



PLAN DE IGUALDAD

2023 – 2027

Promueve

Diputación Provincial de Zaragoza.

Elabora.

Cierzo Gestión SL (Fundación Ramón Rey Ardid)

Cristina Sanagustín Pelegrin.

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	5
1.1. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN.....	5
1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.	6
1.3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	9
1.4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD	11
1.5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	12
2. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS; INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	16
2.1. PLANTILLA.	16
2.2. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS.....	22
2.3. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO.	30
3. RELACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.....	29
3.1. DETALLE DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR EN LA ORGANIZACIÓN.	32

La historia democrática de nuestro país se caracteriza por los importantes avances sociales conseguidos. Sin embargo, debemos ser conscientes de que todavía quedan retos por cumplir en diferentes ámbitos como la violencia machista, la educación, la corresponsabilidad o el empleo.

La Igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal. Nuestra propia Constitución contempla la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para conseguir una Igualdad real y efectiva.

En este sentido, la Diputación de Zaragoza cuenta con una reconocida trayectoria en el despliegue de **políticas de igualdad en el medio rural**. Desde hace muchos años, el Servicio de Bienestar Social desarrolla un amplio abanico de actuaciones y planes de ayudas para este fin.

Las **«Colonias de Verano»** suponen un gran apoyo a las familias como medida de conciliación. Por su parte, los institutos y colegios de la provincia disfrutan de jornadas y talleres de **prevención y sensibilización** en Igualdad. Los ayuntamientos de la provincia tienen a su disposición las ayudas del **«Plan de Igualdad Todos y Todas»** para favorecer la educación en la Igualdad, desmontar mitos y estereotipos en torno al género, visualizar el fenómeno de la violencia de género y sensibilizar a la ciudadanía. Las mujeres que sufren violencia de género cuentan con el apoyo de entidades sin ánimo de lucro especializadas que obtienen financiación a través del **«Plan para la Protección de la Mujer víctima de violencia de género»**. Y las mujeres que emprendan un negocio en el medio rural, se benefician de un apoyo económico mediante las ayudas del **«Plan de Autoempleo Femenino»**.

El **Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Zaragoza (2023-2027)** que aquí se presenta, es el resultado de un minucioso trabajo realizado desde el 9 de abril de 2021, momento en el que se constituye la Mesa de Igualdad, integrada por miembros de la Corporación, por personal técnico de los distintos Servicios implicados y por representantes de la parte social. Todo ello en el marco de la participación y la negociación colectiva.

Compuesto por 9 objetivos y 27 medidas, este Plan nace con la intención de ser una valiosa herramienta de trabajo y refleja el firme compromiso de esta institución con lo más importante de la misma: **las personas**.

Por otro lado, el Plan de Igualdad de la Diputación de Zaragoza ha querido ser también sensible a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de la **Agenda 2030**, mereciendo una especial mención los ODS 5, 8 y 10.

El ODS 5 aborda de manera específica el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el marco del respeto global a los derechos humanos.

Sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, trata el ODS 8. En este sentido, el Plan de Igualdad integra el trabajo digno para todas las mujeres y hombres, además de igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, la ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

Y finalmente, también se incorporan los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

Avanzamos por tanto hacia la consecución de la Igualdad en el ámbito interno de la Diputación Provincial de Zaragoza, con el foco puesto en el cumplimiento de los objetivos identificados, imprescindibles para alcanzar el Buen Gobierno.

Pilar Mustieles Aranda

*Diputada de Igualdad en la
Diputación Provincial de Zaragoza*

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Diputación Provincial de Zaragoza es el organismo encargado de ofrecer diversos servicios a la ciudadanía de los 293 municipios y 3 entidades locales menores que engloba la provincia de Zaragoza, así como de fomentar la colaboración entre dichos Municipios.

Estos servicios se articulan principalmente en cinco áreas:

- Área de Presidencia
- Área de Gestión de Presidencia
- Área de Gestión de Asistencia y Modernización Local
- Área de Gestión de Ciudadanía
- Área de Gestión de Servicios y Desarrollo Municipal

Actualmente la Diputación cuenta con alrededor de 600 personas en su plantilla, entre personal funcionario y personal laboral. La sede principal se encuentra en la Plaza de España de Zaragoza pero el personal presta además sus servicios en los otros veintidós centros de trabajo que tiene repartidos por toda la provincia.

1.1. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN.

Por parte de la representación de la Diputación Provincial, se convoca a la Representación Legal de la Plantilla compuesta por los sindicatos UGT, CCOO, CSL y CSIF, al haber obtenido representantes en las elecciones celebradas a fecha 30 de abril de 2019.

Con fecha 9 de abril de 2021 se constituyó la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Zaragoza con el objetivo de **integrar la Igualdad** en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de la Institución.

En dicha Mesa se fijó el **compromiso del equipo de gobierno de la Diputación Provincial de Zaragoza** de establecer y desarrollar políticas que integren la Igualdad de Trato y Oportunidades de mujeres y hombres, así como el impulsar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización.

Asimismo, la parte social se comprometió a **trabajar con rigor y lealtad** a la Mesa para elaborar el mejor Plan de Igualdad posible.

Este compromiso queda plasmado por escrito en el **acta de constitución de la Mesa Negociadora**.

De igual modo, se tenderá al cumplimiento de los siguientes compromisos:

- Cumplir la paridad en la composición de los Órganos de Gobierno de la DPZ (Delegaciones de los Diputados, integrantes del Pleno de la Corporación, de las Comisiones Informativas, etc.)
- Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos, directivos, eventuales y de libre designación.

1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.

CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

El 9 de abril de 2021, se reúnen en el antiguo Salón de Plenos del Palacio Provincial, en la sede de la Diputación de Zaragoza, la representación de la Diputación Provincial de Zaragoza y la representación de la Parte Social que a continuación se relacionan:

En representación de la Excma. Diputación de Zaragoza:

- D^a María Pilar Mustieles Aranda (Diputada de Igualdad y Autoempleo Femenino)
- D. José Carlos Tirado Ballano (Diputado de Personal)
- D^a Cristina García Romero (Jefa del Servicio de Personal)
- D^a María Teresa Girón Mombiela (Técnico de Igualdad de Bienestar Social)
- D^a Silvia Romeo Peñaranda (Coordinadora de Gabinete)
- D. Enrique Villarroya Saldaña (Secretario General Técnico)

En representación de la Parte Social:

- D^a Isabel López Martínez (titular) y como suplente D. Juan Francisco Tinoco por CCOO
- D. Joaquín Alegre Cintora (titular y como suplente María Carmen Pérez Mallor por CSIF
- D^a Gloria Galán Prades (titular) por UGT
- D^a Nuria Díaz Martínez (titular) y como suplente D. Daniel Vergara Munuera por CSL

En dicha reunión **se acuerda constituir la Mesa de Igualdad** y la designación de los diferentes cargos que van a representar cada miembro de la misma, detallando presidencia, secretaría, representación titular, suplencias y asesoramiento, quedando distribuida de la siguiente forma:

Representantes Titulares de la Excma. Diputación de Zaragoza:

- D^a María Pilar Mustieles Aranda (*Presidencia*)
- D. José Carlos Tirado Ballano
- D^a Cristina García Romero
- D^a María Teresa Girón Mombiela (*Secretaría*)

Asesores por parte de la Excma. Diputación de Zaragoza:

- D^a Silvia Romeo Peñaranda
- D. Enrique Villarroya Saldaña

Titulares por la Parte Social:

- D^a Isabel López Martínez – CCOO
- D. Joaquín Alegre Cintora – CSIF (*)
- D^a Gloria Galán Prades – UGT
- D^a Nuria Díaz Martínez – CSL

Suplentes por la Parte Social:

- D. Juan Francisco Tinoco – CCOO
- D^a María Carmen Mallor – CSIF
- D. José Ramón Magallón Sicilia – UGT
- D. Daniel Vergara Munuera – CSL

Asesores por la Parte Social:

- D^a Elena Pérez Nasarre – CCOO
- D. José Manuel Aranda Sánchez – CSIF
- D^a Araceli Gómez Pozuelo – UGT
- D. José Miguel Berzosa Marín – CSL

() De conformidad al escrito presentado por CSIF con fecha 15 de junio de 2022 (adjunto al acta correspondiente), se realiza el cambio de titular en la Mesa, pasando a ser José Manuel Aranda Sánchez.*

FUNCIONES DE LA MESA NEGOCIADORA

Las funciones de la Mesa Negociadora del Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Zaragoza serán las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la Institución.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

En caso de ser necesario, se podrá llevar a cabo la contratación de servicios externos especializados en la elaboración de Planes de Igualdad en las organizaciones.

Las personas que asesoran, así como las personas especializadas de los servicios externos, tendrán voz pero no voto.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la Institución y de la mayoría de la Representación de los Trabajadores que componen la mesa, conforme al art. 5.6 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

La Mesa Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en caso de contratarse este tipo de servicios. Sus representantes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo la Mesa Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. En caso contrario, se aplicará la resolución de conflictos de los órganos colegiados según se regula en la Ley de Bases de Régimen Local.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión por la Mesa Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Mesa Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la institución a esta Mesa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Mesa Negociadora

Las personas que integren la Mesa Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Mesa Negociadora y que representen a la Diputación de Zaragoza serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

Previsiones relativas a la negociación y seguimiento del Plan, periodicidad de las reuniones, composición de la Comisión Permanente de Seguimiento

Durante el periodo que comprende el recabado de datos para el diagnóstico, presentación del informe de diagnóstico y su aprobación por la Mesa de Negociadora, negociación, redacción y posterior aprobación del Plan de Igualdad, la Mesa acuerda reunirse con una periodicidad de un mes y medio. En cada reunión se levantará un acta en la que se hará constar:

- Aprobación del acta anterior
- El resumen de las materias tratadas
- Los acuerdos totales o parciales adoptados
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones

Determinación de las funciones del Grupo de Trabajo

a) Composición

El grupo de trabajo estará compuesto por ocho miembros, un miembro por cada sindicato y cuatro miembros de la parte institucional que serán la Técnica de Igualdad, los asesores de la Mesa y la Jefa del servicio de Personal.

