- ✓ Satisfacción del personal, por sexo, con las nuevas medidas incorporadas.
- ✓ Incremento de la productividad.
- ✓ Reducción del absentismo.
- ✓ Nº de trabajadoras beneficiadas por la complementación de las



prestaciones de la SS.

Aproximación Será precisa la dotación presupuestaria de la puesta en marcha de
presupuestaria: los servicios favorecedores de la conciliación y de complementación de las prestaciones de la Seguridad Social.



ACCIÓN 5.12.

Acciones de sensibilización hacia la corresponsabilidad

Objetivos: ⇒ Motivar al uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores de la Diputación.

Medidas: 1. **Puesta en marcha de campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal, animando al reparto corresponsable de la atención a las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.**

2. **Estudio de viabilidad para implantar medidas de acción positiva para el fomento de la corresponsabilidad.**

Se propone:

- incentivos (de tiempo) a los trabajadores que se acojan a medidas que favorezcan la corresponsabilidad
- incentivos (de tiempo) a las trabajadoras que cedan a sus compañeros parte de los derechos que les corresponden en materia de conciliación.

Dichos incentivos estarían regulados en el Reglamento de Acción Social de la Diputación.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos
Unidad Técnica de Igualdad y Género

Calendario de 1. Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de



ejecución: toda su vigencia.

2. Cuarto semestre de ejecución del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº y tipo de actuaciones de sensibilización desarrolladas.
- ✓ Nº de personas, por sexo, participantes en las actuaciones.
- ✓ Nº de incentivos adoptados.
- ✓ Situaciones incentivadas.
- ✓ Evolución en el uso de medidas de conciliación, por sexo.

Aproximación presupuestaria: Deberá asignarse una partida presupuestaria específica para las acciones de sensibilización, si se requiere ayuda de personas o entidades externas a la Diputación.



EJE 6: CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO 9: Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los Recursos Humanos de la Diputación

OBJETIVO 10: Generar estructuras que faciliten el desarrollo del Plan de Igualdad y la Gestión de las personas desde la perspectiva de género



ACCIÓN 6.13.

Información y difusión a la plantilla del Plan de Igualdad

- Objetivos:**
- ⇒ Transmitir a todo el personal el compromiso de la Diputación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 - ⇒ Dar a conocer a toda la plantilla los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad de la Diputación.

Medidas:

- 1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación**

A través de los canales de comunicación habituales en la organización se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la Diputación.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Comisión Permanente de Igualdad

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan y durante toda su vigencia.

- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad, según sexo.
 - ✓ Tipo de canales de difusión empleados.



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

Aproximación No es necesaria dotación presupuestaria específica.
presupuestaria:



ACCIÓN 6.14.

Creación de estructuras de igualdad en la Delegación de Recursos Humanos

- Objetivos:**
- ⇒ Facilitar la implementación del Plan de Igualdad en materia de Recursos Humanos.
 - ⇒ Facilitar la implementación de las medidas del Plan Transversal relativas a la Delegación de Recursos Humanos.
 - ⇒ Afianzar la gestión de los Recursos Humanos desde el enfoque de género

Medidas: **2. Creación de la Unidad Técnica de Igualdad de RR.HH.**

En coordinación con el Equipo Transversal de Género de la Delegación de Igualdad esta Unidad tendrá como funciones:

- el asesoramiento en materia de igualdad de género en todo lo relativo a la gestión de RRHH.
- el asesoramiento en materia de salud laboral
- el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de RRHH.
- apoyo en el uso no sexista del lenguaje.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos
 Delegación de Igualdad

Calendario de ejecución: Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad



Diputación de Granada

Igualdad de Oportunidades y Juventud

- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de personas por sexo que componen la Unidad.
 - ✓ Perfil profesional de los miembros.
 - ✓ Nº y tipo de actuaciones en las que interviene la Unidad.
- Aproximación presupuestaria:** No es necesaria dotación presupuestaria específica.



ACCIÓN 6.15.

Mejora de las herramientas de información relativa al personal de la Diputación

Objetivos: ⇒ Facilitar la gestión de los recursos humanos de la Diputación desde la perspectiva de género.

Medidas: **1. Desagregación sistemática de todas las bases existentes en Recursos Humanos.**

Se creará un campo relativo al sexo en las bases de datos de RR.HH y de Sistemas de Información que haga posible la desagregación sistemática de cualquier variable, y especialmente, la información relativa a:

- clasificación profesional
- nivel de estudios
- condiciones de trabajo (jornada y relación contractual)
- acceso y permanencia en la entidad
- ceses y motivos que lo ocasionan
- formación continua
- promociones
- retribuciones
- necesidades de conciliación
- uso de medidas de conciliación

Para ello se habilitarán cuestionarios on-line en la Intranet a los que el personal podrá acceder y modificar datos relativos a nivel de estudios, formación y/o necesidades de conciliación, a través



de su firma electrónica.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos
Sistemas de Información

Calendario de ejecución: Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento: ✓ Nº y tipo de variables que permiten su análisis en función del sexo.

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo que sea necesario modificar las aplicaciones informáticas.



ACCIÓN 6.16.

Complementación del diagnóstico de igualdad

Objetivos: ⇒ Conocer las características y la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos.

⇒ Conocer el impacto de género en la distribución de los espacios.

Medidas: **2. Realización de estudios complementarios a los realizados en el diagnóstico de igualdad.**

Una vez subsanadas las carencias de información relativas al personal señaladas anteriormente, se procederá al análisis (con enfoque de género) de las circunstancias que no ha resultado posible realizar hasta el momento. Se prestará especial atención al análisis de:

- contratación
- promociones
- retribuciones (completas)
- uso de medidas de conciliación
- distribución de espacios por puestos de trabajo.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Delegación de Recursos Humanos
Unidad de Igualdad y Género

Calendario de ejecución: Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.



Diputación de Granada

Igualdad de Oportunidades y Juventud

Indicadores de seguimiento: ✓ Nº de aspectos analizados
✓ Conclusiones extraídas

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica.



ACCIÓN 6.17.

Promoción de la comunicación no sexista en la Delegación de Recursos Humanos.

- Objetivos:**
- ⇒ Facilitar la aplicación del acuerdo de Pleno relativo al uso no sexista del lenguaje de la Diputación de Granada publicado el 6-2-09.
 - ⇒ Eliminar los sesgos de género presentes en la documentación referida a la gestión de los Recursos Humanos de la Diputación.

- Medidas:**
- 1. Revisión del uso no sexista del lenguaje.**
Revisión y, en su caso, modificación, de la RPT, funciograma, ofertas de empleo y otros documentos relacionados con la gestión de los recursos humanos con respecto al uso no sexista del lenguaje.
 - 2. Formación en el uso no sexista del lenguaje del personal de la Delegación de Recursos Humanos.**

Personas destinatarias: Personal de la Delegación. Recursos Humanos

Responsable: Delegación de Recursos Humanos
Unidad de Igualdad y Género

Calendario de ejecución: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia

- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de documentos y publicaciones cuyo lenguaje ha sido revisado.
 - ✓ Nº de personas por sexo y perfil profesional participantes en la



formación

Aproximación presupuestaria: No es necesaria dotación presupuestaria específica, salvo en el caso de las acciones formativas, que se incluirán en el marco de la Formación Continua en la Diputación.



4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- ↪ Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ↪ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- ↪ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- ↪ Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

- ↪ El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión Permanente de Igualdad.



Calendario:

- ↪ El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- ↪ Se realizarán evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

Seguimiento

- ↪ Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la organización.
- ↪ El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- ↪ La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- ↪ La Comisión Permanente de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- ↪ A través de la RLT y la Comisión Permanente de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.



Evaluación del Plan de Igualdad

↪ La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de ejecución, de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

⇒ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión Permanente de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

⇒ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

⇒ Cambio de actitudes producido.

⇒ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

3. Desarrollo metodológico.

⇒ Dificultades encontradas.

