

2023

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA



Diputación
de Cuenca

Con la colaboración de:



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO LEGISLATIVO	3
III. PRINCIPIOS GENERALES	6
IV. DATOS GENERALES DE LA DIPUTACIÓN	7
V. PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PDI	7
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
VIII. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	16
IX. OBJETIVOS GENERALES.....	17
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS	17
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	17
X. PLAN DE ACCIÓN - EJES	18
XI. MEDIOS Y RECURSOS	60
XII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	61
XIII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	66
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN	66
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	67
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN	69
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	70
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	71
XIV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	72

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983, y las Conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995, la cual marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género.

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

El **pleno reconocimiento de la igualdad formal**, aun habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente en el logro de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación salarial, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, las mayores condiciones de precariedad laboral femenina, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, muestran la dificultad que tienen las mujeres para alcanzar la igualdad efectiva con los hombres en todos los ámbitos socioeconómicos.

Así, para elaborar este I Plan, se han desarrollado los procedimientos y analizado nuevas líneas de actuación. Como metodología, en primer lugar, se ha constituido una **comisión negociadora**, conformada por representantes de la Corporación Provincial y de las trabajadoras y trabajadores.

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

1. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Presidencia.
2. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre la representación de la diputación y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Son sujetos legitimados para negociar planes

de igualdad el comité de empresa y/o juntas de personal, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

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

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

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

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

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

II. MARCO LEGISLATIVO

En la **Constitución Española** el artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

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

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

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

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

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

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

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

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las organizaciones de cincuenta o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad,

con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

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

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

III. PRINCIPIOS GENERALES

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

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

IV. DATOS GENERALES DE LA DIPUTACIÓN

Datos de la entidad						
Razón social:	La Diputación Provincial de Cuenca					
NIF:	P1600000B					
Domicilio social:	C/ Aguirre, 1 16001 Cuenca (Cuenca)					
Forma jurídica:	Administración Pública					
Teléfono:	969 177 177					
Presidencia						
Nombre	Álvaro Martínez Chana					
Puesto	Presidente de la Diputación Provincial de Cuenca					
Responsable de igualdad						
Nombre	Eva García García-Marquina					
Puesto	Responsable de Servicios Sociales, Igualdad y Cooperación y Desarrollo					
Dimensión						
Personas trabajadoras PL	Mujeres	6	Hombres	68	Total	74
Personas trabajadoras F	Mujeres	154	Hombres	131	Total	285
Personas trabajadoras EV	Mujeres	1	Hombres	-	Total	1
RLPT funcionarios/as	Mujeres	4	Hombres	5	Total	9
RLPT personal laboral	Mujeres	-	Hombres	5	Total	5
Centros de trabajo	C/ Aguirre, 1 16001 Cuenca (Cuenca)					

V. PARTES SUSCRIPTORAS DEL I PDI

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

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

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

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en C/ Aguirre, 1 16001 Cuenca (Cuenca), así como todas las dependencias provinciales asignadas o de gestión titular de la diputación.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Diputación de Cuenca es el órgano de gobierno y administración de la provincia. Por su gestión y desarrollo económico, supone la administración con mayor importancia a nivel provincial.

En este nivel, el Pleno de la Diputación es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el gobierno provincial, compuesto por 25 diputados/as provinciales repartidos en 4 zonas o distritos: Tarancón (5 diputados), Cuenca (10), Motilla (5) y San Clemente (5). Actualmente, el gobierno de la Diputación está configurado por el grupo socialista, al frente del cual está el presidente Álvaro Martínez Chana. La Diputación de Cuenca se organiza en torno a las siguientes áreas:

- **Área de Presidencia**
- **Área de Economía y Hacienda**
- **Área de Recursos Humanos**
- **Área de Prevención y extinción de incendios, protección civil y emergencias**
- **Área de Cultura**
- **Área de Servicios sociales, igualdad y Cooperación al Desarrollo**
- **Área de Infraestructuras y servicios**
- **Área de Deportes y Juventud**
- **Área de Medio Ambiente**
- **Área de Asistencia a Unidades locales**
- **Área de Desarrollo provincial, Turismo y Artesanía**
- **Área de Emprendimiento, economía circular, reto demográfico, empleo y fondos europeos**
- **Área de Patrimonio**
- **Área de Modernización e innovación**

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en la Diputación Provincial de Cuenca podemos señalar que se disponen de unas bases que rigen los procesos selectivos ya que son una Diputación pública, aunque no está realizado con perspectiva de género y tampoco tiene cláusulas sociales para la incorporación de mujeres víctimas de discriminación múltiple (violencia de género, minorías étnicas, discapacidad, LGTBI, etc.).

