

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN DE ALICANTE 2022 – 2025

ESCRITO
POR:ggallego
21/04/2022
10:34:00

La Diputación provincial de Alicante, en sesión de fecha 2 de marzo de 2022, aprobó el I Plan de Igualdad de Género del Personal de la Diputación de Alicante

Primer plan de igualdad del personal de la Excm. Diputación Provincial de Alicante

1.- Compromiso Institucional

2.- Introducción

3.- Fundamentación jurídica y normativa

4.- Ámbito de aplicación

5.- Resumen del diagnóstico

6.- Ejes del plan y acciones

Eje 1. Selección y contratación

Eje 2. Clasificación y promoción profesional

Eje 3. Formación

Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

Eje 5. Presencia y participación femenina en puestos de estructura (puestos con funciones directivas)

Eje 6. Retribuciones

Eje 7. Violencia de género

Eje 8. Prevención de riesgos laborales

Eje 9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Eje 10. Lenguaje y comunicación

7.- Evaluación y seguimiento

8.- Presupuesto

9.- Glosario

Primer plan de igualdad del personal de la Excm. Diputación Provincial de Alicante

1.- Compromiso Institucional

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Alicante manifiesta expresamente su compromiso, apoyo e impulso al Plan de Igualdad de Género dirigido al personal de esta Diputación mediante la aprobación del mismo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

Además, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional. Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el 2 de abril de 2003, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, para la igualdad de mujeres y hombres, que establece en el artículo 4 que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat Valenciana, de la función pública valenciana, en su disposición adicional decimotercera referida a planes de igualdad, se refiere a estos recogiendo que *"los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias"*

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituyen un valor de importancia central para la democracia. Con el fin de que se cumpla plenamente con este derecho, no es suficiente que se reconozca legalmente, sino que, además se tiene que ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

Esta Diputación quiere visibilizar su compromiso para trabajar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al ámbito de esta organización, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa, en conformidad con la definición del principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos provinciales para su implementación, seguimiento y evaluación.

2.- Introducción

La igualdad efectiva de mujeres y hombres se configura, además de como un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, como un principio y derecho fundamental recogido en infinidad de textos de corte internacional, nacional y autonómico, que debemos preservar y salvaguardar desde todas las administraciones públicas.

La L.O. 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres constituye nuestro marco de referencia en el que se sustentan todas las medidas, acciones, iniciativas, servicios y recursos que ponemos en marcha en aras a erradicar las desigualdades de género que continúan vigentes en nuestra sociedad. Es la norma que ha contribuido a otorgar la dimensión material al principio de igualdad legal reconocido en nuestra Carta Magna y que legitima a todos los poderes públicos a poner en marcha los mecanismos que sean necesarios para remover los obstáculos que dificultan la consecución de esa igualdad real y plena entre mujeres y hombres.

La Diputación de Alicante, en su apuesta por la igualdad de género, lleva desde el año 2000, a través del Área de Igualdad, diseñando una política pública de igualdad de ámbito provincial que repercute de manera directa en los principales agentes a los que, por ley, sirve: las entidades locales del ámbito de la provincia de Alicante. Una política pública que se sustenta en unos principios rectores que pasan por el sostenimiento y el apoyo a los Ayuntamientos y Mancomunidades de la provincia en el desarrollo efectivo y la implementación de sus políticas locales de igualdad y por la incorporación de la transversalidad de género en la definición, desarrollo de procesos y toma de decisiones relacionadas con toda la política pública de la Institución provincial.

Teniendo presente esa clara vocación de servicio público en sus relaciones *ad extra* de la Corporación, es necesario dar un paso más y abordar la igualdad de género y las relaciones *ad intra* de la misma, atendiendo, en este caso, a la realidad de su plantilla para trabajar en la erradicación de las desigualdades de género que se produzcan o pudieran producirse en el seno de las relaciones laborales dentro del contexto de la organización provincial.