⇒ Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

↪ La evaluación será efectuada por la Comisión Permanente de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

↪ Los informes se trasladarán a los Órganos de Gobierno de la Diputación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la Diputación. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.



5. CRONOGRAMA

AÑO	2011						2012												2013												2014					
MES	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
EJE 1. Y CLASIFICACION PROFESIONAL																																				
ACCIÓN 1.1. Incorporación del enfoque de género en las convocatorias de empleo para el acceso a la Diputación de Granada																																				
Medida 1																																				
Medida 2																																				
ACCIÓN 1.2. Reserva de plazas para la realización de formación continua																																				
Medida 1																																				
ACCIÓN 1.3. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género																																				
Medida 1																																				
Medida 2																																				
ACCIÓN 1.4. Identificación del potencial de desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores																																				
Medida 1																																				
Medida 2																																				
Medida 3																																				
ACCIÓN 1.5. Desarrollo de acciones positivas en las convocatorias de promoción interna para puestos que presentan segregación por sexo																																				
Medida 1																																				
EJE 2. CONDICIONES LABORALES																																				
ACCIÓN 2.6. Estabilización de puestos de trabajo temporales																																				
Medida 1																																				
Medida 2																																				
EJE 3. POLÍTICA SALARIAL																																				



ACCIÓN 3.7. Revisión de la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género																													
Medida 1																													
Medida 2																													
EJE 4. SALUD LABORAL																													
ACCIÓN 4.8. Incorporación del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales																													
Medida 1																													
Medida 2																													
Medida 3																													
Medida 4																													
ACCIÓN 4.9. Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo																													
Medida 1																													
Medida 2																													
EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR																													
ACCIÓN 5.10. Estudio de necesidades de conciliación																													
Medida 1																													
ACCIÓN 5.11. Introducción de nuevas medidas de conciliación																													
Medida 1																													
Medida 2																													
Medida 3																													
ACCIÓN 5.12 Acciones de sensibilización hacia la corresponsabilidad																													
Medida 1																													
Medida 2																													
EJE 6. CULTURA ORGANIZACIONAL																													
ACCIÓN 6.13. Información y difusión a la plantilla del Plan de Igualdad																													



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud



ANEXO 2



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

**Diagnóstico de Igualdad de
Oportunidades de la**

**DIPUTACIÓN DE
GRANADA**

Diciembre de 2009



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	79
2. CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	82
3. CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA	85
3.1. Distribución de la plantilla según edad y sexo	85
3.2. Distribución de la plantilla según condiciones laborales y sexo.....	86
3.3. Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, áreas funcionales y sexo---	88
3.4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo	93
3.5. Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo	93
4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	94
4.1. Acceso y Movilidad	94
4.4.1. Movimiento de personal.....	94
4.2. Formación Continua	97
4.3. Política Salarial	100
4.4. Política de Conciliación	102
4.5. Salud Laboral	104
4.6. Lenguaje y Comunicación.....	105
5. OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN ...	107
6. ORIENTACIONES Y PAUTAS PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA	110



1. INTRODUCCIÓN

La **Diputación de Granada** ha iniciado el proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en su organización. Con ello, además de dar cumplimiento a las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto Básico del Empleado Público da respuesta a una inquietud compartida por toda la organización de ser una administración moderna y comprometida con las transformaciones y demandas de la sociedad.

El proceso se ha iniciado con la constitución de una Comisión de Igualdad, que liderará la integración de la igualdad de oportunidades en la Diputación. Esta comisión, compuesta por 12 miembros, tiene carácter mixto, y cuenta con representantes del área de Bienestar Social, del área de Recursos Humanos y representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

Es en el seno de este grupo donde se debatirán y acordarán las medidas que formarán parte del Plan de Igualdad de la **Diputación de Granada**. Para definir las acciones a adoptar como parte del Plan de Igualdad, ha sido necesaria la realización de un diagnóstico de situación en materia de igualdad, que se recoge en el presente documento.

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización significa la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos así como su asentamiento en la cultura de la organización.

Es, por tanto, la base imprescindible para la realización del Plan de igualdad en la organización, de acuerdo con su realidad y necesidades concretas, permitiendo una



mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y cumplimiento con la normativa en materia de igualdad.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de la **Diputación de Granada**:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización
- Obtener información relativa a la organización, características y gestión de los recursos humanos
- Detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad
- Identificar las directrices del Plan de Igualdad

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- Información sobre la organización obtenida a partir de documentación propia de la Diputación, como el Acuerdo Sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral y su Prórroga, el Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de Recursos Humanos, el Plan Integral de Recursos Humanos, la Memoria Resumen Formación Continua 2008, un Díptico informativo sobre el *Plan Agrupado de Formación 2009*, el *Plan Transversal de Género 2008-2010*, el *Diagnóstico de conciliación Empresa-Persona* y la revisión de los contenidos de la web corporativa.

El análisis de estas fuentes de información nos permite identificar aspectos de la empresa relativos a su organización, su imagen exterior, normativa interna, sus objetivos a corto y medio plazo.

- Datos sobre la composición de la plantilla en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.



Para este análisis se ha tomado como referencia la plantilla existente en la Diputación a 31 de diciembre de 2008, a excepción del análisis de las retribuciones, para cuyo análisis la referencia es el mes de noviembre de 2008.

El análisis de los datos se realiza desde la perspectiva de género; esto es, comparando las situaciones de mujeres y de hombres con relación a un mismo aspecto. Los porcentajes expuestos (salvo que se indique lo contrario) corresponden a la proporción de mujeres con una característica o condición concreta respecto al conjunto de las mujeres de la plantilla, y a la proporción de hombres que se encuentran en esa misma situación respecto al conjunto de los hombres de la organización.

- Opiniones de informantes clave. El diagnóstico se ha complementado con un proceso de formación-reflexión de un grupo de informantes claves que incluye a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad junto con otros miembros de diferentes áreas de la Diputación, quienes a través de la reflexión grupal e individual han aportado su conocimiento, observaciones y experiencia sobre la gestión de los recursos humanos en la Diputación de Granada.

Los resultados obtenidos se han estructurado en este informe según el siguiente orden:

- ➔ Características de la organización
- ➔ Características de la plantilla
- ➔ Gestión de los recursos humanos en la Diputación de Granada
- ➔ Oportunidades e indicadores de mejora en la organización.
- ➔ Orientaciones y pautas para el diseño de un Plan de Igualdad



2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

La **Diputación de Granada**, constituida por primera vez en 1813 da servicio a la red de municipios de la provincia de Granada, siendo referente a nivel nacional de administración local moderna y eficiente, con un modelo de relación con los municipios basado en la concertación, donde son los propios municipios quienes deciden cómo colaboran con la Diputación y en qué proyectos.

La actividad de la Diputación se organiza en torno a 4 áreas, que acogen a los siguientes servicios:

Presidencia	Gabinete de Presidencia Gabinete de Comunicación Relaciones Institucionales / Protocolo Secretaría General
Área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía	Servicios Sociales Comunitarios Drogodependencias Centros Sociales Igualdad Deportes
Área de Cultura, Juventud y Cooperación Local	Cultura Juventud Promoción Económica y Empleo
Área de Economía, Hacienda y Personal	Economía y Hacienda Recursos Humanos y Parque Móvil Asistencia a Municipios Contratación y Patrimonio



Área de Obras, Servicios y Desarrollo	Obras y Servicios
	Medio Ambiente
	Turismo
	Vivienda y Suelo

Las competencias específicas en materia de igualdad se gestionan desde el Área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía a través de la Delegación de Igualdad.

La Diputación cuenta con una larga trayectoria en el desarrollo de políticas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad granadina.

La labor de la Delegación de Igualdad ha ido evolucionando a medida que lo hacía la propia sociedad hasta llegar al momento actual, en que desarrolla su actividad con un enfoque integral y transversal. Como consecuencia de esto, ha elaborado un Plan Transversal de Género para los años 2008-2010, cuya finalidad es *avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada*.