Como sistema de reclutamiento en los procesos selectivos, la Diputación emplea la Oferta Pública de Empleo – OPE – para puestos de libre designación o concurso público, como Diputación pública que son. Las ofertas de empleo se publican siempre en el Boletín Oficial de Cuenca, y en la publicación de ofertas de empleo, hasta la fecha, no se ha hecho un uso inclusivo del lenguaje, puesto que se emplea un masculino genérico.

Por otro lado comentar que en caso de concurso-oposición, no computa como mérito de acceso al puesto tener formación en materia de igualdad, tampoco se prioriza la contratación del sexo subrepresentado y las personas encargadas de este proceso, no cuentan con formación en igualdad.

Por otra parte, la diputación todavía no cuenta con un registro donde se recoja o se documente formalmente el número de candidaturas recibidas de mujeres y hombres para cada puesto.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PERSONAL LABORAL

- Se aprecian alguna brecha destacable respecto del análisis de grupos profesionales en el personal laboral (como sucede en el grupo 4).
- La mayoría de mujeres pertenece al grupo “4” con un 33% de representación, seguido por “E” con otro 33%.
- Los hombres por otro lado, aparecen principalmente también en el grupo “4” con un 90%, seguido del grupo “3” con un 7% y del grupo “E” con un 4%.
- Las mujeres ocupan puestos de Celadoras, Enfermeras, Auxiliares Administrativas, entre otros. Por contra, los hombres ocupan otras posiciones o espacios como bomberos,

operadores, monitores deportivos, etc., además de ocupar la mayoría de los puestos de jefatura (de negociado) y coordinación (segregación vertical).

- La mayoría de mujeres trabaja en el centro de “servicios sociales, igualdad y cooperación al desarrollo” con un 33% , seguido de otro 33% que trabaja en el centro de “cultura” .
- En cuanto a los hombres, la mayoría trabaja en los Parques de bomberos, extinción de incendios, protección civil y emergencias repartidos por toda la provincia con un 90%

PERSONAL FUNCIONARIO

- No hay brechas muy destacables respecto del análisis de grupos profesionales en el funcionariado. Vemos que en ninguno de éstos se supera la brecha del 25%, salvo 1 (grupo A1)
- La mayoría de mujeres pertenece al grupo “C2” con un 55% de representación, seguido por “A2” con un 16% y por “E” con un 15%.
- Los hombres por otro lado, aparecen principalmente también en el grupo “C2” con un 34%, seguido del grupo “E” con un 21% y del grupo “A2” con un 20%.
- Las mujeres ocupan puestos de Ayudante de cocina, cocineras, enfermeras, trabajadoras sociales, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, entre otros. Por contra, los hombres ocupan otras posiciones o espacios como técnicos, interventores, bomberos, secretarios, mecánicos, conductores y peones, además de ocupar la mayoría de los puestos de jefatura y coordinación (segregación vertical).

PERSONAL EVENTUAL

Con respecto al personal eventual, la única mujer de este tipo de empleo público pertenece al grupo c2, al puesto “Asesor/a del grupo popular” y trabajando para el centro auxiliar grupo de la oposición.

4. FORMACIÓN

La Diputación Provincial de Cuenca cuenta con un plan de formación aunque no se hacen estudios de necesidades formativas, y el plan actual no cuenta con la aplicación de la perspectiva de género. Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nadie en la plantilla pública de la Diputación. Destacar que no existe actualmente un registro o información estadística sobre la

asistencia a los cursos formativos desagregada por sexo, y no se observa una barrera para la participación de mujeres y hombres en el acceso a los cursos de formación.

Por último, hasta la fecha, cuando se imparte formación en la Diputación Provincial de Cuenca, no se pide expresamente a la Diputación o docente que vaya a impartir la sesión formativa, que tenga en cuenta el principio de igualdad y que haga un uso de contenidos libres de comentarios que puedan ser sexistas, así como un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.