Dicho grupo se reunirá con una periodicidad de 15 días, convocándose a sus miembros a través de correo electrónico como planteamiento de funcionamiento ágil.

b) Funciones

El grupo de trabajo, para el desarrollo de tareas específicas, se regulará por las mismas normas de funcionamiento de la Mesa excepto en lo referente a la periodicidad de las reuniones que se establece en 15 días, pudiendo reunirse en cualquier otro momento a petición de algún miembro, o no celebrarse en el caso de no existir asuntos a tratar.

1.3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

Las Políticas de Igualdad contempladas en este documento serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Zaragoza, así como a todos sus centros y delegaciones.

Ámbito territorial

El Plan de Igualdad de la entidad será de ámbito **provincial**, aplicable a los siguientes centros de trabajo:

- Plaza de España nº 2
- Calle Cinco de Marzo nº 8
- Taller Escuela de cerámica de Muel
- Talleres Provinciales
- Antigua Maternidad
- Gestión Tributaria
- Plaza de Toros
- UNED Calatayud
- Talleres Alto Carabinas
 - Talleres de Recursos Agrarios, Vías e Infraestructuras
 - Taller de carpintería
 - Taller de Herrería
 - Vivero Provincial
- Imprenta provincial (en Alto Carabinas)
- Cementerio de La Cartuja
- Monasterio de Veruela
- Parque de Bomberos de La Almunia
- Parque de Bomberos de Cariñena
- Parque de Bomberos de Calatayud
- Parque de Bomberos de Daroca
- Parque de Bomberos de Tarazona
- Parque de Bomberos de Caspe
- Parque de Bomberos de Ejea de los Caballeros
- Parque de Bomberos de Tauste
- Parque de Bomberos El Burgo de Ebro
- Institución Fernando el Católico

Ámbito temporal

La duración del presente documento será de cuatro años, entrando en vigor desde la fecha de aprobación del mismo por la Mesa Negociadora.

Metodología

La fase de recabado de datos se lleva a cabo en el periodo que transcurre desde abril de 2022 hasta junio del mismo año.

La parte representante de la Diputación en la Mesa Negociadora, junto con los servicios de Personal y Presidencia y la colaboración de la plantilla, han realizado un recabado de datos que le son proporcionados al servicio externo para su análisis y diagnóstico, habiendo tomado como periodo de referencia el año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) de 2021.

Los datos proporcionados por el Servicio de Personal responden a la parte cuantitativa del análisis de la situación de la plantilla, debiendo tener en cuenta que este Plan de Igualdad parte de cero, y por tanto los datos pueden no estar organizados con la disposición correcta para el análisis cuantitativo de los RRHH para la realización de un Plan de Igualdad.

Por tanto, se tiene en cuenta ese hecho y desde el Servicio de Personal se trata de organizar los datos de la forma más adecuada para su análisis teniendo en cuenta también el plazo de ejecución del que se dispone.

Asimismo, se analiza también la percepción de la plantilla en cuanto a la integración de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Entidad.

Para ello, se crea un grupo de trabajo a partir de los miembros de la Mesa, con representantes de la parte social y de la representación de la Diputación Provincial de Zaragoza, que confeccionan un cuestionario que es remitido a la plantilla en el mes de mayo de 2022.

Las herramientas utilizadas, además de los ya mencionados cuestionarios, son las propias del área de personal donde se llevan los registros de la plantilla de la Diputación.

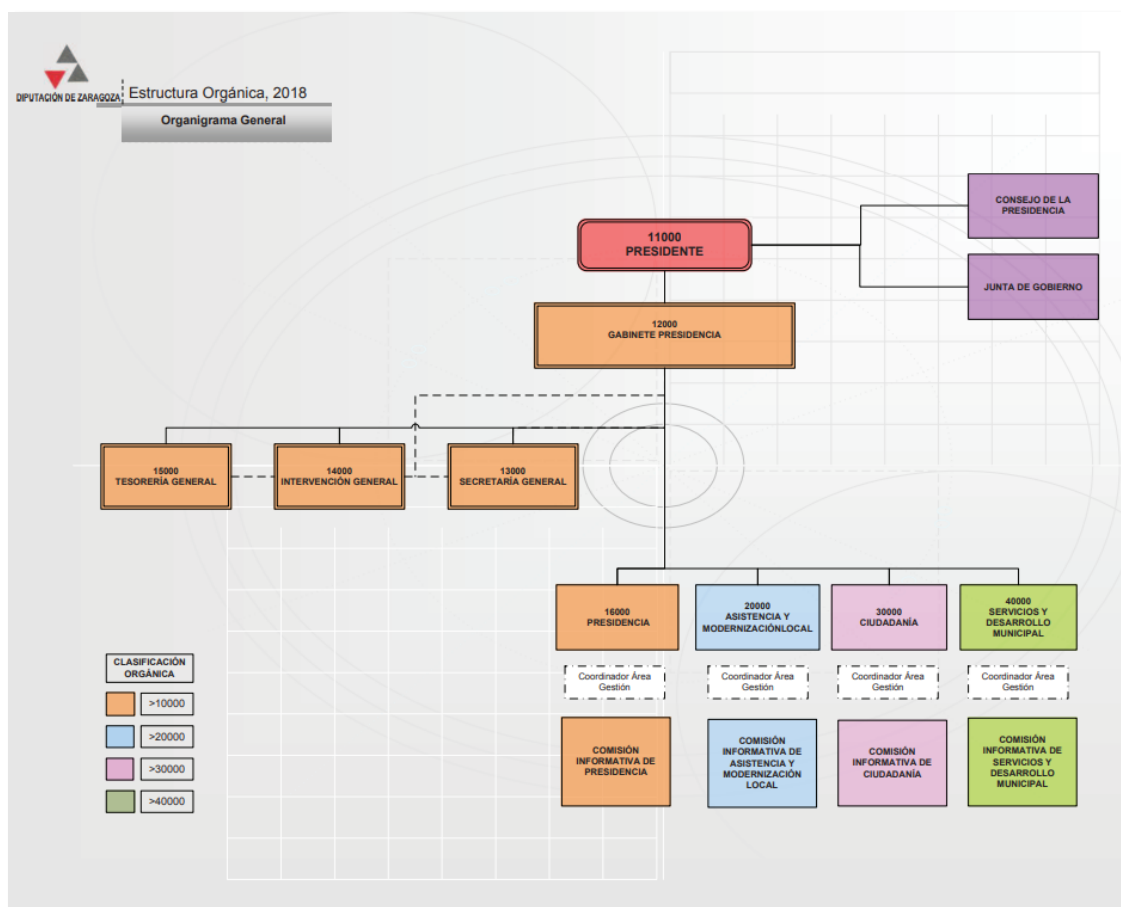
PERSONAS CON FORMACIÓN EN IGUALDAD QUE HAN INTERVENIDO

Con el fin de facilitar las tareas propias de la creación de un Plan de Igualdad y de obtener un asesoramiento integral en esta materia, se contratan los servicios de Cierzo Gestión S.L., empresa que cuenta con personal experto en asesoramiento y creación de Planes de Igualdad en empresas y Entidades Sociales.

1.4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA					
CIF	P50000001					
Domicilio social	PLAZA DE ESPAÑA, Nº 2					
Forma jurídica	ENTIDAD LOCAL					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JUAN ANTONIO SÁNCHEZ QUERO					
Cargo	PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE ZARAGOZA					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Convenio/s de aplicación	CONVENIO PERSONAL LABORAL/PACTO CONDICIONES LABORALES PERSONAL FUNCIONARIO					
Código de convenio	5000482					
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIA DE ZARAGOZA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	223	Hombres	399	Total	622
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plaza de España nº 2 • Calle Cinco de Marzo nº 8 • Taller Escuela de cerámica de Muel • Talleres Provinciales • Antigua Maternidad • Gestión Tributaria • Plaza de Toros • UNED Calatayud • Talleres Alto Carabinas <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de Recursos Agrarios, Vías e Infraestructuras • Taller de carpintería • Taller de Herrería • Vivero Provincial • Imprenta provincial (en Alto Carabinas) • Cementerio de La Cartuja • Monasterio de Veruela • Parque de Bomberos de La Almunia • Parque de Bomberos de Cariñena • Parque de Bomberos de Calatayud • Parque de Bomberos de Daroca • Parque de Bomberos de Tarazona • Parque de Bomberos de Caspe • Parque de Bomberos de Ejea de los Caballeros • Parque de Bomberos de Tauste • Parque de Bomberos El Burgo de Ebro • Institución Fernando el Católico 					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de Personal	SI					

ORGANIGRAMA



Acceso al documento en el Portal de Transparencia:

<https://dpz.sedelectronica.es/transparency/dd6d6140-dbef-4c5c-affd-d0fcf4a0abd9/>

1.5. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Por tratarse del análisis de la composición de la plantilla de una Administración Pública, debemos tener en cuenta las particularidades de la misma en los tipos de contrato, que están sujetos a una normativa distinta de la de las personas trabajadoras de la empresa privada.