Las líneas estratégicas del Plan Transversal incluyen actuaciones que se dirigen al conjunto de la ciudadanía, pero también a la incorporación de la perspectiva de género en la propia Diputación de Granada.

Para la implantación del Plan Transversal de Género se ha desarrollado asimismo una estructura responsable de la planificación, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo. En esta estructura están presentes todas las áreas y delegaciones de la Diputación, representadas por personal político y técnico:

- **Comisión Transversal de Género**, de carácter político (CTG): Integrada por el Presidente de la Diputación de Granada y las 4 vicepresidencias en las que se estructura la Diputación además de la Diputada delegada de Igualdad.
- **Subcomisiones**, de carácter técnico: que se corresponden con las áreas en las que se estructura el Plan. Cada una de estas subcomisiones está integrada por personal técnico, designado por la CTG, de cada una de las delegaciones,



servicios y/o centros que componen cada área e integrantes del Equipo Transversal de Género.

- **Equipo Transversal de Género, de carácter técnico (ETG):** Compuesto por Agentes de Igualdad y personal técnico de la Delegación de Igualdad coordinadas por una experta en Transversalidad de género.
- **Consejo Provincial de Igualdad,** de carácter social: un órgano de participación ciudadana en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Está integrado por Asociaciones y/o Federaciones de Mujeres de la provincia de Granada cuyo objetivo sea la consecución del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

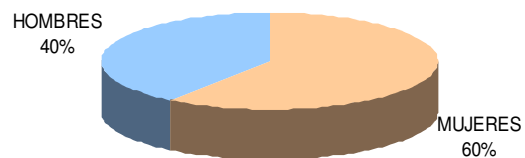
El Plan contempla objetivos y actuaciones a desarrollar por la Presidencia y las 4 Áreas en que se estructura la Diputación, incluida la de Economía, Hacienda y Personal, que afectan al diagnóstico de igualdad y el Plan de Igualdad para el personal de la Diputación.



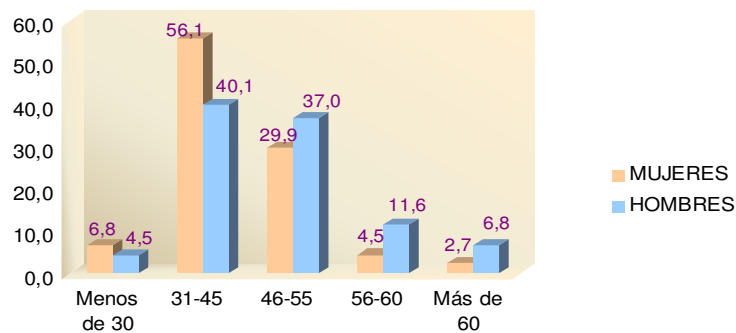
3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

3.1. Distribución de la plantilla según edad y sexo

La **Diputación** cuenta con una plantilla compuesta por 1.731 personas, de las cuales, 1.040 son mujeres (60% de la plantilla) y 691, hombres (40% restante de la plantilla). Se trata, de una plantilla equilibrada en su composición por sexos.



El grueso de la plantilla se concentra entre los 31 y los 55 años de edad. Hay una mayor concentración de trabajadoras en la franja de edad comprendida entre los 31 y los 45 años (56,1% de las trabajadoras en plantilla). También el 40% de los trabajadores se encuentra en este grupo de edad. Esta es una franja de edad en la que es frecuente que las personas se vean en la necesidad de atender a responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado y atención a menores (hijas e hijos).



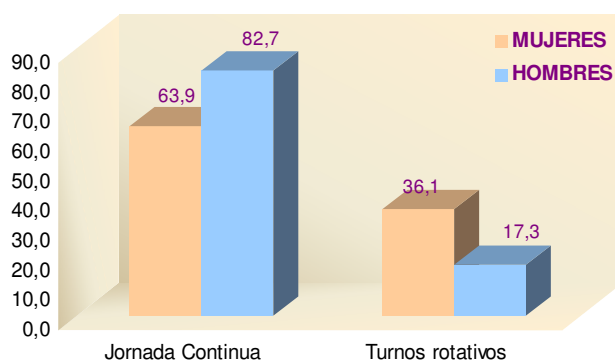


Como señalábamos al inicio de este apartado, también representa un colectivo importante de la plantilla, aquel conformado por las trabajadoras y los trabajadores entre los 46 y los 55 años de edad (29,9% y 37% respectivamente). Entre este grupo, las necesidades de atender a menores dependientes pueden tener una menor incidencia, pero podría empezar a tomar relevancia la atención a mayores dependientes.

En los grupos de mayor edad, la presencia de hombres es mayor que la de mujeres, lo que muy probablemente refleja una incorporación anterior de aquellos a la plantilla de la **Diputación**.

3.2. Distribución de la plantilla según condiciones laborales y sexo

La forma más frecuente de distribución de la jornada es la jornada continua, especialmente entre los trabajadores (82,7%). El porcentaje de trabajadoras que desarrollan su jornada en turnos rotativos (36,1%) dobla al de los trabajadores (17,3%). Estas diferencias se deben a la concentración de trabajadoras que desempeñan su actividad en los Centros Sociales.

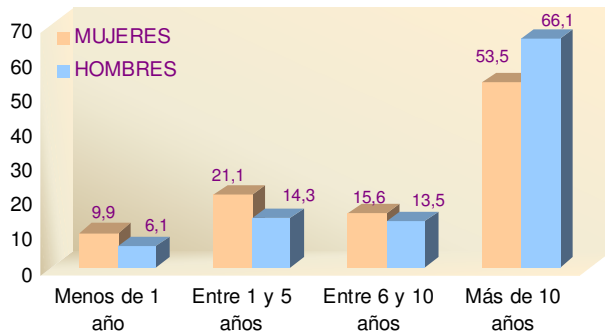


La práctica totalidad de la plantilla tanto mujeres como hombres desarrolla su jornada a tiempo completo (98,7% de las trabajadoras y 98,7% de los trabajadores), sin diferencias significativas entre sexos.

La distribución de la plantilla en función de su antigüedad en la **Diputación de Granada**, confirma la hipótesis realizada al analizar su distribución en función de la edad: la antigüedad de los trabajadores es mayor que la de las trabajadoras. Así lo reflejan los 13 puntos porcentuales de diferencia entre los trabajadores y las



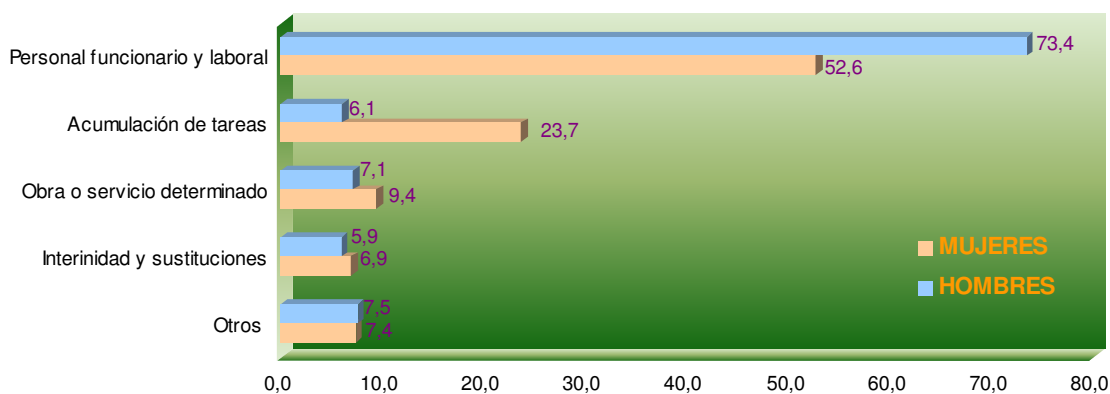
trabajadoras que superan los 10 años de antigüedad (66,1% y 53,5% respectivamente).