Este primer plan de igualdad dirigido a las empleadas y empleados de la Diputación muestra el compromiso, tanto de la organización como de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en hacer frente a cualquier tipo de discriminación y vigilar y velar por el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad de género.

Por ello, este plan parte de un exhaustivo diagnóstico de la realidad y situación de la plantilla que, si bien es cierto nos sitúa en un buen nivel en cuanto a igualdad de género, arroja unos datos que requieren de una intervención de la propia administración en aras a mejorar determinados aspectos que contribuyan a hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres y lograr una organización en la que toda la plantilla tenga garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones.

A través de sus 10 ejes de actuación y sus 36 acciones, el presente plan aborda las áreas de especial relevancia en las relaciones laborales y que han de ser controladas, vigiladas y salvaguardadas. Así, se contemplan ejes como los de selección y contratación, clasificación y promoción profesional, formación, conciliación y corresponsabilidad, presencia y participación femenina en puestos de estructura, retribuciones, violencia de género, salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y lenguaje y comunicación. Todas ellas con la definición de objetivos y concreción de actuaciones acompañadas de plazos, asignación de responsabilidades y determinación de indicadores que nos permitan la medición de los procesos y los resultados.

Implementar la igualdad de género en las organizaciones supone la ruptura de roles y estereotipos todavía hoy vigentes en la sociedad y que tienen su traslado al mercado laboral. La superación de la segregación vertical y horizontal, el uso del lenguaje inclusivo o la equiparación en la utilización de las medidas de conciliación por mujeres y hombres son algunas de las cuestiones que merecen especial atención y cuya vigilancia y control son necesarias para llegar a hablar de igualdad real y efectiva en un futuro, esperemos, no muy lejano.

Este Plan se configura, por tanto, como un documento de trabajo al servicio de la institución provincial. Como una hoja de ruta para llegar al cumplimiento de la legalidad vigente, de los objetivos marcados y del compromiso que esta corporación ha adoptado al situar en el centro de sus procesos, a las personas, al capital humano de esta Diputación Provincial.

3.- Fundamentación jurídica y normativa

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiendo sido objeto de un amplio desarrollo legislativo por parte de la Unión Europea.

Tal y como ya hemos mencionado, la Constitución Española de 1978 consagra la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico y como un derecho fundamental, prohibiendo específicamente toda discriminación por razón de sexo.

A su vez, el artículo 9.2 de nuestra Norma Fundamental establece que *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

El desarrollo legislativo a nivel estatal más significativo de los preceptos constitucionales citados se ha llevado a cabo a través de la ya citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que proclama en su artículo 45, la obligación de las empresas de elaborar un plan de igualdad que habrá de ser consensuado con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, esta obligación legal está prevista específicamente para las Administraciones Públicas en la su Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señalando específicamente que:

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2.Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Esta materia también ha sido objeto de regulación en el ámbito de la Comunidad Valenciana, a través de la Ley 9/2013, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, que al igual que el resto de la normativa citada, también prevé la obligación de este tipo de planes.

4.- Ámbito de aplicación

La vigencia de este Plan será de cuatro años, para el periodo **2022-2025** Respecto al ámbito de aplicación, este plan se dirige a la plantilla de la Diputación de Alicante en su conjunto, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación laboral.

5.- Resumen del diagnóstico

Para consultar resumen del diagnóstico previo a la elaboración de este Plan se puede solicitar enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: equipodeigualdad@diputacionalicante.es

6.- Ejes del plan y acciones

Eje 1. Selección y contratación

OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en el acceso del personal al servicio de la Diputación.

Actuación 1.1.

En las convocatorias de acceso al empleo público, la composición y el funcionamiento de las comisiones técnicas de valoración garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Periodicidad/plazo..... : Permanente. Desde la aprobación del Plan, las comisiones técnicas de valoración habrán de tener en consideración el criterio del 40%-60%.

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal: Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de convocatorias en que los tribunales cumplen con el principio de presencia equilibrada

Actuación 1.2.