De esta forma deberemos distinguir entre:

- Personal funcionario, que a su vez se divide entre:
 - Funcionarios de carrera
 - Interinos en vacante
 - Interinos por acumulación de tareas/sustituciones de IT
- Personal Laboral
- Eventuales, que se consideran como personal laboral
- Diputados/as

(Datos de Personal calculados con la DPZ y la IFC)

Tabla 1 COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PERSONAS TRABAJADORAS (total a fecha 31/12/2021)	223	35,85%	399	64,15%	622
DISTRIBUCIÓN POR EDAD					% TOTAL
De 18 a 40 años	22	30,14%	51	69,86%	11,74%
De 40 a 60 años	163	36,06%	289	63,94%	72,63% (*)
+ de 60 años	38	39,18%	59	60,82%	15,60 %
(*) La incidencia de personal del SPEI en la franja de edad de 40 a 60 años es de 114 personas (6 Sargentos, 71 bomberos y 37 oficiales)					
TIPO DE CONTRATO					
INDEFINIDO	145	31,45%	316	68,55%	74,12%
TEMPORAL	69	53,08%	61	46,92%	20,90%
OTROS *	9	29,03%	22	70,97%	4,98 %
* Jubilados parciales y relevistas					
ANTIGÜEDAD *					
MENOS DE 5 AÑOS	50	39,37%	77	60,63%	20,41%
DE 5 A 20 AÑOS	78	32,23%	164	67,77%	38,91%
MÁS DE 20 AÑOS	94	37,15%	159	62,85%	40,68%
* No sé ajusta al 100% a la realidad por el programa de nóminas, que da como antigüedad el último cambio de puesto de trabajo.					
GRUPO PROFESIONAL PERSONAL FUNCIONARIO					
A1	29	48,34%	31	51,66%	9,65%
A2	12	38,71%	19	61,29%	4,98%
C1	70	30,44%	160	69,56%	36,98%
C2	42	73,68%	15	26,32%	9,16%
NIVEL PROFESIONAL PERSONAL LABORAL					
0 (Personal sin plaza en plantilla)	2	50%	2	50%	0,64%
1	1	33,34	2	66,66%	0,48%
2	8	61,54%	5	38,46%	2,09%
3	1	14,28%	6	85,72%	1,17%
4	2	5,41%	35	94,59%	5,94%
5	2	40,00%	3	60,00%	0,80%
6	22	20,75%	84	78,25%	17,04%
7	4	23,53%	13	76,47%	2,73%
8	6	100%	0	0	0,96%

Tabla 2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO (*)			15	100%	15
BAJAS ÚLTIMO AÑO	8	38,10%	13	61,90%	21

(*) Con la última oposición del SPEI aprobaron 23 personas, de las cuales 9 (8 hombres y 1 mujer) eran ya interinos, por lo que se estima que no son nuevas incorporaciones. El resto de procesos selectivos han sido de promoción interna, por lo que no se consideran nuevas incorporaciones.

Tabla 3 PROMOCIÓN PROFESIONAL

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PROMOCIONES INTERNAS (*)	3	60%	2	40%	5

(*) Se ha cubierto 2 por promoción interna con proceso selectivo (1H y 1M) y 3 por concurso bien de méritos (2 M) o por libre designación (1 H). Hay procesos convocados de 2021 que se han resuelto en el 2022.

Tabla 4 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REDUCCIONES DE JORNADA	2	100	0	0	2
EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS	0	0	0	0	0

Tabla 5 CONDICIONES DE TRABAJO

TIPO DE JORNADA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
COMPLETA	209	35,91%	373	64,09%	93,57%
PARCIAL					
DE 75% A 99%	1	50%	1	50%	0,32%
DE 50% A 75% (*)	10	28,57%	25	71,43%	5,62%
INFERIOR A 50%	3	100%	0	0	0,48%
TOTALES	223		399		
% TIPO DE JORNADA SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	MUJERES		HOMBRES		
JORNADA COMPLETA	33,60		59,97		
JORNADAS PARCIALES	2,25		4,18		

(*) Dentro de este personal, se incluye:

- 1 reducción jornada del 50% por cuidado de hijo (mujer)
- 1 jornada del 50% por contrato (mujer)
- jubilados parciales y relevistas (7 mujeres y 22 hombres)

Tabla 6 FORMACIÓN CONTINUA

ACCIÓN FORMATIVA	PERSONAS ADMITIDAS		TOTAL	PERSONAS TITULADAS		TOTAL
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	
01/21 Libre Office Writer	9	3	12	9	3	12
02/21 Libre Office Calc	8	4	12	7	4	11
03/21 La Admón. E. en la Legislación sobre Proced. Admvo. Común y R. Jurídico	16	1	17	13	1	14
04/21 Contratación	16	4	20	13	4	17
05/21 Inteligencia Emocional en equipos de trabajo. Gamificado (Online)	13	3	16	11	2	13
06/21 Curso básico normativa de régimen local	21	4	25	19	3	22
07/21 Curso de bases de datos	8	4	12	5	3	8
08/21 Soldadura	0	15	15	0	14	14
09/21 Nuevo Código Estructural	3	6	9	2	5	7
10/21 BIM	4	6	10	3	5	8
TOTALES	98	50	148	82	44	126

2. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS; INFORMACIÓN CUALITATIVA.

2.1. PLANTILLA.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

La plantilla de la Diputación está compuesta por un total de 622 personas (a fecha 31/12/2021) de las cuales 223 son mujeres, lo que supone un 35.79%, y 399 hombres, que suman el 64.21% del total.

Nos encontramos, por tanto, ante una plantilla masculinizada.

El grueso de la plantilla lo componen las personas con una franja de edad de entre 40 y 60 años (el 72.63%), manteniéndose en esta franja una proporción similar de mujeres y hombres al del total de la plantilla.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La regulación básica de los empleados públicos viene contenida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del empleado Público.

El art. 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el principio de igualdad, al señalar que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

El artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado público señala que *“Todos los ciudadanos tienen derecho al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*

Además, la selección de los empleados públicos deberá efectuarse mediante procedimientos que, además de garantizar los anteriores principios constitucionales, garanticen también:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) Transparencia.*
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- e) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

La normativa ya mencionada es la que regula los procesos de selección y contratación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y, por tanto, la Diputación está sometida a dichos principios de igualdad, mérito y capacidad, convirtiéndolos en procesos objetivos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El primer aspecto que llama la atención en cuanto a la clasificación profesional, es que todos los puestos de trabajo, independientemente del género de la persona que los desempeña, están nombrados en masculino. Se hace por tanto necesaria una revisión con perspectiva de género del lenguaje utilizado en la Diputación.

En segundo lugar, existen áreas claramente masculinizadas como podrían ser los Servicios de Obras o el Servicio Provincial de Extinción de Incendios (SPEI). Este hecho responde a una importante desigualdad en las candidaturas masculinas y femeninas para dichos servicios, dado que el proceso de selección se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Ante este hecho, la Administración puede promover campañas que fomenten las candidaturas del sexo menos representado en cada área.

FORMACIÓN

Se imparten, a lo largo de 2021, un total de 10 acciones formativas a las que asisten inicialmente 148 personas, de las cuales 98 son mujeres y 50 son hombres, y de ellas resultan tituladas en las acciones formativas un total de 126 siendo estas 82 mujeres y 44 hombres.

Ninguna de estas acciones formativas aborda la Igualdad de Oportunidades.

Del análisis de esta tabla se extrae que, a pesar de que el acceso de las mujeres a la formación continua es claramente superior al de los hombres (un 66.81% de ellas frente al 33.78% de ellos), el porcentaje de mujeres que no superan o titulan en dichas formaciones es bastante amplio y superior al de hombres con el mismo resultado (16.32% de ellas y 12% de ellos).

Siempre y cuando el personal del área de formación no esté en un periodo de IT, la Diputación trata de publicar el Plan de Formación Anual dentro del primer trimestre del año, dando así un margen suficiente para que la plantilla pueda planificar sus tiempos.

Las acciones formativas se realizan en horario laboral y la temática es negociada con la RLT que recibe las propuestas de la plantilla para trasladárselas posteriormente a las personas responsables de confeccionar el Plan de Formación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional en la Diputación se regula mediante la normativa en vigor de referencia para las Administraciones públicas.

Citando el artículo 20 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre evaluación del desempeño:

- 1. Las Administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.
La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.*
- 2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.*
- 3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.*

4. *La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.*
5. *La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.*

La Diputación no tiene implantado actualmente un sistema objetivo de evaluación del desempeño. Sería aconsejable estudiar la posibilidad de implantar un sistema objetivo que permita evaluar el desempeño del personal, eliminando sesgos de género o de cualquier otra índole, tal y como se cita en el mencionado artículo 20 de EBEP.

CONDICIONES DE TRABAJO

La estructura y diversidad de los servicios de la Diputación hace muy complejo el análisis de las condiciones de trabajo de una forma generalizada.

Los turnos varían en función de los servicios que se presten o del área donde se desempeña el trabajo.

Los servicios de bomberos, por ejemplo, área fuertemente masculinizada, tienen turnos irregulares de trabajo mientras que, en las áreas administrativas no existe turnicidad, siendo la jornada mayoritariamente de mañanas y con una horquilla de entrada entre las 7 y las 9h. de la mañana.

El 94.53% de las personas que trabajan en la Diputación tienen jornada completa. Si desagregamos por sexo, el dato no difiere demasiado, puesto que, del total de mujeres en plantilla (213) tendrían jornada completa el 95.30% del total de hombres (391) los que trabajan a jornada completa son un total del 94.11%.

Por tanto, y a pesar de existir una masculinización de la plantilla, las jornadas de trabajo son mayoritariamente jornadas completas sin diferencia por género.

En cuanto a las jornadas parciales de entre el 50 y el 75% de la jornada, sorprende el dato de que haya 22 hombres. Después de contrastar ese dato, todas esas jornadas parciales en hombres corresponden a jubilados parciales y relevistas.

La única reducción de jornada que hay vigente por cuidado de un menor le corresponde a una mujer.

No se ha registrado ninguna excedencia voluntaria ni por cuidado de menores o personas dependientes en el último año.

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

La Diputación dispone de un documento denominado “Relación de permisos” que recoge las medidas de conciliación a las que la plantilla se puede acoger.

A pesar de que el documento recoge la totalidad de permisos y medidas, existe un problema en la difusión y conocimiento de las mismas por parte de la plantilla, que desarrollaremos más a fondo en el análisis del área de conciliación del “cuestionario para la plantilla”.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ya se ha analizado la representatividad femenina en el grueso de la plantilla en el área de clasificación profesional. En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad, la representación femenina es la siguiente:

- Director/a Área: 3 H y 1 M
- Jefe/a de Servicio: 8 H y 10 M
- Adjuntos Jefe/a Servicio: 2 H y 4 M
- Jefe/a de Sección: 8 H y 9 M

De los 45 puestos de responsabilidad anteriormente citados, 24 los ocupan mujeres y 21 los ocupan hombres, por tanto, no existe infrarrepresentación femenina en dichos puestos, estando ambos sexos representados de forma equilibrada.

Los puestos de Diputados/as y Presidencia de la Diputación se distribuyen de la siguiente forma:

- Presidente – H
- Vicepresidenta – M

GRUPOS POLÍTICOS:

PARTIDO SOCIALISTA

- Diputadas 5
- Diputados 8

PARTIDO POPULAR

- Diputadas 3
- Diputados 5

CIUDADANOS

- Diputadas 1
- Diputados 2

EN COMÚN – IU

- Diputadas 1

VOX

- Diputados 1

PODEMOS – EQUO

- Diputadas 1

Tal y como se observa, la Corporación Provincial la componen 11 Diputadas y 16 Diputados, incluidos el presidente y la Vicepresidenta. Esto supone que las mujeres representan un 40.75% y los hombres el 59.25%.