En el resto de intervalos inferiores analizados la concentración de mujeres siempre es mayor, tal como se aprecia en el gráfico de la izquierda. Asimismo, se aprecia que es en los últimos 5 años cuando se ha producido el cambio de tendencia, con una mayor presencia de mujeres en dicho periodo.



La forma de contratación o de relación laboral más frecuente entre el personal de la **Diputación de Granada** es de personal funcionario o personal laboral (que tiene sus derechos y condiciones asimiladas a las del funcionariado). Sin embargo, hay diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores en estas condiciones: casi 3 de cada 4 trabajadores (el 73,4% en concreto) frente a algo más de las trabajadoras (el 52,6%).



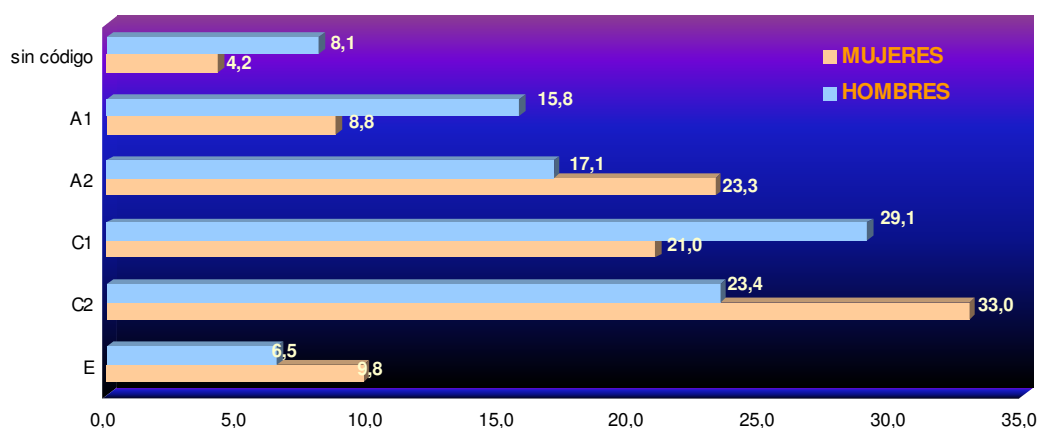
Por el contrario, es mucho mayor el colectivo de trabajadoras cuyo contrato de trabajo está vinculado a la acumulación de tareas (23,7% frente a 6,1% de los trabajadores). Otros tipos de contratos no presentan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

3.3. Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, áreas funcionales y sexo

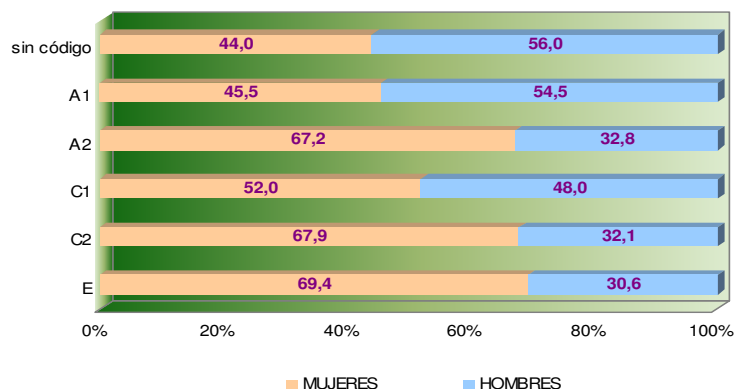
La distribución de la plantilla a lo largo de los diferentes grupos profesionales muestra algunas diferencias por sexo. Tal como se observa en el gráfico inferior, la presencia



de trabajadoras es menor que la de trabajadores en los grupos A1 y C1, mientras que es mayor en los grupos A2, C2 y E.

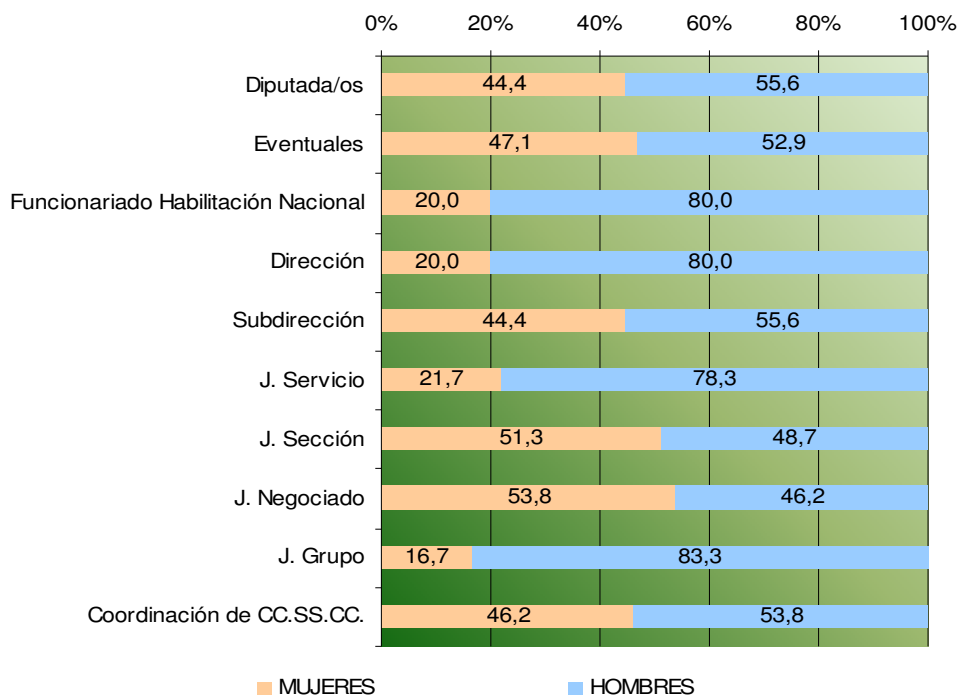


Tomando en cuenta esta distribución por sexos y la composición por sexos de la plantilla da como resultado que los grupos A1 y C1 muestren una composición equilibrada por sexos, mientras que los grupos A2, C2 y E se encuentren feminizados, tal como se muestra en el gráfico de la derecha.



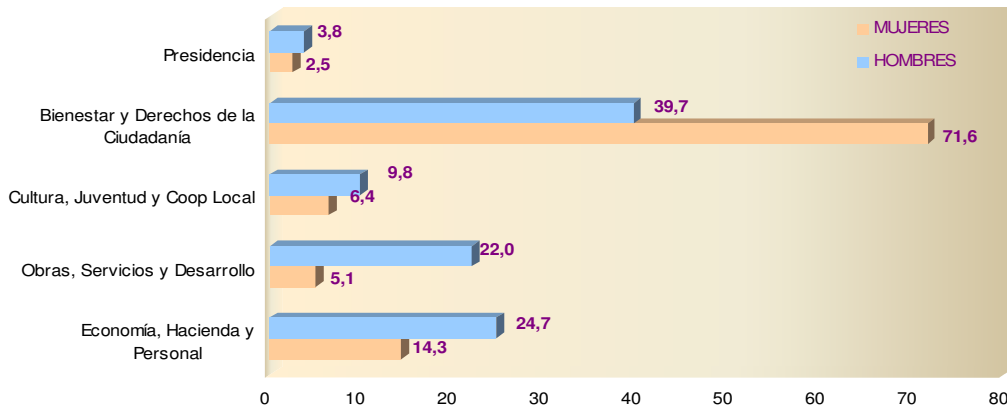
Asimismo, es importante señalar que existe un colectivo de 44 mujeres y 56 hombres de la plantilla de los cuales no está registrado el grupo profesional al que se adscriben.

Por lo que respecta a la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad, los datos señalan que, considerados en su conjunto, existe una presencia equilibrada, ya que el 42,7% de estos puestos están ocupados por mujeres y el 57,3%, por hombres. Si bien estos porcentajes no se corresponden con la proporción de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla, factores como el de antigüedad (mayor entre los trabajadores) pueden estar afectando a esta participación.