Las ofertas de empleo, así como las convocatorias de plazas, deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género

Periodicidad/plazo..... : A partir del segundo semestre de 2022, las OPE y las convocatorias de plazas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal/Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de informes de impacto de género

Actuación 1.3.

Inclusión en los temarios de las pruebas selectivas de acceso a la Diputación de, al menos, un tema y/o epígrafe específico sobre igualdad de género

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, las bases de las convocatorias de plazas incluirán algún tema y/o epígrafe relacionado con la igualdad de género

Responsables..... : Recursos Humanos/ Personal/ Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de convocatorias de plazas con inclusión de temario/epígrafe de igualdad de género

Actuación 1.4.

Incorporación de la cláusula de desempate en los procesos selectivos en favor del sexo infrarrepresentado en el puesto de que es objeto la convocatoria

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, se incorporará la cláusula de desempate en los procesos selectivos

Responsables..... : Recursos Humanos/ Persona/ Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de convocatorias de plazas con inclusión de la cláusula de desempate

Eje 2. Clasificación y promoción profesional

OBJETIVO: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización evitando la segregación ocupacional

Actuación 2.1.

Revisar la presencia de mujeres y hombres en todos los departamentos a efectos de determinar si existen departamentos masculinizados o feminizados

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, se revisará la presencia de mujeres y hombres en todos los departamentos

Responsables..... : Personal/Administración y Relaciones Laborales

Indicadores seguimiento..... : Informe de seguimiento anual sobre la presencia de mujeres y hombres en la organización

Actuación 2.2.

Incorporación de la cláusula de desempate en los procesos de promoción interna, concursos de traslados, etc. en favor del sexo infrarrepresentado en el puesto de que es objeto la convocatoria

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, se incorporará la cláusula de desempate en los procesos de promoción interna o concursos de traslados

Responsables..... : Recursos Humanos/ Personal/ Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de convocatorias de plazas de promoción interna y concursos de traslados con inclusión de la cláusula de desempate

Actuación 2.3.

En los procesos de promoción profesional, computar el tiempo que una persona haya estado en una situación relacionada con el disfrute de algún permiso relacionado con la conciliación a efectos de equiparse en igualdad de condiciones a otras personas candidatas

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, se tendrá en cuenta este cómputo en los procesos de promoción.

Responsables..... : Recursos Humanos/ Personal/Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de procesos de promoción profesional con la previsión de dicho cómputo

Eje 3. Formación

OBJETIVO: Fomentar la formación en igualdad de género entre el personal de la Diputación.

Actuación 3.1.

Contemplar dentro del plan de formación anual cursos relacionados con la igualdad de género

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, el plan de formación anual contendrá cursos relacionados con la igualdad de género

Responsables..... : Formación

Indicadores seguimiento..... : Cursos relacionados con la igualdad de género en el plan de formación anual

Actuación 3.2.

Incorporación de documentación básica relacionada con la igualdad de género en todos los cursos ofertados

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, todos los cursos del plan de formación anual incorporarán una documentación básica sobre igualdad de género

Responsables..... : Formación/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de cursos ofertados con la incorporación de la documentación básica de igualdad de género

Actuación 3.3.

Promover entre el personal la realización de cursos en materia de igualdad de género, a través del reconocimiento de los mismos, como mérito, en la promoción profesional

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, se promocionará la realización de cursos en materia de igualdad de género entre el personal

Responsables..... : Formación/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de campañas/notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Actuación 3.4.

Desagregar los datos de participación del alumnado por sexo y por materias de formación ofertadas

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del plan, se contarán con los datos de participación a cursos, desagregados por sexo y materia

Responsables..... : Formación

Indicadores seguimiento..... : Número de informes de evaluación de la formación con datos desagregados.

Actuación 3.5.

Promover la formación dentro de la jornada laboral y cuando ello no fuera posible, fomentar la formación on line/no presencial en las horas fuera de la jornada laboral

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del plan, se promoverá este aspecto en el plan de formación

Responsables..... : Formación

Indicadores seguimiento..... : Número de cursos ofertados dentro de la jornada laboral. Número de cursos ofertados de manera online/no presencial

Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO: Potenciar la conciliación y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la organización.