Se considera una representación paritaria cuando ninguno de los sexos supera el 60% de representación en el Órgano. En este caso, podemos hablar de paridad, pero teniendo en cuenta siempre que, la balanza se inclina un poco más hacia la presencia masculina y que la figura de mayor rango es desempeñada por un hombre.

Por lo tanto, no existe infrarrepresentación femenina en la Corporación, pero es aconsejable no descuidar su composición a futuro para no sufrir una descompensación en la representatividad de ambos sexos.

RETRIBUCIONES

Las retribuciones del personal funcionario tal y como se expone en el artículo 24 del EBEP, " la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública", se rigen por los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el caso de las retribuciones del personal laboral, se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del EBEP, que cito literalmente:

Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Por tanto, y después del análisis de las tablas salariales que son proporcionadas a la empresa externa, tanto de personal funcionario como de personal laboral, se concluye que no existe posibilidad de brecha salarial por causas de género ni cualquier otra circunstancia, dado que, dichas tablas salariales responden exclusivamente a las categorías, niveles y complementos específicos del puesto de trabajo, independientemente del género de la persona que lo esté desempeñando.

NIVEL	CATEGORIA	SUELDO	SUELDO ANUAL	COM. ESPECÍFICO	COMP. ESPECÍFICO ANUAL
I	ANALISTA CONTABLE	1682,85	23.559,90	1952,78	27.338,92
I	COORDINADOR NUEVAS TECNOLOGIAS	1682,85	23.559,90	2187,71	30.627,94
I	COORDINADOR RELACIONES EXTERNAS	1682,85	23.559,90	1952,78	27.338,92
I	TECNICO CONTABLE	1682,85	23.559,90	1952,78	27.338,92
I	TECNICO SUPERIOR DE EMPLEO	1682,85	23.559,90	1952,78	27.338,92
II	ANALISTA PROGRAMADOR	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	CONTABLE	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	COORDINADOR EXPOSICIONES	1682,85	23.559,90	1250,28	17.503,92
II	T GESTION PATRIMONIAL Y DE CONTROL; ADMÓN. DE SEGUROS	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO CULTURAL	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO GESTION NOMINAS	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO M.ACTIV.TURIS.(A EXTIN	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO M.GESTION (A EXTINGUIR	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO MEDIO DIFUSION CULTURL	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO MEDIO PROMOCIÓN ACTIVIDADES TURISTICAS (A EXT)	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO RELACIONES LABORALES	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	TECNICO RELACIONES SOCIO-LABORA	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
II	JEFE SOPORTE INFORMATICA MUNICIPIOS	1297,78	18.168,92	1688,07	23.632,98
III	ESPECIALISTA TECNICO IMPRENTA	1297,78	18.168,92	1132,57	15.855,98
III	AYUDANTE DE OBRA	1297,78	18.168,92	985,42	13.795,88
III	COORDINADOR ZIP	1297,78	18.168,92	1625,14	22.751,96
III	DIRECTOR ADJUNTO	1297,78	18.168,92	1101	15.414,00
III	ESPECIALISTA TECNICO CERAMICA	1297,78	18.168,92	985,42	13.795,88
III	JEFE DE SISTEMAS	1297,78	18.168,92	1625,14	22.751,96
III	TECNICO INFORMATICA SISTEMAS	1297,78	18.168,92	599,21	8.388,94
III	TECNICO FORMACION AYTOS	1347,21	18.860,94	1181,5	16.541,00
III	TECNICO INFORMATICA PROGRAMACION	1297,78	18.168,92	796,5	11.151,00
IV	CONSERJE PLAZA TOROS	1093,35	15.306,90	724,14	10.137,96
IV	COORDINADOR RECURSOS AGRARIOS	1093,35	15.306,90	992	13.888,00
IV	COORDINADOR TALLERES	1093,35	15.306,90	992	13.888,00
IV	ENCARGADA LIMPIEZA	1093,35	15.306,90	665,57	9.317,98
IV	ENCARGADO DE OBRA	1093,35	15.306,90	992	13.888,00

*Fragmento de la tabla salarial del personal laboral

TABLA ESTRATOS FUNCIONARIOS 2021

Estrato	2020 (2%)	0,9%	2021 (0,9%)
20	2.028,92	18,26	2.047,18
19	1.865,22	16,79	1.882,01
18	1.794,09	16,15	1.810,24
17	1.592,36	14,33	1.606,69
16	1.501,76	13,52	1.515,28
15	1.454,69	13,09	1.467,78
14	1.374,76	12,37	1.387,13
13	1.307,55	11,77	1.319,32
12	1.269,13	11,42	1.280,55
11	1.174,56	10,57	1.185,13
10	1.106,31	9,96	1.116,27
9	1.039,93	9,36	1.049,29
8	997,45	8,98	1.006,43
7	950,82	8,56	959,38
6	916,71	8,25	924,96
5	883,96	7,96	891,92
4	861,43	7,75	869,18
3	779,52	7,02	786,54
2	620,55	5,58	626,13
1	456,02	4,10	460,12

TABLA COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS ESPECIAL.

Comp. Específicos Especiales	Retribución 2020	Importe incremento 0,9%	Retribución 2021
Secretario General	3652,06	32,87	3684,93
Interventor General	3652,06	32,87	3684,93
Tesorero General	3652,06	32,87	3684,93
Interventor Jefe Área Asistencia y Modernización	3652,06	32,87	3684,93
Oficial Mayor	3449,16	31,04	3480,2
Viceinterventor	3449,16	31,04	3480,2
Letrado Jefe Asesoría Jurídica	2475,28	22,27	2497,55
Director General			2407,53
Inspector Jefe del SPEI	3331,97	29,99	3361,96
Subinspector Jefe del SPEI	2438,09	21,94	2460,03
Jefe Intervención-Jefe Zona	1764,83	15,88	1780,71
Subjefe Intervención CPC	1764,83	15,88	1780,71
Subjefe Intervención	1670,26	15,03	1685,29
Oficial SPEI	1496,58	13,47	1510,05
Bombero SPEI	1295,71	11,66	1307,37
Bombero SPEI APT	1295,71	11,66	1307,37
Jefe Parque Móvil Talleres	1843,21	16,59	1859,8
Maestro Encargado	1432,97	12,9	1445,87
Oficial Parque Móvil	1577,55	14,2	1591,75
TAG Gabinete	2694,9	24,25	2719,15
Advo. Protocolo Gabinete	1756,06	15,8	1771,86
Coordinador Advo. Gabinete	1756,06	15,8	1771,86
Secretaria Presidencia	1756,06	15,8	1771,86
Advo. Gabinete	1578,96	14,21	1593,17
Advo. Grupo Político	1578,96	14,21	1593,17
Secretaria Jefe Gabinete	1578,96	14,21	1593,17
Coordinador General Conductores	2277,29	20,5	2297,79
Conductor Presidencia y Vicepresidencia	1849,11	16,64	1865,75

*Fragmento de la tabla salarial del personal funcionario

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la actualidad, la Diputación se rige por el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella”.

Se puede encontrar en el siguiente enlace:

https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/SGT/CATALOGO_SEFP/229_Protocolo_acoso-INTERNET.pdf

Una vez analizado dicho protocolo, se observa que, el contenido es excesivamente genérico y no da pautas claras de actuación atendiendo a la casuística concreta de las necesidades de la Diputación Provincial de Zaragoza.

Ante este hecho, la Diputación está en proceso de negociación para la elaboración e implantación de un protocolo específico propio, que se ajuste a las demandas y necesidades de su plantilla.

2.2. RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

Para el recabado de datos cualitativos de la plantilla, la Mesa Negociadora, a través de la creación de un grupo de trabajo, elabora un cuestionario para la plantilla cuyo objetivo es recabar información acerca de la opinión de trabajadores y trabajadoras sobre el posicionamiento actual de la Diputación en cuanto a Igualdad en distintas áreas.

Dichas áreas son las siguientes:

- Descripción de la Organización
- Medidas de Conciliación
- Igualdad retributiva
- Diversidad
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Compromiso de la Administración con la Igualdad
- Acceso al empleo público
- Carrera profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Observaciones

Se trata de un cuestionario anónimo y estrictamente confidencial, hecho que permite conocer más fielmente la percepción de la plantilla acerca de las áreas analizadas.

El cuestionario se hace llegar a la plantilla por dos vías distintas. Por un lado, se crea un formato en soporte digital a través de Google Forms para ser enviado a todos los correos de personal de las bases de datos.

Por otro lado, existen departamentos que manifiestan que sus trabajadores y trabajadoras no disponen de correo electrónico corporativo, por lo que solicitan la posibilidad de realizar el cuestionario en papel.

Para ello, se facilitan copias en papel y es habilitada una urna en la sede de la Calle 5 de Marzo donde depositarlos en sobre cerrado para, posteriormente ser remitidos al servicio externo que tabulará los resultados junto con los cuestionarios en formato digital.

Para esta modalidad en papel se realizan 60 copias haciendo una estimación de cuántas personas de la plantilla van a necesitar dicha opción. Finalmente, son entregados a la empresa externa en sobre cerrado 28 de los 60 cuestionarios impresos inicialmente.

Dichos sobres son custodiados y entregados al servicio externo por el Departamento de Protección y Control de la Diputación, con acuse de recibo.

PERFIL DE LAS PERSONAS QUE RESPONDEN AL CUESTIONARIO

De los aproximadamente 600 cuestionarios que son enviados a la plantilla en sus distintos formatos, se obtienen un total de 153 respuestas, lo que arroja una tasa de participación de un 25.5 %, algo más baja de lo previsto, pero que se ajusta a la norma general para este tipo de cuestionarios previos a la creación de planes de Igualdad en las organizaciones.

A pesar de ello, la muestra de participantes es lo suficientemente representativa, dado que, contestan al cuestionario un número proporcionado de mujeres y hombres (55.6% hombres – 44.4% mujeres).

Participan en ella personas de todos los tramos de edad, situación familiar y antigüedad, siendo las personas con una antigüedad inferior a 5 años las que menos participan con solo un 10.5% de las respuestas.