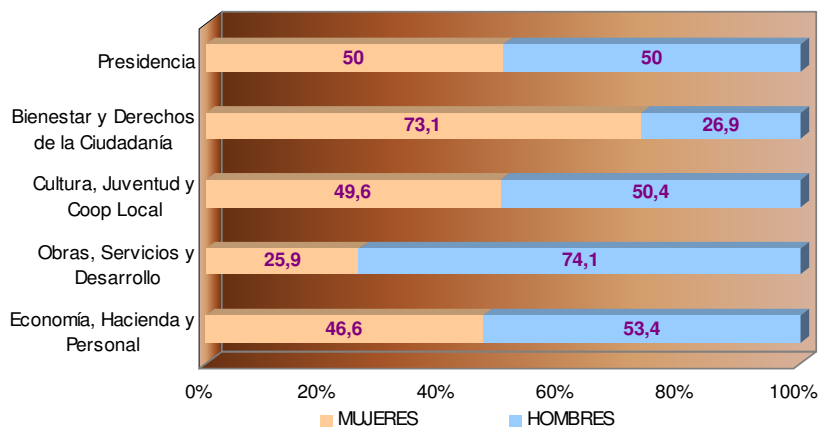


Dentro de los diferentes grados de responsabilidad, se observa que el equilibrio se rompe en algunos niveles: Funcionariado de habilitación nacional, Dirección, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Grupo, y en todos los casos con una mayor presencia de hombres en dichos puestos.

En cuanto a la distribución de trabajadoras y trabajadores en las diferentes áreas funcionales de la **Diputación de Granada**, se aprecia que el área de mayor tamaño, *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía*, presenta una fuerte concentración de trabajadoras: el 71,6% de las mujeres que trabajan en la Diputación.



Por el contrario, el área de *Obras, Servicios y Desarrollo* concentra a un porcentaje de trabajadores (22%) que cuadruplica al de trabajadoras (5,1%). La segregación ocupacional que presenta el mercado laboral en los perfiles que se requieren en ambas áreas de actuación determina que esta segregación se produzca también en el seno de la **Diputación**.



El resto de áreas, tal como se observa en el gráfico superior muestran un equilibrio en su composición por sexos. Atendiendo a la distribución por grupos profesionales dentro de cada una de las áreas en que se estructura la Diputación, las áreas que presentan (en cifras globales) la situación de equilibrio recientemente señalada,



también la presentan en la composición por grupos profesionales, especialmente en las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal*. La excepción la constituiría el área de *Presidencia*, que muestra desequilibrios en función de los grupos: hay un desequilibrio a favor de los hombres entre el personal del grupo A1 (77,8% frente a un 22,2% de mujeres) y a favor de las mujeres en los grupos C1 (el 70,6% son mujeres) y E (el 66,7% del grupo son mujeres).

El área de *Obras, Servicios y Desarrollo*, masculinizada en su conjunto, reproduce ese esquema en todos los grupos profesionales (a excepción del personal del grupo E, que es mayoritariamente femenino).

Por su parte, el área de *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía*, con un 73,1% de mujeres en su conjunto, reproduce la situación en los casi todos los grupos profesionales, a excepción del personal del grupo A1, en el que se da un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres (53,2% y 46,8% respectivamente).

Por lo que respecta a la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en cada una de las áreas, se observa que el área de *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía*, es la única de las cinco que presenta una mayoría de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad: Diputadas y Dirección. En el resto de áreas, o bien estos puestos muestran una ocupación equilibrada, o una mayoría de hombres. En el resto de puestos de responsabilidad, se repite este esquema (o bien equilibrados, o bien con mayoría de hombres), con la única excepción de los puestos de Jefatura de Negociado de las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal* en las que la presencia de mujeres supera el 60%.

Aunque *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* es el área con mayor número de puestos de responsabilidad/Jefaturas⁸ (un total de 54, de las que 20 son desempeñadas por mujeres y 34 por hombres), presenta, sin embargo, la menor ratio entre el número de puestos de responsabilidad y el personal al que gestionan. En

⁸ Se han excluido los puestos de Diputadas/os y Eventuales, por no considerarse que ejercen puestos de Jefatura propiamente dicha.



concreto esta ratio es de 0,05, mientras que en otras áreas como *Obras, Servicios y Desarrollo* la ratio es de 0,09 (casi el doble) y llegan al 0,15 (3 veces superior) en el área de *Economía, Hacienda y Personal*.

Así pues, *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* se configura como el área de mayor volumen de personal, el área más feminizada, aquella con mayor número de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres y, sin embargo, la relación entre el número de personas que la integran y el de personal responsable es el menor de la **Diputación de Granada**. Esto puede estar reflejando una invisibilización de las responsabilidades efectivamente asumidas por parte del personal y que no son reconocidas formalmente.

3.4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo

El acceso a los diferentes grupos profesionales requiere un nivel educativo determinado. Sin embargo, no ha sido posible obtener información relativa al nivel educativo efectivo del personal de la Diputación, que permitiría establecer el potencial de desarrollo de de la plantilla así como esbozar las posibles necesidades de desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores.

3.5. Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo

No ha sido posible obtener información actualizada y desagregada por sexos relativa a la situación familiar de las trabajadoras y trabajadores de la **Diputación de Granada**. Esta es una variable determinante para identificar el ajuste entre las posibles necesidades de conciliación de la plantilla y las medidas de conciliación puestas a disposición del personal.



4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para el análisis de la política y prácticas de personal de la **Diputación de Granada** en relación a la igualdad de oportunidades se ha empleado la documentación relativa a la gestión de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, el Plan Integral de Recursos Humanos, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, diversas convocatorias de proceso selectivo, o la Memoria del Plan de Formación 2008.

Este análisis se ha complementado con las observaciones y opiniones realizadas por los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad junto con otros miembros de distintas áreas de la Diputación, participantes en la formación que acompaña el proceso de elaboración de diagnóstico y Plan de Igualdad de la **Diputación de Granada**.

Asimismo, se incluyen los datos de participación de la plantilla en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos, analizados con enfoque de género, donde ha sido posible su recopilación.

El Acuerdo para la Modernización y Mejora de la gestión de los Recursos Humanos en la Diputación de Granada, el Plan Integral de RRHH, así como el convenio colectivo establecen las pautas por las que se ha de guiar la gestión de las personas que trabajan la Diputación, desde la concepción de los recursos humanos como valor estratégico de la Diputación.

4.1. Acceso y Movilidad

Las características para el acceso y la promoción en la Diputación de Granada se encuentran definidas en el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y en el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral al Servicio de la Diputación Provincial de Granada.



De acuerdo a ambos textos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres quedaría garantizada por las siguientes cualidades:

- La difusión de las vacantes se realiza mediante convocatoria pública.
- El procedimiento de selección se adecua al sistema de oposición libre (salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso), adecuando el tipo de pruebas a superar a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar (incluyendo pruebas prácticas).
- Los principios que guían el procedimiento de selección son los de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- El procedimiento de valoración de los méritos profesionales no penaliza las situaciones en que se reduce el tiempo de trabajo por factores relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Las comisiones de valoración están formadas por varios miembros, lo que favorece la pluralidad y facilita la objetividad de las mismas.
- Ante el empate en las puntuaciones obtenidas en el procedimiento, como medida de acción positiva se prioriza el acceso de la mujer.

Algunos aspectos, sin embargo, presentan elementos de mejora. Así, por ejemplo, aunque el lenguaje y contenidos de las convocatorias son, en general, neutro, no hay un uso sistemático del lenguaje no sexista y en varias de las convocatorias revisadas se emplea el género masculino (“*educador*”) como si fuera genérico.

Por otra parte, el procedimiento para el acceso desde las Bolsas de Empleo incluye una entrevista, cuya valoración puede estar sujeta a consideraciones no objetivas.