Actuación 4.1.

Analizar la existencia de igualdad en la utilización de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y los hombres de la organización

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del plan, se analizará dicho aspecto al finalizar cada anualidad.

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal/ Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Informe de seguimiento anual sobre la utilización igualitaria de las medidas de conciliación en la Diputación

Actuación 4.2.

Implementar las medidas de conciliación actualmente existentes, tales como el horario flexible o la reducción de jornada, entre otros

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del plan, se continuará con la implementación de las medidas de conciliación existentes

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal

Indicadores seguimiento..... : Número y tipología de medidas de conciliación a las que se ha acogido el personal. Informe anual.

Actuación 4.3.

Promover la utilización de permisos y medidas relacionadas con la conciliación entre las mujeres y hombres de la organización

Periodicidad/plazo : A partir del segundo semestre de 2022, se promoverá entre el personal la utilización igualitaria de las medidas de conciliación existentes

Responsables..... : Desarrollo organizacional/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de campañas/notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Actuación 4.4.

Continuar con el servicio de la escuela de verano para el personal de diputación, siempre que continúe existiendo demanda

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del plan, se continuará con el servicio de la escuela de Verano entre el personal

Responsables..... : Personal

Indicadores seguimiento..... : Informe de ejecución del servicio Escuela de Verano durante la vigencia del plan.

Actuación 4.5.

Promover un estudio/investigación sobre la necesidad de implementar algún recurso o servicio destinado al cuidado y atención de las personas mayores al cargo del personal

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, se comenzará la realización de un estudio para valorar dicho aspecto

Responsables..... : Personal/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Publicación del estudio en el Portal del Empleado de la Diputación

Actuación 4.6.

Realizar campañas periódicas para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad

Periodicidad/plazo : A partir del segundo semestre de 2022, se comenzará con la realización de campañas de promoción internas

Responsables..... : Desarrollo organizacional/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de campañas/notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Actuación 4.7.

Elaborar y difundir una guía con una recopilación de las medidas de conciliación a que pueden acogerse hombres y mujeres de la organización

Periodicidad/plazo : A partir del segundo semestre de 2022, se comenzará con la realización de una guía recopilatoria para su posterior difusión

Responsables..... : Recursos Humanos/Formación, Prevención y Personal

Indicadores seguimiento..... : Publicación de la guía en el Portal del Empleado de la Diputación

Actuación 4.8.

Realizar campañas o acciones destinadas al fomento de las masculinidades igualitarias y la ruptura de los roles y estereotipos de género

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, se comenzará con la realización de acciones puntuales de fomento de las masculinidades igualitarias y la ruptura de los roles y estereotipos de género dirigidas al personal

Responsables..... : Desarrollo organizacional/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de campañas/notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Eje 5. Presencia y participación femenina en puestos de estructura (puestos con funciones directivas)

OBJETIVO: Promover la presencia de mujeres en puestos de alta dirección con el fin de eliminar la posible segregación vertical.

Actuación 5.1.

Revisar la presencia de mujeres y hombres en puestos con funciones directivas a efectos de determinar si existe segregación vertical en la organización

Periodicidad/plazo : Permanente. A partir de la aprobación del Plan, se revisará la presencia de mujeres y hombres en puestos directivos.

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal/Selección

Indicadores seguimiento..... : Informe de seguimiento anual sobre la presencia de mujeres y hombres en puestos directivos de la organización

Actuación 5.2.

Realizar acciones de comunicación dirigidas a la ruptura de barreras internas de las mujeres que limitan u obstaculizan sus posibilidades de promoción

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, se llevarán a cabo acciones periódicas de comunicación dirigidas a mujeres

Responsables..... : Desarrollo organizacional/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de campañas/notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Eje 6. Retribuciones

OBJETIVO: Velar por el cumplimiento de la igualdad salarial llevando a cabo un seguimiento y control en materia de retribuciones.

Actuación 6.1.