En cuanto a los hijos o hijas menores de edad a cargo, las respuestas también están igualadas con casi un 48% de personas que sí los tienen, frente al 52% que no.

Un 97.4% de las personas que responden al cuestionario no tienen reducción de jornada. Tan solo 1 persona manifiesta tener una reducción por cuidado de menores, y 3 por cuidado de personas mayores.

OBSERVACIONES E INCIDENCIAS

A lo largo del periodo concedido para la realización del cuestionario, se observa que en las preguntas:

22 -“El hecho de que alguna persona de tu unidad administrativa se haya acogido a alguna medida de conciliación ¿ha repercutido en el resto de personas de la unidad o en la organización del trabajo?”

Y 23-“El hecho de que alguna persona de tu unidad administrativa se haya acogido a alguna medida de conciliación ¿ha empeorado el clima de trabajo de la unidad?”

Hay personas que nunca han vivido una situación de ese tipo porque en sus unidades administrativas no se ha dado el caso. Por tanto, las respuestas a estas dos preguntas no tendrán la relevancia necesaria en el análisis debido a que no existía una opción para responder “No se ha dado” y por tanto la pregunta queda condicionada a un sí o un no.

En la pregunta:

85- califica en qué grado están adaptados a ambos sexos la ropa y enseres de trabajo, teniendo en cuenta que 5 “absolutamente adaptados” y 1 “nada adaptados”

Un amplísimo porcentaje de la plantilla no utiliza ropa de trabajo y por tanto sus respuestas no arrojan resultados realistas. Se debería haber incluido un apartado de “no utilizo ropa de trabajo” o haber dejado esta pregunta como campo no obligatorio.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

EL 45.8% de las personas encuestadas tienen la falsa creencia de que en la Diputación hay más mujeres que hombres en plantilla, sin embargo, un 39.2% de ellas piensan que hay más hombres en puestos de dirección, hecho que tampoco se ajusta a la realidad como ya hemos visto en el análisis cuantitativo.

Más de la mitad afirman no haber sido informadas del proceso de desarrollo del plan de igualdad, aunque el 97.4% considera positivo que la Diputación fomente una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto al equilibrio de representación de mujeres y hombres, el 67.3% piensa que su servicio no necesita equilibrarse, el 24.8% cree que debería aumentar el número de mujeres y solo un 7.8% el número de hombres.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Un 68.6% de las personas que responden, califican de suficientes o bastante insuficientes las medidas de conciliación vigentes en la Diputación.

Tan solo el 5.2% de ellas las consideran totalmente suficientes, pero, en general hay una visión globalizada por parte de la plantilla de que se debería mejorar en este aspecto.

De las medidas disponibles, la flexibilidad horaria es la que tiene más relevancia para la plantilla a la hora de conciliar, seguida por este orden de acompañamiento médico, reducción de jornada y excedencia por cuidado.

El 54.2% piensa que dichas medidas sí se aplican por igual en todos los departamentos o servicios, lo que arroja un resultado muy elevado de respuestas negativas (45.8%) que nos debe hacer reflexionar sobre este hecho.

En los servicios externos el resultado es todavía más dirigido al no con un 57.5%, aunque el 66.7% piensan que se debe a factores como la organización del trabajo, los turnos o los tipos de horario, lo que hace pensar que sería necesaria una revisión del sistema de implantación de las medidas en dichos servicios

El 57.6% piensa que existen pocas o ninguna dificultad para obtener permisos o licencias relacionadas con la conciliación frente a un 42.5% que opina que existen bastantes o muchas dificultades.

En algunos departamentos se aplica la flexibilidad horaria dando un margen de 30 minutos en la incorporación al puesto de trabajo.

En otros, los turnos permanecen estables sin flexibilidad. A pesar de ello, el 84.3% afirma que las condiciones laborales de la Diputación les permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Casi el 60% de los encuestado afirma que desconocen los derechos legales a los que se pueden acoger para la conciliación, lo que hace sugerir que es necesaria la difusión entre la plantilla del documento que los recoge.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

El 76.5% de las personas que responden afirman que en la Diputación existe igualdad retributiva de mujeres y hombres, el 22.2% manifiesta que desconoce si se da esa igualdad, y tan solo un 1.3% piensa que los hombres cobran más.

Sobre los procesos extraordinarios como la asistencia a tribunales, y a pesar de que el 60% piensa que existe igualdad en la designación, hay un amplísimo porcentaje del 40% que opina que dicha igualdad no se da, por tanto, sería conveniente revisar dichos procesos de designación.

DIVERSIDAD

Algo más del 90% considera que hay respeto con la orientación sexual de las personas que trabajan en la Diputación. El 9.8% restante afirma que no lo hay.

Respecto a la infrarrepresentación de alguno de los dos sexos, dependiendo del departamento al que pertenezca la persona que responde, el 71.2% opina que las plantillas son paritarias, sin embargo, un 15% piensa que en los servicios fuera de Palacio, en general (bomberos, recursos agrarios, vías e infraestructuras...), existe una infrarrepresentación femenina dado que, son puestos desempeñados históricamente por hombres.

Sin embargo en áreas como la sección administrativa, el 13.1% afirma que faltan hombres en la plantilla.

Una amplísima mayoría de personas responde que no se dan situaciones de discriminación por razón de sexo, en concreto el 84.3%, no obstante, hay un 14% que piensa que se discrimina más a las mujeres de más edad que a los hombres de esa misma edad. Un 1.3% piensa lo contrario.

Sería conveniente investigar si esa discriminación a las personas de más edad que afirma el 15.3% se está dando, y en qué circunstancias para poder subsanarlas.

Ante la pregunta “¿te consideras discriminado o discriminada en tu puesto de trabajo por ser hombre o mujer?”, ninguna de las personas se considera discriminada por razón de sexo, aunque sí comentan algunas de ellas que se sienten discriminadas por otros motivos como cuestiones personales, políticas o sindicales. Se tendrá en cuenta este hecho, a pesar de que no responde a la pregunta formulada.

El 75.2% afirma que en su entorno laboral no son habituales los comentarios machistas, misóginos, homófobos o racistas, no obstante, es importante investigar en qué entornos sí se están dando ese tipo de comentarios que afirma una cuarta parte de las personas encuestadas para erradicarlos de manera inmediata.

Un 27.5% dice haber presenciado o padecido actitudes discriminatorias hacia un compañero hombre, afirmando que las referencias despectivas hacia su trabajo, el trato de forma agresiva e ignorar a la persona son las conductas discriminatorias que más se repiten.

El resto afirma no haber sufrido ni presenciado discriminación hacia un hombre.

En la misma pregunta sobre discriminación hacia una compañera mujer, el porcentaje que afirma haber vivido o presenciado conductas discriminatorias es aún más alto (35.3%). Las conductas que describen como más repetitivas son las mismas que en el caso de los hombres, referencias despectivas hacia su capacidad como trabajadora, ignorar a la persona y tratar de forma agresiva.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En este apartado, y con la finalidad de facilitar a la plantilla los conceptos de acoso moral, acoso sexual acoso por razón de sexo, se introduce una breve definición antes de las preguntas de cada uno de los tres conceptos.

El 54.2% de las personas que responden desconocen si en la Diputación se dan situaciones de acoso, sin embargo, el 23% afirma que sí se dan este tipo de situaciones, lo que arroja una cifra demasiado alta.

De esas personas que afirman que se dan situaciones de acoso, el 41.2% dice ser acoso por razón de sexo y el 2% acoso sexual. El resto, y a pesar de las definiciones aclaratorias de los conceptos, no sabe qué tipo de acoso es el que se está dando.

Aunque un 73.9% afirman no haber sido objeto de acoso, existe un 26.1% que sostiene que sí lo ha sufrido o conoce a alguien que lo haya sufrido.

Esa cifra es demasiado alta como para no tenerla en cuenta y poner manos a la obra en cuanto a protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral.

De las personas que afirman haber sufrido acoso 19 manifiestan haberlo sufrido por parte de un hombre, y una persona por parte de una mujer, y de ellas 10 lo identifican como situaciones de acoso por razón de sexo, 2 acoso sexual y el resto no lo sabría identificar.

Solo 4 de estas personas comunicaron su situación o denunciaron el supuesto, el resto no hizo nada o se limitó a aguantar hasta enfermar según argumentan. Solo el 28% de los casos se resolvieron y de ese 28% tan solo el 15% de forma satisfactoria para la persona denunciante.

El hecho de que solo 4 personas comunicasen o denunciasen esta situación puede ser debido al miedo a la falta de confidencialidad como así afirman el 82.4% de las personas encuestadas, dado que el 42.1% de las personas que dicen haber sufrido acoso, opinan que su situación no fue tratada con el debido sigilo.

El 96.7% de las personas desconocen la ruta a seguir ante un caso de acoso de cualquier tipo, por lo que se hace necesaria una difusión masiva entre la plantilla del nuevo protocolo que será implantado en la Diputación en poco tiempo. También afirman, en su mayoría, no conocer el protocolo de la Administración General del Estado al que se acoge en la actualidad la Diputación, y ven necesario implantar uno propio.

En cuanto a la valoración del trabajo respecto al sexo de la persona que lo desempeña, las personas encuestadas en líneas generales se sienten bien valoradas independientemente de su sexo y opinan que, en general, el trabajo que desarrollan está valorado por igual independientemente del género.

COMPROMISO DE LA ADMINISTRACIÓN CON LA IGUALDAD

El 94.1% de las personas encuestadas está de acuerdo con la implantación de un Plan de Igualdad en la Diputación, dado que, un 77.8% de la plantilla considera que el apoyo que la Diputación dispone para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres es entre suficiente y totalmente insuficiente, solo el 22% restante considera que es bastante o totalmente suficiente.

Hay una gran diversidad de opiniones respecto al uso del lenguaje no sexista en la Diputación. Las respuestas se desglosan de la siguiente forma:

- Totalmente necesario 19%
- Bastante necesario 14.4%
- Necesario 34.6%
- Bastante innecesario 20.3%
- Totalmente innecesario 11.8%

En cuanto a los recursos destinados al diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad, el grueso de las respuestas muestra una percepción entre suficientes y bastante insuficientes, y el 56.9% no considera necesario introducir en la estructura organizativa una figura para el apoyo a la igualdad.