Por lo que respecta a la política de Movilidad, el Plan Integral de Recursos Humanos pone un gran énfasis en el desarrollo de la carrera profesional, priorizando la promoción interna para la cobertura de vacantes, tanto por lo que se refiere a la promoción vertical, como a la promoción horizontal. La racionalización y eficiencia en la utilización de los recursos humanos se busca mediante el fomento de la estabilidad en el empleo público (lo que ha llevado a desarrollar medidas encaminadas a la



funcionarización del personal) y la profesionalización y cualificación del personal público a través de la potenciación de la carrera profesional (ofreciendo alternativas de carrera profesional generalizada y previsible), así como disminuyendo el número de los puestos singularizados (creando categorías más genéricas).

Los mecanismos empleados para la promoción requieren una especial vigilancia, dado que contienen factores que podrían dar lugar a desigualdades en la promoción de trabajadoras y trabajadores:

- La antigüedad, incluida en los méritos valorados en los concursos de traslado; este factor puede tener un impacto negativo de género, dado que la distribución de trabajadoras y trabajadores en plantilla de acuerdo a esta variable señalaba que éstos tenían mayor antigüedad que aquéllas.
- La entrevista curricular incluida en el procedimiento, puede dar lugar al mismo tipo de incertidumbres señaladas anteriormente.
- Nombramientos/promoción por libre designación; pueden verse influidos por estereotipos de género. La menor presencia de mujeres en los puestos accesibles por libre designación puede estar relacionada con dichos factores.

4.4.1. Movimiento de personal

Dificultades técnicas no han permitido obtener datos relativos a las incorporaciones y el cese de mujeres y hombres en la **Diputación de Granada** a lo largo de los últimos 5 años.

Estos datos aportan información sobre las tendencias en el acceso de mujeres y hombres y su permanencia en la organización, así como posibles motivos que dan lugar al cese de la persona trabajadora en la organización. Su análisis habría podido corroborar que los procedimientos descritos producen, efectivamente, los efectos buscados, o por el contrario, identificar si resulta necesario reforzar o modificar parte de los procedimientos en caso de que no estuvieran desembocando en un acceso equivalente de mujeres y hombres a los diferentes puestos de trabajo de la Diputación.



De igual manera, tampoco ha sido posible obtener datos relativos a las promociones registradas en la **Diputación de Granada** en los últimos 5 años. Estos datos son de gran relevancia para determinar si existe un desarrollo profesional similar entre las trabajadoras y los trabajadores de la **Diputación** y determinar que el procedimiento establecido garantiza, *de facto*, la igualdad de oportunidades.

4.2. Formación Continua

La actividad formativa tiene una especial relevancia en la política de Recursos Humanos de la Diputación, ya que, entre otros objetivos, sirve al desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad. El Programa de Formación incluye actividades formativas que responden a diferentes necesidades:

- Formación para el puesto de trabajo;
- Formación para la promoción;
- Formación para las competencias (habilidades);

La organización de la actividad formativa incorpora medidas que persiguen garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación desarrollada; entre ellas:

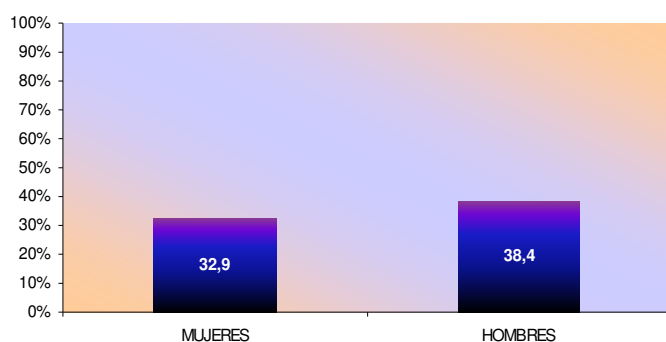
- la adaptación del tiempo de trabajo para facilitar la participación en formación para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
- la adecuación de los horarios de impartición para que no suponga una barrera a la conciliación.
- la incorporación de medidas de acción positiva cuando se trata de actividades sobre habilidades directivas o dirigidas a categorías profesionales en que existe segregación ocupacional, reservándose un cupo del 50% de las plazas para las personas del sexo con menor presencia.
- los baremos para la selección del personal asistente a los cursos de formación son públicos junto al Plan de Formación y la selección la realiza una Comisión paritaria.



- la inclusión de actividades de formación en materia de igualdad de oportunidades: lenguaje no sexista, transversalidad de género en las políticas desarrolladas por la Diputación, incorporación de la perspectiva de género en la formación del personal docente.
- el uso del lenguaje no sexista en la documentación relacionada con la formación (si bien los datos de participación de la memoria de formación no aparecen desagregados por sexo).

La difusión de la oferta formativa se realiza fundamentalmente por correo electrónico, lo que no garantiza que se reciba por todos los miembros de la plantilla, especialmente, quienes no cuentan con cuenta de correo. Este colectivo incluye, entre otros al personal de los centros sociales, en los que el personal es mayoritariamente femenino.

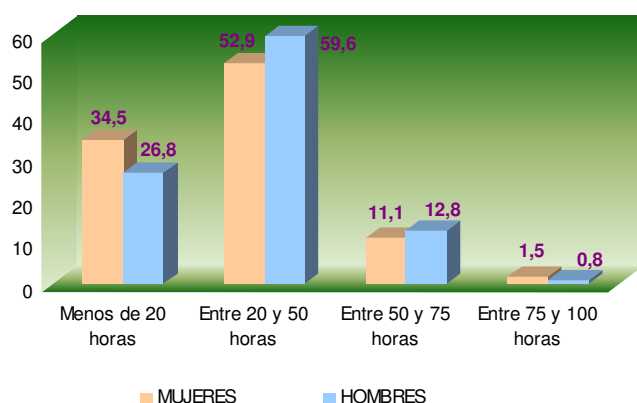
La participación de trabajadoras y trabajadores en formación continua en el año 2008 ha sido algo mayor entre éstos últimos, participando el 32,9% de las trabajadoras (342 mujeres) y el 38,4% de los trabajadores (265 hombres).



Por lo que respecta a las horas de formación que han realizado estas trabajadoras y trabajadores, más de la mitad de las personas participantes han realizado entre 2ª y 50 horas, tal como se aprecia en el gráfico inferior.

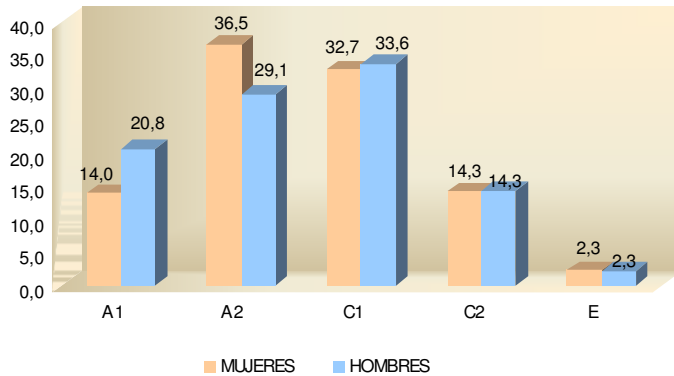


La proporción de trabajadoras que han realizado menos de 20 horas de formación es mayor que la de trabajadores, mientras que en el resto de intervalos analizados, la concentración de mujeres es menor a la de hombres (a excepción del grupo que ha superado las 75 horas de formación, realizadas por 5 mujeres y 2 hombres). De ello se puede concluir que ha habido una menor participación de mujeres en formación continua, tanto en porcentaje sobre la plantilla, como en número de horas.



Más del 95% de la formación se ha realizado dentro del horario laboral, sin que se hayan producido diferencias de participación entre mujeres y hombres en este sentido. De igual modo, tampoco se registran diferencias de participación en función del lugar de impartición; el 64% de las trabajadoras y el 60% de los trabajadores que ah participado en formación lo han hecho dentro del propio centro de trabajo.

Se producen algunas diferencias de participación de mujeres y hombres al tomar en consideración el grupo profesional, especialmente en los niveles A1 y A2, que probablemente estén relacionadas con la mayor concentración de hombres en el grupo A1 y de mujeres en el grupo A2.