5. PROMOCIÓN

La Diputación Provincial de Cuenca, en materia de promoción profesional, cuenta con unas bases que rigen los procesos promoción profesional, ya que son Diputación pública, en este caso una Diputación, aunque estos procesos no tienen una perspectiva de género.

Destacar que no se ha aplicado ninguna medida o acción positiva para fomentar la promoción del sexo subrepresentado, puesto que se considera que no hay infrarrepresentación de sexos en puesto de responsabilidad y no hay un registro o información estadística con los resultados de los procesos de promoción desagregado por sexo y tipo de promoción.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

En la Diputación Provincial de Cuenca, la distribución de la jornada de trabajo habitual es continua. La jornada de trabajo habitual es intensiva para oficina de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas. Todas las mujeres de la diputación y casi todos los hombres (99,50%), trabajan 40 horas semanales. Destaca que solo mujeres tienen jornadas menores a 40 horas. En la entidad no hay implantado un sistema de organización, control del trabajo o estudios de tiempo.

En Diputación Provincial de Cuenca el tipo de contratación que prima es el indefinido, tanto para mujeres como para hombres, viéndose favorecida la estabilidad en el empleo. Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 46% son mujeres y un 54% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 100% tienen contrato fijo, frente a un 96% de hombres.

En relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que prácticamente la totalidad de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres

como hombres, pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas. No hay personal fijo discontinuo.

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

En la Diputación, para todos los puestos aptos para este sistema de trabajo, se implanta el sistema de teletrabajo, a través de un protocolo o documento similar habilitado a tal efecto. Para aquellos puestos, donde el trabajo se realiza de forma presencial por atención directa, etc., no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

Por el momento, no se ha elaborado una política interna dirigida al personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Aparte de lo que establece el convenio colectivo y acuerdo marco de aplicación, y de que en la entidad no se cuente con un protocolo o Plan de Conciliación, en la Diputación Provincial de Cuenca se cuenta con los siguientes mecanismos para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de la corporación de la diputación como:

- Flexibilidad horaria con un margen establecido de entrada y salida al puesto de trabajo

8. RETRIBUCIONES

La Diputación Provincial de Cuenca aplica como política salarial que viene marcada por el convenio colectivo y acuerdo marco de aplicación. Los criterios establecidos para determinar el salario base del personal son:

- Categoría profesional
- La Valoración de Puestos de Trabajo: Exigencias de cualificación (formación, experiencia, etc.), Responsabilidad, Condiciones de Trabajo y Esfuerzo.

En la Diputación Provincial de Cuenca, se habían analizado los salarios medios de hombres y mujeres para detectar posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor, puesto que se han llevado a cabo previamente tanto una valoración de puestos de trabajo como un registro retributivo. Por otro lado, en la Diputación se ha establecido un sistema de retribución variable o por objetivos, que consiste en la implantación de un sistema de productividad trimestral.

Además la entidad cuenta con un sistema de retribución flexible. Por último, en los informes realizados no se había percibido brecha salarial en la entidad.

9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que:

- **No hay una infrarrepresentación femenina en la entidad**, pues hay equilibrio en el número de mujeres y hombres que forman parte de la entidad.
- Por otra parte, **hay segregación horizontal**, puesto que la mayoría de puestos de trabajo, dentro del sistema de clasificación aplicable, están desequilibrados en su composición o con mayoría masculina.
- Según los datos, vemos que **hay segregación vertical**, dado que no hay paridad en el número de mujeres y hombres en puestos de dirección, aunque hay mayor equilibrio en puestos de jefaturas de área.
- Por último, con respecto composición de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores podemos ver que hay una **infrarrepresentación de mujeres en Comité de Diputación y Junta de Personal** puesto que el porcentaje de hombres en estos órganos de representación es más alto.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad, a finales del año 2022 llevó a cabo la implantación del protocolo contra acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, aunque dicho protocolo no se llegó a difundir en su totalidad. Por otro lado, no se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso dirigida a la plantilla, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas. En la Diputación Provincial de Cuenca no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En La Diputación Provincial de Cuenca, no se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género. Por otro lado, en la entidad se ha

desarrollado una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Sin embargo, dicha evaluación no contemplaba el acoso sexual y acoso por razón de sexo como riesgo del trabajo. Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en la Diputación Provincial de Cuenca no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría. La Diputación Provincial de Cuenca cuenta con instalaciones, mobiliario, vestuarios, aseos y/o equipos adecuados para un desarrollo eficiente del trabajo desagregados por sexo.