La inmensa mayoría, casi el 85% afirman que las reuniones de trabajo se realizan siempre o casi siempre en horario de trabajo, así como el 84.3% cree que no se dan situaciones de discriminación relacionadas con el embarazo, la baja maternal o el periodo de lactancia.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

La visión generalizada de la plantilla encuestada es que las posibilidades de acceso al empleo público son las mismas en mujeres y hombres, tan solo el 11.8% piensa que los hombres tienen más posibilidades y un 3.9% opina que son ella quienes tienen más posibilidades.

El 88.2% opina que no existe discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público en la Diputación.

La práctica totalidad de las personas preguntadas piensan que una mujer embarazada y en lista de espera ha de ser llamada independientemente del departamento o servicio que se trate, las personas que piensan que no ha de ser así argumentan que dependerá del puesto de trabajo y de si este supone un riesgo para la salud de la madre o del feto.

Si bien, el 96.7% opina que ser llamada y posteriormente adaptar el puesto sería una medida igualitaria, y en un 93.5% responden que no han vivido una situación de discriminación en el acceso a la función pública por este hecho o por otra razón de sexo.

El 56.9% responden que las situaciones de embarazo en su departamento o servicio se gestionan adecuadamente, tan solo un 9.2% responde que se gestionan deficitariamente. El resto, desconoce cómo es esa gestión.

Se pregunta a las mujeres que han estado embarazadas si se gestionó adecuadamente su situación de embarazo y el 63.6% responden que sí porque, o bien se les reubicó, o se les adaptó el puesto.

El 36.3% afirma que no se gestionó bien.

CARRERA PROFESIONAL

La práctica totalidad de la plantilla piensa que su puesto de trabajo puede ser desempeñado tanto por mujeres como por hombres.

Tan solo una de las tres personas que responden que no, argumenta que las mujeres con hijos a su cargo no pueden alargar su jornada como lo hacen los hombres, respuesta que pone de manifiesto la necesidad de formación y sensibilización en materia de igualdad entre algunos miembros de la plantilla de la Diputación.

En cuanto a la promoción profesional, casi el 70% piensa que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar, aunque existe un 17% que cree que son los hombres quienes tienen más posibilidades.

Sobre oportunidades de acceso a un determinado puesto de trabajo los resultados de las respuestas son prácticamente idénticos.

Para las personas que han respondido que solo a veces o nunca se tienen las mismas oportunidades, el 80.9% piensa que tienen más oportunidades los hombres, frente al 19.1% que cree que son ellas quienes tienen más oportunidades.

El 81.7% considera que no existe discriminación por razón de sexo en el desarrollo de la carrera profesional, y el 75.2% que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que el resto.

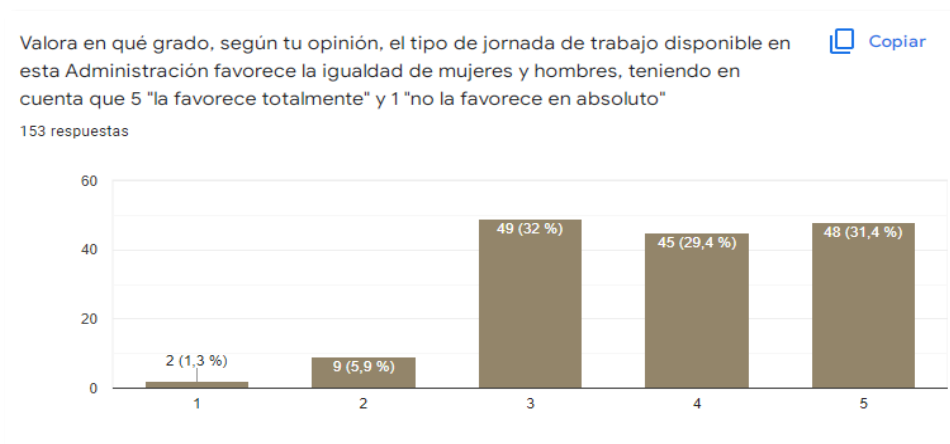
FORMACIÓN

Sobre discriminación por razón de sexo en la formación, el 96.1% responde que no la hay. Las dificultades que manifiestan para el acceso a la formación son 22.2% horario de impartición, 24.8% responsabilidades familiares y personales, 7.8% duración de los cursos y las clases y 45.1% otras causas.

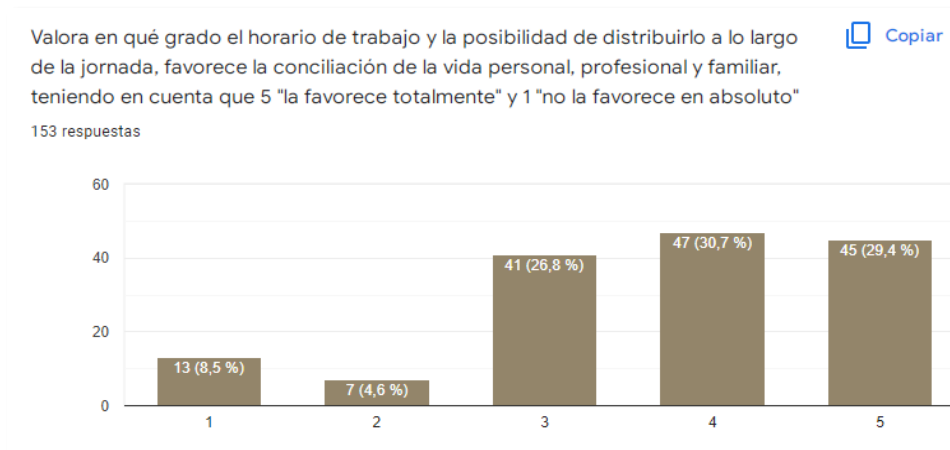
El 87.6% afirma que no se está impartiendo en la Diputación algún tipo de formación para sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO

Haciendo una valoración del 1 al 5 sobre en qué medida la jornada de trabajo disponible en la Diputación, favorece o no la conciliación el resultado es el que se muestra en la imagen:



En cuanto a la posibilidad de distribución irregular de la jornada estos son los resultados



OBSERVACIONES

En la pregunta abierta “Menciona, por favor, hasta tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Diputación de acuerdo con las necesidades y deficiencias que, en tu opinión, se deben cubrir para favorecer la igualdad”, estas son las respuestas más recurrentes:

- Horarios de trabajo/teletrabajo
- Infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección
- Conciliación y fomento de la corresponsabilidad
- Utilización de lenguaje no sexista
- Implantación de DPTs
- Difusión de la posibilidad de acceso a los puestos de trabajo para mayor recepción de opositores/as del sexo menos representado
- Instalaciones (vestuarios, aseos)

En la pregunta abierta “Menciona, por favor, hasta tres medidas que podría adoptar la Diputación para favorecer la igualdad y que responden a necesidades y deficiencias”, estas son las sugerencias de la plantilla:

- Formación en igualdad, sensibilización y campañas formativas
- Implantación de un plan de conciliación que recoja las medidas disponibles, incluido el teletrabajo, flexibilidad horaria, bolsas de horas,...
- Fomento de la presencia paritaria de mujeres en cargos directivos y tribunales
- Implantación de un procedimiento específico para el tratamiento de los casos de acoso
- Implantación de DPTs
- Fomento de la corresponsabilidad en el personal masculino
- Adecuación de vestuarios y aseos al personal que los va a utilizar

A continuación se recoge un resumen de las respuestas del apartado de observaciones:

- Reiteran muchas veces que se necesita más flexibilidad horaria
- Solicitan que se fomente la corresponsabilidad en los compañeros varones
- Consideran fundamental la formación en igualdad para toda la plantilla
- Hay personas que consideran que el cuestionario debía tener más preguntas abiertas para poder expresar mejor lo que querían contar, o más opciones de “no lo sé” en la respuesta
- Consideran que los procesos selectivos teóricos sí son objetivos pero, los que conllevan pruebas físicas se deberían evaluar de otra manera

2.3. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO.

- Sería aconsejable estudiar **la posibilidad de implantar un sistema objetivo que permita evaluar el desempeño del personal**, eliminando sesgos de género o de cualquier otra índole, tal y como se cita en el mencionado artículo 20 de EBEP. Dada la complejidad de la implantación de dicho sistema, se recomienda implantarlo por fases a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Se deberá implementar un **Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo** acorde a la legislación en vigor con la finalidad de realizar auditorías salariales cuatrienales coincidentes con la vigencia de los posteriores planes de Igualdad de la Diputación.
- Se hace patente la necesidad de **fomentar las candidaturas femeninas** a los puestos de la Diputación debido a que la plantilla está claramente masculinizada.
- Todos los puestos de trabajo están nombrados en masculino, incluso aquellos que tienen su equivalente en femenino. Una vez comprobados una buena parte de los documentos internos y externos de la Diputación, se observa que no se hace **un uso correcto del lenguaje no sexista**.
- La Diputación dispone de un documento denominado “relación de permisos”. Los resultados de los cuestionarios revelan que la plantilla en gran número desconoce ese documento y cuáles son sus derechos de conciliación. Se recomienda valorar como medida la **implantación y difusión entre toda la plantilla de un plan de conciliación**.
- Aunque en los puestos de responsabilidad y en las Diputaciones no existe infrarrepresentación femenina, los números están muy ajustados y se deberá mantener una **vigilancia constante de la representatividad** de ambos sexos.
- Habiendo realizado un análisis de las retribuciones anuales, **no existe brecha salarial** en la Diputación.
- La Diputación está en proceso de **implantación de un protocolo de prevención del acoso**. Dado el número de casos que se manifiestan en el cuestionario, se recomienda su implantación a la mayor brevedad posible, dándole la difusión pertinente para que llegue a conocimiento de toda la plantilla.
- En los resultados de los cuestionarios se vislumbra que, aunque hay personas formadas en la materia, se hace patente la urgente necesidad de **impartir formación en igualdad a la plantilla**.

3. RELACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.

AREA 1

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

Equiparar las oportunidades de acceso a la institución y fomentar la igualdad en los procesos de selección.

OBJETIVO 1.1

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.

- **MEDIDA 1.** Paridad en la composición de los tribunales
- **MEDIDA 2.** Formación a los miembros de los tribunales

OBJETIVO 1.2

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.