4.3. Política Salarial

La estructura salarial que rige para el personal de la Diputación de Granada es la siguiente:

- ✓ Retribuciones Básicas
 - ⇒ Salario Base
 - ⇒ Pagas Extraordinarias
 - ⇒ Antigüedad

- ✓ Complementos y Pluses salariales:
 - ⇒ Categoría Económica
 - ⇒ Plus de Convenio
 - ⇒ Complementos de Puesto de Trabajo:
 - Complemento singular de Puesto de Trabajo
 - Complemento de Penosidad-Peligrosidad
 - Complemento de Turnicidad
 - Complemento por Trabajos nocturnos
 - Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos

- ✓ Complementos por Cantidad o Calidad del Trabajo
 - ⇒ Servicios Extraordinarios
 - ⇒ Incentivo de Productividad



✓ Complemento Personal Indefinido

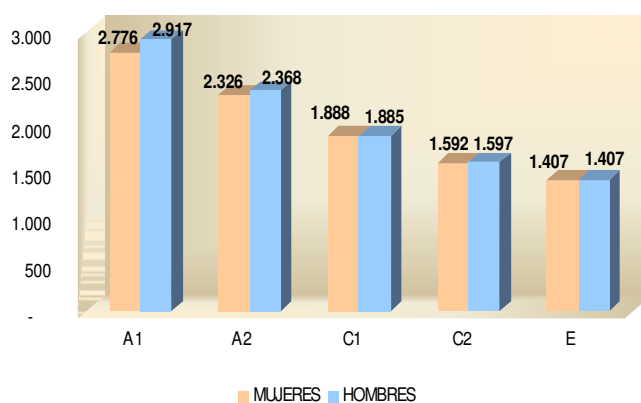
Se trata de una estructura compleja, que dificulta su análisis desde la perspectiva de género, requiriéndose una revisión pormenorizada de la Relación de Puestos de Trabajo desde el enfoque de género, con el fin de asegurar que la clasificación allí establecida no se ve afectada por estereotipos de género que tiendan a dar un menor valor a las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres frente a aquellas que tradicionalmente han desempeñado los hombres.

Debido a dificultades de carácter técnico, no ha sido posible analizar las retribuciones salariales anuales del personal de la Diputación de Granada en su totalidad (masas salariales efectivamente retribuidas por grupos profesionales según sexo en 2008).

Por este motivo, se han tomado como referencia las cuantías mensuales correspondientes a los tres conceptos salariales de mayor relevancia en el conjunto de las retribuciones del personal:

- Salario base
- Complemento de Destino
- Complemento Específico de Puesto

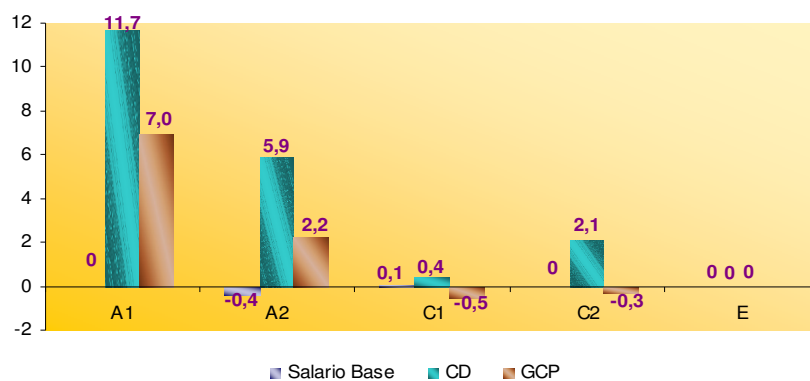
La ponderación de estos elementos da como resultado que las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación son muy similares, presentando leves diferencias en los niveles superiores, A2 (1,8%) y A1 (5%), a favor de los trabajadores.





Aunque en conjunto no aparecen diferencias, el análisis de género de estos tres conceptos revela algunos matices, ya que tanto las percepciones por Complemento de Destino como por Complemento Específico de Puesto presentan diferencias ente mujeres y hombres que se hacen más abultadas a medida que se avanza en la escala profesional.

Así, por ejemplo, en el grupo A1, las retribuciones en concepto de Complemento de Destino de los trabajadores son un 11,7% superiores a las de las trabajadoras, y las retribuciones en concepto de Complemento Específico de Puesto, un 7%. Entre el personal del grupo A2, las diferencias entre las retribuciones de trabajadores y trabajadoras por estos mismos conceptos son del 5,9% y 2,2% respectivamente, tal como se muestra en el gráfico de la página siguiente. La segregación ocupacional y la diferente valoración que tradicionalmente se ha dado a las profesiones feminizadas y a las masculinizadas pueden estar entre las causas de estas brechas salariales.



4.4. Política de Conciliación

La Diputación de Granada muestra una fuerte apuesta por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tal y como se induce de la diversidad



de medidas contempladas en su regulación de condiciones laborales.
Estas medidas incluyen:

- Flexibilidad horaria
- Programas de Acción Social (ayudas económicas)
- Acceso a la formación continua del personal que está disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de familiares
- Preferencia, cuando exista un régimen a turnos de vacaciones, del personal con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares así como, en el caso de separación o divorcio, con el período fijado en la resolución judicial.
- Ampliación de los permisos retribuidos por la normativa estatal, tanto en tiempo como en tipo de situaciones retribuidas (como por ejemplo, la ampliación del permiso de lactancia hasta los 17 meses)

No existe un registro sistematizado del uso de derechos y medidas organizativas promotoras de la conciliación. No obstante, se han podido obtener algunos datos relativos al uso de permisos retribuidos vinculados con la atención de personas dependientes: permiso de maternidad, de lactancia, acumulación de horas por lactancia y reducciones de jornada. Los datos que se presentan en la tabla inferior hacen referencia a 2009 (enero-octubre).

	MUJERES	HOMBRES
P. Maternidad	29	1
P. Lactancia	27	10
Acumulación Horas Lactancia	11	0
Reducción de jornada ($\frac{1}{3}$ y $\frac{1}{2}$) por cuidado de menores y mayores dependientes	16	3



Los datos que se muestran indican que la adopción de medidas de conciliación para atender a necesidades familiares recae principalmente sobre las trabajadoras. Otros datos que refuerzan esta idea se deducen de las ausencias de trabajadoras y trabajadores por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años. En 2006, el 87,6% de las ausencias por este motivo, fueron de mujeres. En 2007, el porcentaje se redujo a un 74%. Ello podría ser indicio de un cambio de tendencia, una mayor participación de los trabajadores en el cuidado de los menores a su cargo.

No ha sido posible disponer de los datos relativos al uso del permiso de paternidad, que habría facilitado información sobre el calado que tiene esta medida incorporada a nuestro ordenamiento en 2007 y conocer si hay una tendencia a una mayor implicación de los trabajadores en el cuidado y atención a familiares dependientes.

4.5. Salud Laboral

La política de Salud Laboral de la **Diputación de Granada** también es sensible a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con una atención específica a:

- la protección de la maternidad y la salud materno-infantil; estableciendo la obligatoriedad de la evaluación de riesgos y de adaptación de las condiciones de trabajo para asegurar la salud de la madre y el feto.
- el acoso moral y sexual; incluyendo la intolerancia a estas situaciones en el lugar de trabajo, definiciones del acoso, los mecanismos de denuncia, y las sanciones.
- la violencia de género; recogiendo las medidas y derechos de las víctimas en lo relativo a la flexibilidad y reducción de jornada o la suspensión del contrato de trabajo.



La regulación no deja claro, sin embargo, la consideración de las medidas preventivas y de protección teniendo, que tome en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (mientras que si se señala con carácter individual la consideración de características personales o estado biológico, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial) o la adaptación de la uniformidad (especialmente durante el embarazo).