Realizar una revisión de la RPT para detectar posibles desigualdades salariales relacionadas con la valoración de los puestos de trabajo.

Periodicidad/plazo : A partir del segundo semestre de 2022, se realizará la revisión de la RPT, en concreto la valoración de los puestos de trabajo

Responsables..... : Recursos Humanos/Desarrollo organizacional

Indicadores seguimiento..... : Informe de revisión de la RPT

Eje 7. Violencia de género

OBJETIVO: Concienciar entre el personal acerca de la magnitud causas y consecuencias de la violencia de género.

Actuación 7.1.

Realización de una campaña de concienciación y sensibilización entre el personal de la Diputación

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, se llevará a cabo una campaña de concienciación entre el personal en materia de violencia de género.

Responsables..... : Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de notas/comunicaciones a través de los canales de comunicación interna con el personal

Eje 8. Prevención de riesgos laborales

OBJETIVO: Fomentar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Actuación 8.1.

Realizar/Actualizar las evaluaciones de factores psicosociales en el trabajo teniendo en cuenta el sexo de las personas trabajadoras.

Periodicidad/plazo : Al menos una vez al año, una vez aprobado el Plan de Igualdad

Responsables..... : Prevención de Riesgos Laborales

Indicadores seguimiento..... : Planificación Preventiva anual de los Orgánicos de la propia Diputación. Incluyendo factores de riesgo psicosociales

Actuación 8.2.

Elaboración e implementación de un listado de puestos de trabajo de posible riesgo para mujeres en situación de embarazo y/o lactancia para su ubicación en los denominados puestos blancos

Periodicidad/plazo : A partir de la aprobación del Plan,

Responsables..... : Prevención de Riesgos Laborales/Personal

Indicadores seguimiento..... : Con carácter anual, revisar el listado de puestos. Número de solicitudes atendidas.

Actuación 8.3.

Desagregar por sexo los datos de las consultas médicas y de los reconocimientos médicos

Periodicidad/plazo : Anual

Responsables..... : Salud laboral

Indicadores seguimiento..... : Memoria anual de actividades del SPM

Eje 9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVO: Intervenir en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan en la Organización.

Actuación 9.1.

Elaborar un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigido al personal de la organización

Periodicidad/plazo : Segundo semestre de 2022

Responsables..... : RRHH/Personal y Prevención

Indicadores seguimiento..... : Aprobación del protocolo por el órgano competente

Actuación 9.2.

Realizar una difusión del protocolo entre toda la plantilla en el momento en que este documento sea aprobado por el órgano competente

Periodicidad/plazo : Una vez aprobado por el órgano competente

Responsables..... : Recursos Humanos (Personal, Prevención y D.O.)

Indicadores seguimiento..... : Publicación del Protocolo en el Portal de Transparencia con utilización no sexista del lenguaje. Publicación del Protocolo en el Portal del Empleado de la Diputación.

Actuación 9.3.

Incorporar en el plan de acogida una acción sobre la aplicación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Periodicidad/plazo : A partir de la aprobación del protocolo, se incorporará en el plan de acogida dicho aspecto.

Responsables..... : Desarrollo Organizacional

Indicadores seguimiento..... : Versión vigente del Plan de Acogida, incluyendo la acción propuesta.

Eje 10. Lenguaje y comunicación

OBJETIVO: Hacer un uso no sexista del lenguaje en todos los instrumentos de gestión de las personas, así como comunicar y difundir el contenido del plan entre el personal de la Diputación.

Actuación 10.1.

Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje para el personal de la organización

Periodicidad/plazo : A partir de la aprobación del plan, se comenzarán los trabajos de elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje

Responsables..... : Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Publicación de la guía en formato PDF en el Portal del Empleado de la Diputación

Actuación 10.2.

Difusión de la guía de uso no sexista del lenguaje entre el personal de la organización

Periodicidad/plazo : A partir de la elaboración de la guía, se procederá a su difusión entre el personal

Responsables..... : Desarrollo organizacional

Indicadores seguimiento..... : Publicación de la guía en formato PDF en el Portal del Empleado de la Diputación

Actuación 10.3.