- **MEDIDA 3.** Revisión de normativa
- **MEDIDA 4.** Revisión de procesos selectivos

AREA 2

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Establecer una valoración objetiva de los puestos de trabajo, evaluando de igual manera las categorías profesionales sin importar el género, para garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

OBJETIVO 2.

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

- **MEDIDA 5.** Sistemas de valoración de puestos de trabajo.
- **MEDIDA 6.** Base de datos desagregada por sexos.
- **MEDIDA 7.** Estadísticas.

AREA 3

PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres y eliminar el llamado “techo de cristal”

OBJETIVO 3.

Promover la igualdad en la promoción profesional de las mujeres.

- **MEDIDA 8.** Evaluación por Objetivos.
- **MEDIDA 9.** Formación en igualdad de mérito.
- **MEDIDA 10.** Registro de personal.
- **MEDIDA 11.** Campañas.

AREA 4

IGUALDAD RRRETRIBUTIVA.

OBJETIVO 4.

Garantizar la igualdad retributiva, la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

- **MEDIDA 12.** Registro Retributivo.
- **MEDIDA 13.** Estudio de la brecha salarial.

AREA 5

SENSIBILIDAD Y FORMACIÓN.

Dotar de conocimientos en igualdad a todo el personal de la institución.

OBJETIVO 5.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.

- **MEDIDA 14.** Revisión del plan de formación.
- **MEDIDA 15.** Formación en igualdad.
- **MEDIDA 16.** Difusión de la formación.
- **MEDIDA 17.** Difusión de las acciones en materia de igualdad.
- **MEDIDA 18.** Difusión del manual de lenguaje administrativo

AREA 6

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

OBJETIVO 6.1

Facilitar y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- **MEDIDA 19.** Plan de conciliación.
- **MEDIDA 20.** Disfrute de permisos.

OBJETIVO 6.2

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y/o lactancia natural.

- **MEDIDA 21.** Permiso por embarazo.
- **MEDIDA 22.** Llamamiento durante el embarazo.
- **MEDIDA 23.** Protocolo de embarazo.
- **MEDIDA 24.** Revisión Plan de Prevención de Riesgos.

AREA 7

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO 7.

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **MEDIDA 25.** Protocolo de prevención de acoso.

AREA 8

CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO 8.

Atender las sugerencias, iniciativas, dudas, quejas o denuncias de los empleados y empleadas de la Diputación de Zaragoza

- **MEDIDA 26.** Buzón unificado para la plantilla.

AREA 9

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVO 9.

Realizar un seguimiento periódico de las distintas fases de implantación de las medidas del Plan de Igualdad.

- **MEDIDA 27.** Informes anuales.

3.1. DETALLE DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR EN LA ORGANIZACIÓN.

MEDIDA 1. Paridad en la composición de los tribunales

ÁREA 1	ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL <i>Equiparar las oportunidades de acceso a la institución y fomentar la igualdad en los procesos de selección.</i>	
OBJETIVO 1.1. Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género		
MEDIDA Nº 1 PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que participan en los tribunales desagregadas por sexo. • Nº de tribunales anuales que guardan proporción paritaria (40/60). 	

MEDIDA 2. Formación a los miembros de los tribunales.

ÁREA 1	ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL <i>Equiparar las oportunidades de acceso a la institución y fomentar la igualdad en los procesos de selección.</i>	
OBJETIVO 1.1. Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género		
MEDIDA Nº 2 FORMACIÓN A MIEMBROS DE LOS TRIBUNALES	Responsable RR.HH.	Plazo de realización Se ofertará una acción formativa anual en materia de igualdad. A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Garantizar que los miembros de los Tribunales estén formados en materia de igualdad a través de acciones formativas ofertadas anualmente, dentro del plan anual de formación.</p> <p>En las plazas de cuerpos previamente determinados por la Comisión de Igualdad por ser plazas ocupadas mayoritariamente por hombres (ejemplo: bomberos, puestos de seguridad, oficios, puestos de dirección...etc.) con carácter previo a la celebración del primer ejercicio o de la valoración del concurso, se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con los miembros de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de miembros de los tribunales formados en igualdad, desagregados por sexo • Nº de acciones formativas en materia de igualdad ofertadas anualmente • Nº de concursos celebrados cruzando dato con Nº de reuniones del Tribunal con la Comisión de Igualdad 	

MEDIDA 3. Revisión de normativa.

ÁREA 1	ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL <i>Equiparar las oportunidades de acceso a la institución y fomentar la igualdad en los procesos de selección.</i>	
OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.		
MEDIDA Nº 3 REVISIÓN DE NORMATIVA	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Corregir el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la institución, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes tienen contrato temporal y/o a tiempo parcial.</p> <p>En los procesos selectivos que no lo contengan, incluir uno o dos temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de desigualdades detectadas. • Nº de desigualdades corregidas. 	

MEDIDA 4. Revisión de procesos selectivos

ÁREA 1	ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL <i>Equiparar las oportunidades de acceso a la institución y fomentar la igualdad en los procesos de selección.</i>	
OBJETIVO 1.2. Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.		
MEDIDA Nº 4 REVISIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Todas las plazas de las OEP, serán revisadas por si en las bases de las convocatorias haya que proponer medidas de acción positiva que permitan la mayor participación. En todo caso se revisarán por la Comisión de Igualdad aquellas plazas o puestos que sean ocupados mayoritariamente por hombres (bomberos, oficios, maquinistas, banda de música, puestos de dirección...)</p> <p>Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.</p> <p>Al final de los procesos selectivos, se analizarán los resultados desagregados por sexo para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso y evitarlos en futuros procesos.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de desigualdades detectadas. • Nº de desigualdades corregidas. 	

MEDIDA 5. Sistema de valoración de puestos de trabajo.

ÁREA 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL <i>Establecer una valoración objetiva de los puestos de trabajo, evaluando de igual manera las categorías profesionales sin importar el género, para garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.</i>	
OBJETIVO 2. Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.		
MEDIDA Nº 5	Responsable	Plazo de realización
SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	RR.HH.	1 año desde la firma del contrato con la empresa adjudicataria.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Implantar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la legislación en vigor con la finalidad de realizar auditorías salariales cuatrienales coincidentes con la vigencia de los posteriores Planes de Igualdad de la institución.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> El propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo es el indicador de seguimiento. 	

MEDIDA 6. Bases de datos desagregada por sexo.

ÁREA 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
	<i>Establecer una valoración objetiva de los puestos de trabajo, evaluando de igual manera las categorías profesionales sin importar el género, para garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.</i>	
OBJETIVO 2.		
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.		
MEDIDA Nº 6	Responsable	Plazo de realización
BASE DE DATOS DESAGREGADA POR SEXO	RR.HH.	Antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • La propia base de datos es el indicador de seguimiento. • Informe anual sobre puestos y plazas desagregado por sexo 	

MEDIDA 7. Estadísticas.

ÁREA 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
	<i>Establecer una valoración objetiva de los puestos de trabajo, evaluando de igual manera las categorías profesionales sin importar el género, para garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.</i>	
OBJETIVO 2.		
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.		
MEDIDA Nº 7	Responsable	Plazo de realización
ESTADÍSTICAS	RR.HH.	Una vez al año durante la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto, grupo profesional, expedientes disciplinarios y concesiones de compatibilidad.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos desagregados por sexo) <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas por departamento • Nº de personas por tipo de contrato • Nº de personas por puesto • Nº de personas por grupo profesional • Diferencias porcentuales anuales de cada uno de los indicadores. 	

MEDIDA 8. Evaluación por Objetivos.

ÁREA 3	PROMOCIÓN PROFESIONAL <i>Fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres, y eliminar el llamado “techo de cristal”</i>	
OBJETIVO 3. Promover la igualdad en la promoción profesional de las mujeres.		
MEDIDA Nº 8 EVALUACIÓN POR OBJETIVOS	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad y posterior al Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Implantar un sistema objetivo que permita evaluar el desempeño del personal, eliminando sesgos de género o de cualquier otra índole, tal y como se cita en el artículo 20 del RDL 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº total de puestos de trabajo (RPPT) • Nº de puestos de trabajo en los que ha sido implantado el sistema de evaluación por objetivos 	

MEDIDA 9. Formación en igualdad como mérito.

ÁREA 3	PROMOCIÓN PROFESIONAL <i>Fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres, y eliminar el llamado “techo de cristal”</i>	
OBJETIVO 3. Promover la igualdad en la promoción profesional de las mujeres.		
MEDIDA Nº 9 FORMACIÓN EN IGUALDAD COMO MÉRITO	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Incluir la valoración como mérito de los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los puestos que se convoquen.</p> <p>Para ello, será necesario acreditar, al menos, 15 horas de formación.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>(Datos desagregados por sexo)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos ofertados (anualmente) • Nº de personas participantes (anualmente) • Nº de personas que se presentan a puestos convocados • Nº de personas que aportan acreditación de cursos realizados. 	

MEDIDA 10. Registro de Personal.

ÁREA 3	PROMOCIÓN PROFESIONAL <i>Fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres, y eliminar el llamado “techo de cristal”</i>	
OBJETIVO 3. Promover la igualdad en la promoción profesional de las mujeres.		
MEDIDA Nº 10	Responsable	Plazo de realización
REGISTRO DE PERSONAL	RR.HH.	Anualmente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Creación de un registro de “Seguimiento Profesional” anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	(Datos desagregados por sexo) <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que promocionan • Nº de personas que no promocionan • Datos porcentuales de los motivos por los que no se promociona 	

MEDIDA 11. Campañas.

ÁREA 3	PROMOCIÓN PROFESIONAL <i>Fomentar la promoción y proyección profesional de las mujeres, y eliminar el llamado “techo de cristal”</i>	
OBJETIVO 3. Promover la igualdad en la promoción profesional de las mujeres.		
MEDIDA Nº 11 CAMPAÑAS	Responsable DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN	Plazo de realización Inicio de las campañas a lo largo del segundo año de vigencia del Plan de igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.</p> <p>Elaborar y promover campañas de visibilización de las mujeres de la DPZ que desempeñan puestos de responsabilidad, y puestos tradicionalmente masculinos como, por ejemplo, bomberas o maquinistas.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Datos porcentuales del incremento de mujeres en las plantillas de cada área/departamento por año. 	

MEDIDA 12. Registro retributivo.