Asimismo, resultaría conveniente a profundizar en los criterios empleados en la evaluación de riesgos, para garantizar que están exentos de estereotipos en cuanto a una *infrapercepción* de los riesgos que conllevan profesiones feminizadas frente a las masculinizadas, como la exposición a sustancias tóxicas, el manejo de cargas, y muy especialmente los riesgos psicosociales relacionados con las ocupaciones de atención a otras personas, que pueden ocasionar problemas de ansiedad, síndromes de *burnout*, desembocando en bajas y cambio de personal a “*segunda actividad*”.

Otros elementos de la política de salud laboral también pueden ser objeto de mejora, como la difusión del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso (cuyo contenido se diluye en el texto del Convenio Colectivo) o los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y medidas a adoptar por la Diputación en tales casos, que también se desdibujan en el articulado del convenio.

4.6. Lenguaje y Comunicación

Aunque la utilización del lenguaje no sexista no es total, ni sistemática, la atención al uso de lenguaje e imágenes no sexistas tiene una considerable implantación en la Diputación de Granada, tal como se deduce de la documentación revisada para la elaboración de este diagnóstico. Este cuidado se manifiesta tanto en las comunicaciones y documentos internos



Diputación de Granada
Igualdad de Oportunidades y Juventud

como en las comunicaciones externas y es fruto del desarrollo de las actuaciones previstas en el Plan Transversal de Género de la Diputación.



5. OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN

Todo el análisis realizado, de la información sobre las características de la plantilla, las prácticas de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, así como las opiniones de la plantilla de la **Diputación de Granada**, permiten hacer una valoración de cuáles son los **indicadores de mejora** más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad, así como las fortalezas y **oportunidades** de la organización para la implantación y desarrollo de un Plan de Igualdad.

En relación con las características de la **Diputación de Granada** que constituyen **fortalezas y oportunidades** para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, destaca:

- ↪ La igualdad es un principio rector de la Diputación y la promoción de la igualdad de oportunidades es una preocupación y ocupación de la entidad desde hace mucho tiempo.
- ↪ Este compromiso se respalda en la ejecución del Plan Transversal de Género, y se refuerza de forma permanente mediante la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades
- ↪ Cuenta con una plantilla equilibrada en su composición por sexo, con un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.
- ↪ La presencia equilibrada también se produce en los puestos de responsabilidad (42,7% ocupados por mujeres y 53,3% ocupados por hombres), aunque con una distribución que no se corresponde con los porcentajes del conjunto de la plantilla.
- ↪ Los procedimientos para la gestión de los recursos humanos están documentados, lo cual posibilita el uso de criterios comunes para todas las personas que participan en dicha gestión, así como facilita su revisión desde la perspectiva de género.



- ↪ Existe una fuerte política de conciliación como herramienta de promoción de la igualdad de oportunidades.

Respecto a los **indicadores de mejora** más significativos, se han señalado los siguientes:

- ↪ Hay una carencia de datos desagregados por sexo (incorporaciones, ceses, promociones, retribuciones, uso de medidas de conciliación) que dificulta la confirmación de las garantías de los procedimientos de gestión.
- ↪ Se desconocen datos de tipo personal (nivel de estudios, situación familiar) cuyo conocimiento podría potenciar el desarrollo de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades a la vez que mejorar las prácticas de gestión afectadas (promoción, conciliación).
- ↪ Se encuentra una cierta segregación ocupacional, que afecta sobre todo a la concentración de mujeres en el área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía (centros sociales) y de hombres en el área de Obras, Servicios y Desarrollo.
- ↪ También se identifica una segregación vertical en los puestos de responsabilidad, ya que la presencia de mujeres disminuye en los niveles superiores (a excepción de los puestos de Diputada o Diputado).
- ↪ Se encuentra una mayor informalidad en el reconocimiento de las responsabilidades en los servicios y departamentos más feminizados.
- ↪ Los procedimientos de promoción contienen aspectos que no garantizan la igualdad de oportunidades por estar sujetos a valoraciones personales o criterios con impacto de género negativo (antigüedad).



- ↪ Los conceptos salariales analizados muestran algunas diferencias entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los trabajadores, lo que puede ser indicio de que la RPT arrastre estereotipos de género que repercuten en una menor valoración de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.
- ↪ La evaluación de riesgos laborales no contempla los riesgos psicosociales, muy presentes en las actividades relacionadas con la atención a personas, ocupaciones que están mayoritariamente desempeñadas por mujeres en la Diputación.
- ↪ Existen elementos en otros procedimientos y prácticas de gestión de los recursos humanos (selección, formación) que son susceptibles de mejora desde la perspectiva de género.



6. ORIENTACIONES Y PAUTAS PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

Del diagnóstico elaborado y expuesto anteriormente, sobre la situación de la **Diputación de Granada** en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, puede concluirse que el fortalecimiento de la igualdad en la entidad, puede alcanzarse mediante el diseño y ejecución de un Plan de Igualdad que tome en consideración los siguientes **objetivos y líneas de actuación**:

- ↳ Conocer las características y la participación de mujeres y hombres en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos:
 - ⇒ Desarrollo y mantenimiento de un sistema de recogida de información que permita tener un conocimiento actualizado y desagregado por sexo de la participación del personal en:
 - ↳ acceso y permanencia en la entidad
 - ↳ ceses y motivos que lo ocasionan
 - ↳ promociones
 - ↳ uso de medidas de conciliación
 - ↳ clasificación profesional
 - ↳ formación continua
 - ↳ condiciones de trabajo (jornada y relación contractual, retribuciones)
 - ⇒ Desarrollo y mantenimiento de un sistema de recogida de información que permita tener un conocimiento actualizado y desagregado por sexo de las características de la plantilla:
 - ↳ nivel de estudios
 - ↳ situación familiar
- ↳ Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de gestión de los recursos humanos:



- ⇒ Revisión de los procedimientos para la promoción profesional:
 - ➔ supresión de los criterios de valoración con impacto negativo de género
 - ➔ supresión de los elementos subjetivos de las pruebas selectivas
 - ➔ establecimiento de nombramientos por libre designación equilibrados por sexo
 - ➔ Seguimiento y contraste semestral de los datos de participación y promoción con las modificaciones introducidas en el proceso
- ⇒ Revisión de la política retributiva:
 - ➔ revisión de la Relación de Puestos de Trabajo con enfoque de género
 - ➔ reconocimiento formal de las responsabilidades efectivamente asumidas en la gestión de los Servicios más feminizados.
 - ➔ en función de los resultados de la revisión, se analizarán comparativamente de nuevo las retribuciones de trabajadoras y trabajadores y se establecerán medidas correctoras de las desigualdades salariales.
- ➔ Fortalecer las garantías de igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de gestión de los recursos humanos:
 - ⇒ En las prácticas de Acceso
 - ➔ sistematización el uso del lenguaje inclusivo no sexista en todas las convocatorias
 - ➔ inclusión en las convocatorias del compromiso de la Diputación con la igualdad de oportunidades y el interés por incorporar al área/puesto personas del sexo con menor presencia
 - ⇒ En las prácticas de Formación Continua



- ➔ reforzamiento de los canales de difusión de la oferta formativa para que sea accesible a todo el personal
- ➔ impulso de las actividades formativas dirigidas al desarrollo de carrera
- ⇒ En las prácticas de Conciliación
 - ➔ desarrollo de medidas que incentiven la corresponsabilidad (acciones positivas para el uso de medidas conciliadoras por los trabajadores, campañas de sensibilización)
- ⇒ En las prácticas de Salud laboral
 - ➔ incorporación del enfoque de género en la evaluación de riesgos y en la planificación de medidas preventivas, de protección y atención al personal.
 - ➔ edición y difusión de un protocolo de acoso que recoja las actuaciones previstas en tales casos (que están recogidas en convenio)
 - ➔ difusión de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral y de las medidas desarrolladas por la Diputación
- ⇒ En la Cultura organizacional
 - ➔ continuidad y ampliación de las acciones formativas en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a todo el personal.
 - ➔ difusión y visualización de las actividades desarrolladas por la Diputación para la promoción de la igualdad de oportunidades