Revisión del lenguaje utilizado en la descripción de la plantilla de la Diputación y adaptarlo a las normas de uso no sexista del lenguaje

Periodicidad/plazo : A partir de la aprobación de la plantilla del último Pleno de 2022, ésta se encontrará adaptada al uso no sexista del lenguaje

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal

Indicadores seguimiento..... : Publicación de la plantilla en el Portal de Transparencia con utilización no sexista del lenguaje

Actuación 10.4.

Revisión del lenguaje utilizado en la denominación de los puestos de trabajo en la RPT, organigramas y descripciones de puestos de la Diputación y adaptarlo a las normas de uso no sexista del lenguaje

Periodicidad/plazo : A partir de 2023, la RPT estará adaptada a las normas de uso no sexista del lenguaje

Responsables..... : Recursos Humanos/Desarrollo Organizacional

Indicadores seguimiento..... : Publicación de la RPT en el Portal de Transparencia con utilización no sexista del lenguaje

Actuación 10.5.

Revisión del lenguaje utilizado en las bases de las convocatorias de oposición y procesos de promoción interna, así como concursos de traslados y provisión definitiva de puestos y adaptarlo a las normas

Periodicidad/plazo : A partir del segundo semestre de 2022 todas las bases de las convocatorias estarán adaptadas a las normas de uso no sexista del lenguaje

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal/Selección

Indicadores seguimiento..... : Número de convocatorias en que se utiliza el lenguaje inclusivo

Actuación 10.6.

Elaborar un plan de comunicación interna para visibilizar la igualdad de género y comunicar las acciones del plan de igualdad

Periodicidad/plazo : A partir del segundo trimestre de 2022, se procederá a la elaboración de un plan de comunicación interna.

Responsables..... : Recursos Humanos/Personal/Desarrollo Organizacional/Igualdad

Indicadores seguimiento..... : Número de acciones de comunicación según informes anuales

7- Evaluación y seguimiento

Para el seguimiento y la evaluación del presente Plan se constituirá una comisión paritaria cuya finalidad principal es la de velar por el cumplimiento y la buena marcha de todas las acciones recogidas en el mismo, así como de la evaluación periódica de los resultados relacionados con la consecución de objetivos, a través de la medición de los indicadores previstos en el plan de acción.

Dicha comisión será designada por Decreto del Sr. Diputado del Área de RRHH, previa propuesta de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y acompañada de un Reglamento de funcionamiento interno que determine, entre otros aspectos, la composición, las funciones y el contenido y periodicidad de los informes de evaluación, así como su difusión.

A falta de determinar el contenido exacto del Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, el presente Plan determina la exigencia de llevar a cabo evaluaciones periódicas, de manera que, al menos, se elaborará un informe anual de evaluación, al que se dará cuenta a la Comisión Negociadora y otro, final, a la terminación del período de vigencia del plan, que tendrá que elevarse a la Comisión Negociadora para su validación y visto bueno para su posterior aprobación en MGN.

En ambos casos, tanto los informes de evaluación de carácter anual como el final, deberán ser comunicados y difundidos a toda la plantilla por los cauces de comunicación oficiales de la Diputación, así como publicados en la página web de la Institución a efectos de difusión pública de resultados.

El informe final de evaluación tendrá que estar culminado y aprobado a lo largo del trimestre inmediatamente posterior a la finalización de su vigencia, entendiéndose prorrogado durante ese tiempo hasta tanto no se elabore y apruebe el

siguiente plan.

8.- Presupuesto

La Excma. Diputación de Alicante incluirá en cada presupuesto anual correspondiente, las partidas de gasto que pudieran derivarse de la puesta en marcha de las actuaciones previstas en el presente plan, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

9.- Glosario

Para consulta de la terminología relacionada con la Igualdad de género entre mujeres y hombres, ver en Anexo II el glosario recogido en el [Plan de Igualdad de Género de las Cortes Valencianas](#) publicado en el portal de transparencia.