12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la diputación a través de web, comunicados, etc., se considera que tanto de forma externa y de forma interna es preciso trabajar en el plan de igualdad en la revisión de documentos para garantizar un lenguaje e imágenes no sexistas y no discriminatorias, puesto que no se ha revisado la publicidad ni la comunicación de la entidad, y tampoco se han impulsado acciones de sensibilización para el personal responsable de las comunicaciones. Además la documentación estatutaria (tanto acuerdo marco como convenio colectivo) presenta un lenguaje masculino genérico, el cual necesita ser adaptado a un lenguaje inclusivo y no discriminatorio para todas las personas que conforman la administración.

13. VIOLENCIA DE GÉNERO

La diputación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS. Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la entidad no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia. Por último, por el momento, la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra la violencia de género, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad. Por otro lado, no se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de violencia de género dirigidas a la plantilla, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas

VIII. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la Diputación deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la Diputación, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

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

IX. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

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

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

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

X. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso</p> <p><input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)</p>

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A RESPONSABLES DE SELECCIÓN

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Cronograma de implantación	Abril 2025 - abril 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso de formación (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p>

2

RETRIBUCIONES

REGISTRO SALARIAL

Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Cronograma de implantación	Febrero 2024 - diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % Brecha M <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no) <input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)</p>

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A PERSONAL RESPONSABLE DE LAS PROMOCIONES

Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Formar y sensibilizar sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos
Cronograma de implantación	Enero 2025 - diciembre 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste ponentes y organización de la charla</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, ponente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Impartido curso/charla/jornada de formación (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES

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

4

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - junio 2024
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Organizar e impartir un curso formativo y de sensibilización sobre el uso del lenguaje inclusivo dirigido al personal responsable de las acciones de comunicación, marketing, publicidad, etc.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación/sensibilización en lenguaje inclusivo (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Ponentes o docentes <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2025 - diciembre 2025
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación y Comisión de seguimiento</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Ponentes o docentes <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o reducción de jornada
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de personas con jornada parcial o reducida que reciben formación

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

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</p> <p><input type="checkbox"/> N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p><input type="checkbox"/> Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</p>

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</p> <p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación</p>

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

5

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

CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no) <input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar

PERMISO PARA ATENDER EMERGENCIAS JUSTIFICADAS

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	El personal podrá ausentarse del trabajo para atender emergencias familiares o personales que posteriormente puedan ser justificadas sin necesidad de preaviso con días de antelación
Cronograma de implantación	Enero 2024 - junio 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no) <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

FACILITAR LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Atender las sugerencias y necesidades de la plantilla en materia de conciliación
Descripción detallada de la medida	Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales de manera que se atienda de manera equilibrada tanto a las necesidades del personal, como a las necesidades de producción de la Diputación
Cronograma de implantación	Septiembre 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Elección de vacaciones acordadas entre trabajador/a y entidad <input type="checkbox"/> Proceso de elección de vacaciones definido (si/no) <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos

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

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS

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

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN EN DÍAS CONMEMORATIVOS

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

PARTICIPACIÓN EN JORNADAS SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de Prensa y responsable de Igualdad
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Prensa e Igualdad
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance

RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura organizativa comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - junio 2024
Responsables	Responsable de comunicación
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Comunicación
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de visitas <input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (si/no)

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH. y responsable de sistemas informáticos
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Comisión de seguimiento y Responsable de Sistemas informáticos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias implantado (si/no) <input type="checkbox"/> Metodología definida (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año</p>

SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL EN MATERIA DE PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE

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

ACTUALIZAR EL ESPACIO EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD

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

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Enero 2026 - diciembre 2026
Responsables	Responsable de Formación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - marzo 2024
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</p> <p><input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)</p>

FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH. y PRL
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL.
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Cambios percibidos en el ambiente de trabajo <input type="checkbox"/> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)

8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

AJUSTAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A LAS TAREAS REALIZADAS

Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Diputación
Descripción detallada de la medida	Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Julio 2025
Responsables	Dirección y responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Ajustes realizados (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar ajustes realizados en las categorías</p>

9

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de RRHH</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (si/no)

FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2025
Responsables	Responsable de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N.º permisos atendidos <input type="checkbox"/> N.º solicitudes

CONVENIOS DE COLABORACIÓN PARA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN O ESPECIAL VULNERABILIDAD

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Firmar convenios de colaboración con otros organismos privados y públicos para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc.)
Cronograma de implantación	Enero 2026 - diciembre 2027
Responsables	Responsable de RSC
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de RSC</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> N.º de convenios de colaboración firmados</p> <p><input type="checkbox"/> N.º de personas, por sexo, contratadas a través de estos convenios</p>

10

SALUD LABORAL DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO

DISPONER DE EPIS Y ROPA IGNÍFUGA CON PATRONAJE FEMENINO

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Planificar la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, garantizando que se incorporen medidas preventivas acordes a las características de todas las personas
Descripción detallada de la medida	Se contará con EPIS y ropa ignífuga para mujeres y hombres, garantizando así la protección frente a accidentes de trabajo para ambos sexos
Cronograma de implantación	Junio 2024 - diciembre 2024
Responsables	Responsable de PRL
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste de los EPIS y ropa</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Dirección y Departamento de PRL</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adaptación realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance

VIOLENCIA SEXUAL EN EVALUACIÓN DE RIESGOS

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

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS CON LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

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

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

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

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

11

INFRARREPRESENTACIÓN
FEMENINA

JORNADAS, TALLERES Y/O CAMPAÑAS PARA CAPTAR MAYORES CANDIDATURAS FEMENINAS
EN PUESTOS MASCULINIZADOS

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

12

GOBERNANZA INSTITUCIONAL

CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA FIGURA DEL AGENTE DE IGUALDAD

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

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LOS AGENTES DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN

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

ESTABLECER PERMISO RETRIBUIDO A LOS AGENTES DE IGUALDAD

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

13

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ACTUALIZAR ACUERDO MARCO Y CONVENIO COLECTIVO

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

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACUERDO MARCO Y EN EL CONVENIO COLECTIVO

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

FOMENTAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación que cuente con la aplicación de la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción detallada de la medida	Realizar una jornada formativa en materia de sensibilización en igualdad dirigida a las personas que forman parte de la negociación colectiva para evitar caer en roles, estereotipos de género y discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
Cronograma de implantación	Enero 2024 - diciembre 2027
Responsables	Servicio de Igualdad y Mesa General de Negociación
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal de la unidad de Formación, de Igualdad y Mesa General de Negociación</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>

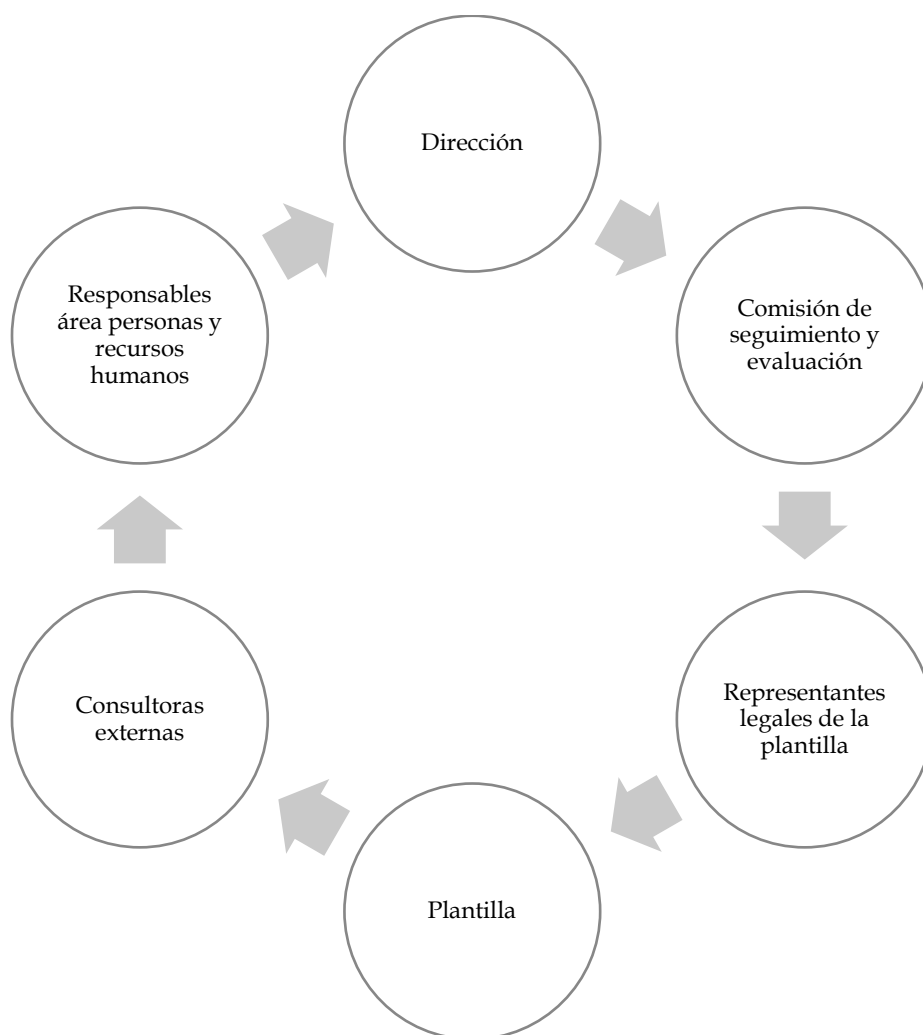
FOMENTAR LA PARIDAD Y EL EQUILIBRIO EN LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Negociación colectiva
Objetivos que persigue	Contar con elementos normativos propios de las relaciones laborales entre la plantilla de la diputación que cuente con la aplicación de la perspectiva de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