ÁREA 4	IGUALDAD RETRIBUTIVA.	
OBJETIVO 4. garantizar la igualdad retributiva, la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.		
MEDIDA Nº 12 REGISTRO RETRIBUTIVO.	Responsable RR.HH.	Plazo de realización 1 año desde la firma del contrato con la empresa adjudicataria.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reportes hechos a la Comisión a lo largo de la vigencia del Plan. 	

MEDIDA 13. Previsión de la brecha salarial.

ÁREA 4	IGUALDAD RETRIBUTIVA.	
OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad retributiva, la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.		
MEDIDA Nº 13 PREVENCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	Responsable RR.HH.	Plazo de realización Un registro retributivo anual, con el año natural como periodo de referencia.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Realizar un estudio de Brecha Salarial. Creación del Registro Salarial y mantenimiento periódico del mismo. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> El propio documento de registro salarial se utiliza como indicador de seguimiento 	

MEDIDA 14. Revisión del Plan de Formación.

ÁREA 5	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN <i>Dotar de conocimientos en Igualdad a todo el personal de la institución</i>	
OBJETIVO 5. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.		
MEDIDA Nº 14	Responsable	Plazo de realización
REVISIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN	COMISIÓN DE FORMACIÓN	Publicación de las acciones formativas en el plan de formación anual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
La Comisión de Formación contribuirá en la elaboración y revisión del Plan de Formación Anual para todos los trabajadores y trabajadoras, para tratar de fomentar así su desarrollo profesional y equilibrar la plantilla.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas ofertadas anualmente • Nº de participantes en dichas acciones formativas (dato desagregado por sexo) 	

MEDIDA 15. Formación en igualdad.

ÁREA 5	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN <i>Dotar de conocimientos en Igualdad a todo el personal de la institución</i>	
OBJETIVO 5. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.		
MEDIDA Nº 15 FORMACIÓN EN IGUALDAD	Responsable RR.HH.	Plazo de realización Publicación de las acciones formativas en el plan de formación anual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Sensibilizar y formar en materia de igualdad y de gestión de recursos humanos con perspectiva de género, a las personas responsables de la selección de personal. Potenciar la formación en Igualdad de Oportunidades al resto de la plantilla mediante la convocatoria de cursos formativos, con una formación básica de carácter obligatorio.</p> <p>Ofertar dichos cursos en varias convocatorias para facilitar el acceso a los mismos a toda la plantilla.</p> <p>Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas ofertadas anualmente • Nº de participantes en dichas acciones formativas (dato desagregado por sexo) 	

MEDIDA 16. Difusión de la formación.

ÁREA 5	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN <i>Dotar de conocimientos en Igualdad a todo el personal de la institución</i>	
OBJETIVO 5. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.		
MEDIDA Nº 16	Responsable	Plazo de realización
DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN	RR.HH. Y DEP. DE COMUNICACIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Informar y anunciar públicamente y a través de RRSS, web, etc. la oferta formativa de la institución, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla y por la población en general, aplicando la política de transparencia.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas ofertadas anualmente • Nº de participantes en dichas acciones formativas (dato desagregado por sexo) • Desglose de medios disponibles para la difusión de dichas ofertas formativas • Desglose de medios utilizados para la difusión de dichas ofertas formativas. 	

MEDIDA 17. Difusión de las acciones en materia de igualdad.

ÁREA 5	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN <i>Dotar de conocimientos en Igualdad a todo el personal de la institución</i>	
OBJETIVO 5. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.		
MEDIDA Nº 17	Responsable	Plazo de realización
DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD	COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Incorporar en el portal del empleado un apartado específico que incluya el Plan de Igualdad de la DPZ, todo el proceso de elaboración y aprobación (constitución de la mesa, curso de formación, informe diagnóstico, protocolo de actuación frente al acoso), y que sirva para su difusión e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> La propia publicación del contenido y la fecha de realización son los indicadores de seguimiento 	

MEDIDA 18. Lenguaje administrativo.

ÁREA 5	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN <i>Dotar de conocimientos en Igualdad a todo el personal de la institución</i>	
OBJETIVO 5. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la institución de forma equilibrada.		
MEDIDA Nº 18 LENGUAJE ADMINISTRATIVO	Responsable TODAS LAS PERSONAS RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO	Plazo de realización A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Difusión del manual de lenguaje administrativo con perspectiva de género del Gobierno de Aragón.</p> <p>Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios, y toda la documentación relativa a procesos selectivos y denominación de puestos, utilizados por el personal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.</p> <p>Revisión del contenido de la web de la DPZ, para introducir la perspectiva de género en su diseño y contenido, con especial atención al uso de un lenguaje y unas imágenes no sexistas.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos e imágenes corregidas o reemplazadas 	

MEDIDA 19. Plan de Conciliación.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.1. Facilitar y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
MEDIDA Nº 19	Responsable	Plazo de realización
PLAN DE CONCILIACIÓN	RR.HH.	Antes de la finalización del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Elaborar un documento que recopile todas las medidas de conciliación existentes en la institución, incluido el teletrabajo en la forma que se determine, y realizar una adecuada difusión del mismo, garantizando así que todos los derechos de conciliación sean conocidos por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.</p> <p>Para su difusión, se adjuntará el documento en un email de bienvenida a las nuevas incorporaciones, además de incorporarlo en el portal del empleado a disposición de toda la plantilla.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Desglose de medios disponibles para la difusión del plan de conciliación • Desglose de medios utilizados para la difusión • Medidas de conciliación solicitadas (dato desagregado por sexo) • Medidas de conciliación concedidas (dato desagregado por sexo) 	

MEDIDA 20. Disfrute de permisos.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.1. Facilitar y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
MEDIDA Nº 20	Responsable	Plazo de realización
DISFRUTE DE PERMISOS	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación. Se habilitará un canal de denuncias obligatorio para que la institución detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de reclamaciones recibidas • Nº de reclamaciones solventadas • Datos de las personas reclamantes desagregados por sexo 	

MEDIDA 21. Permiso de embarazo.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y/o lactancia natural.		
MEDIDA Nº 21 PERMISO POR EMBARAZO	Responsable RR.HH.	Plazo de realización A lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Como medida de acción positiva, establecimiento del permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Nº de permisos solicitados por año natural 	

MEDIDA 22. Llamamiento durante el embarazo.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y/o lactancia natural.		
MEDIDA Nº 22	Responsable	Plazo de realización
LLAMAMIENTO DURANTE EMBARAZO	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Las mujeres que sean llamadas, estando embarazadas o en situación de maternidad o en las 20 semanas posteriores al parto, podrán aceptar el llamamiento que les corresponda y ser nombradas transcurridas las 20 semanas posteriores al parto, si todavía existe la necesidad.</p> <p>No obstante lo anterior, y al amparo de la <i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>, en los supuestos de que el llamamiento único para la realización de las pruebas físicas (ejercicio segundo) coincida, en el día de celebración de alguno de los ejercicios que lo integran, con el supuesto de hospitalización de los/las aspirantes, hospitalización con motivo de embarazo y/o parto de las aspirantes, y ello impidiera al/la aspirante presentarse al desarrollo de alguna de las pruebas que integran el ejercicio físico, se procederá a reservar la calificación obtenida en el primer ejercicio (tipo test) para la siguiente convocatoria.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres llamadas • Nº de mujeres nombradas en las 20 semanas posteriores 	

MEDIDA 23. Protocolo embarazo.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y/o lactancia natural.		
MEDIDA Nº 23	Responsable	Plazo de realización
PROTOCOLO EMBARAZO	RR.HH. Y SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Antes de la finalización del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Elaboración de un protocolo de actuación para las condiciones de trabajo de la mujer embarazada o en periodo de lactancia.</p> <p>Para ello, se deberá llevar a cabo una evaluación de los riesgos de cada una de las áreas/ departamentos de trabajo que contemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición a agentes • Procedimientos de trabajo • Condiciones de trabajo <p>Una vez realizada dicha evaluación, se procederá a elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia.</p> <p>En el momento en que una trabajadora ponga en conocimiento de la DPZ su situación de embarazo o lactancia, se procederá a tomar las medidas necesarias de adaptación o modificación del puesto y de la ropa de trabajo, si procediera o, en caso de ser necesario y viable, un cambio de puesto de trabajo de forma temporal.</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • La implantación del propio protocolo es el indicador 	

MEDIDA 24. Revisión del plan de prevención de Riesgos.

ÁREA 6	TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN <i>Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</i>	
OBJETIVO 6.2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad y/o lactancia natural.		
MEDIDA Nº 24	Responsable	Plazo de realización
REVISIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	RR.HH. Y SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Antes de la finalización del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Revisión e incorporación de la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • La implantación del propio plan es el indicador 	

MEDIDA 25. Protocolo de prevención de acoso

ÁREA 7	PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	
OBJETIVO 7. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.		
MEDIDA Nº 25	Responsable	Plazo de realización
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Implantación antes de la finalización del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Diseño, implantación y difusión a la totalidad de la plantilla de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas a las que se les hace llegar el documento. • Seguimiento y registro del N.º de casos notificados anualmente, con los datos desagregados por sexo. 	

MEDIDA 26. Buzón unificado para la plantilla.

ÁREA 8	CONDICIONES DE TRABAJO.	
OBJETIVO 8. Atender las sugerencias, iniciativas, dudas, quejas o denuncias de los empleados y empleadas de la DPZ		
MEDIDA Nº 26 BUZÓN UNIFICADO PARA LA PLANTILLA	Responsable RR.HH. Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Plazo de realización Implantación antes de la finalización del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
Creación de un buzón donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas quejas o denuncias de los empleados y empleadas de la DPZ. Dicho buzón será gestionado por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que derivará cada comunicación a quien proceda.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento y registro del Nº de casos notificados anualmente, con los datos desagregados por sexo. 	

MEDIDA 27. Informes anuales.

ÁREA 9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
OBJETIVO 9. Realizar un seguimiento periódico de las distintas fases de implantación de las medidas del Plan de Igualdad.		
MEDIDA Nº 27 INFORMES ANUALES	Responsable COMISIÓN DE IGUALDAD	Plazo de realización Una vez al año durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA		
<p>Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el estado de implantación de las medidas con informes por parte de cada departamento responsable con información sobre, por ejemplo, disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formación, retribuciones, promociones, etc</p>		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe que contenga los datos desagregados por sexo. 	