XI. MEDIOS Y RECURSOS

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

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

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



PLAN DE IGUALDAD

Diputación Provincial de Cuenca



Diputación de Cuenca

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																																		
Adaptación del horario de las acciones formativas																																																		
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral																																																		
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares																																																		
Acciones formativas en materia de igualdad básicas a toda la plantilla de nuevo ingreso																																																		
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																																		
Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad																																																		
Permiso para atender emergencias justificadas																																																		
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																		
Facilitar la elección de periodos vacacionales																																																		
Establecer una política de desconexión digital																																																		
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																		
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																		
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Campanas de comunicación en días conmemorativos																																																		
Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo																																																		
Reseña en la web en temática de igualdad																																																		
Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento																																																		
Sensibilización al personal en materia de publicidad y comunicación incluyente																																																		
Actualizar el espacio en la web en temática de igualdad																																																		
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																																		
Formación en materia de acoso																																																		
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual																																																		
Folleto/carteles/trípticos sobre acoso																																																		
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																		
Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas																																																		
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																																		
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																		
Convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad																																																		
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																		
Disponer de EPIS y ropa ignífuga con patronaje femenino																																																		
Violencia sexual en la evaluación de riesgos																																																		
Reconocimientos médicos con perspectiva de género																																																		
Formación en materia de igualdad y perspectiva de género a los miembros del comité de seguridad y salud y miembros de prevención																																																		
Incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones científicas																																																		
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																		
Jornadas, talleres y/o campañas para captar mayores candidaturas femeninas en puestos masculinizados																																																		

	2024												2025												2026												2027													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
GOBERNANZA INSTITUCIONAL																																																		
Creación y mantenimiento de la figura de agente de igualdad																																																		
Formación en materia de igualdad a los agentes de igualdad de la diputación																																																		
Establecer un permiso retribuido a los agentes de igualdad																																																		
NEGOCIACIÓN COLECTIVA																																																		
Actualizar acuerdo marco y convenio colectivo																																																		
Introducir la perspectiva de género en el acuerdo marco y en el convenio colectivo																																																		
Fomentar la formación en materia de igualdad de oportunidades para las personas que forman parte de la negociación colectiva																																																		
Fomentar la paridad y el equilibrio en la composición de la comisión de seguimiento																																																		

XIII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

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

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*. Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**. Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

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

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

Metodología de seguimiento

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

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción. Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

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

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

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

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

Metodología de evaluación

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

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados,

resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual. Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

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

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la Diputación, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.

- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Diputación
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

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

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

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	11-33-2023	Comisión negociadora	Concilia2	Dirección y Comisión negociadora	Redacción inicial
2

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

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

La comisión negociadora del plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2.024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2.028											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

XIV. APROBACIÓN Y FIRMA

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

