

PLAN DE IGUALDAD DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

2023 - 2027



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
III.	PARTES QUE LO CONCIERTAN. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO	7
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
V.	ENTRADA EN VIGOR.....	7
VI.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA ENTIDAD.....	8
	RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
	RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.....	28
VII.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	33
	OBJETIVOS CUALITATIVOS	33
	OBJETIVOS CUANTITATIVOS	33
VIII.	MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS.....	33
IX.	MEDIDAS.....	34
X.	SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	48
XI.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN. 50	
XII.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	52
XIII.	ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO	52

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar **en las entidades públicas y privadas** la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial y de las administraciones públicas se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

En concreto, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación de Palencia se alinea con los objetivos 5 y 8:

- **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.** De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.
- **Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.** Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de la Diputación de Palencia.

Por otro lado, la Diputación muestra su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Diputación de Palencia se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de su actuar y de toda su plantilla en la actividad que desarrolla, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Diputación de Palencia son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 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, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular

con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la Diputación** y la **representación de la plantilla**, que acuerdan la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2023 a 2027, y que ha estado formada por:

Representación de la Diputación	Representación de la plantilla (RLPT)
<ul style="list-style-type: none"> - Dña. María José de la Fuente Fombellida - Dña. Virginia Losa Muñiz - D. José Ignacio Nieto Soler - Dña. Rosario González de la Fuente 	<ul style="list-style-type: none"> D. José Antonio González Rubio (CSIF) - Dña. Vanessa Maté Igelmo (USAE) - D. Juan Fernando Valero Martínez (UGT) - D. Jorge Delgado Ácimas (CCOO)

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:** El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Palencia, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL:** La aplicación de este Plan de Igualdad es para la totalidad de los centros de trabajo de la Diputación de Palencia. Si en el futuro la Diputación tuviese más centros se deberá estar a lo dispuesto a la normativa establecida en el RD 901/2020 y a cualquier otra que resultare de aplicación.
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:** El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

V. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el día de su aprobación y se extenderá su aplicación hasta 4 años La duración de la Auditoría Retributiva será la misma que el plan de Igualdad.

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA DIPUTACION DE PALENCIA

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de la Diputación de Palencia respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa. Es el soporte documental para la elaboración de este II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en la Diputación de Palencia, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas áreas de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y el RD 901/2020.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como «techo de cristal»² y «brecha salarial»³, además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

² El techo de cristal hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección. También llamada infrarrepresentación femenina.

³ La brecha salarial es la diferencia del salario entre mujeres y hombres por el mismo puesto u ocupación. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores igualdad de remuneración para ambos sexos. En la revisión de la Ley de Igualdad se introduce el concepto «trabajo de igual valor».

INFORMACIÓN SOBRE LA DIPUTACION DE PALENCIA

Las Diputaciones provinciales nacieron con motivo de la instauración del régimen liberal, creándose en las Cortes gaditanas con la Constitución de 1812.

En Palencia habrá que esperar a la retirada definitiva de las tropas francesas el 7 de junio de 1813, para que se constituya por primera vez la Diputación Provincial de Palencia el día 4 de Septiembre de 1813, presidida por el Jefe Político.

Los avatares políticos del primer tercio del s. XIX provocan que dicha institución fuera suprimida en los periodos absolutistas hasta que con los Reales Decretos de 30 de noviembre de 1833 (llamado de Javier de Burgos) y de 25 de septiembre de 1835, el primero para establecer la actual división provincial y el segundo para dictar normas de funcionamiento, las Diputaciones Provinciales son de nuevo instauradas de forma definitiva y duradera hasta nuestros días.

En este periodo la provincia de Palencia y por tanto su Diputación Provincial estuvieron a punto de desaparecer; al fin, el 10 de octubre de 1821 las Cortes aprueban "Palencia, su capital Palencia", con lo que se garantizará la existencia de la provincia de Palencia y su Diputación Provincial.

Su evolución hay que analizarla en el contexto de las diferentes legislaciones que la otorgan competencias y funciones, en el marco de la mayor o menor dependencia o autonomía del poder central. Concretamente las competencias que históricamente ha desempeñado la institución han sido: Política y Gobierno de la Provincia, Beneficencia, Sanidad, Cárcel y Presos pobres, Elecciones, Quintas y Milicias, Estadísticas, Enseñanza e Instrucción Pública, Fomento, Agricultura, Comercio, Industria, Arbitrios e Impuestos, Tutela y Control de los Municipios, Vías Provinciales, Edificios, Infraestructuras en Municipios, Imprenta y Boletín Oficial de la Provincia., además de la gestión económica, de su patrimonio y personal propio.

Para el s. XX, desaparecerán algunas de estas competencias, incorporándose o potenciándose otras funciones como Cooperación y Asistencia a los Municipios, Servicio Antiincendios, Cultura y Publicaciones, Patrimonio Artístico, Mujer, Juventud, Deportes, Gestión de Recaudación de Tributos del Estado y Municipales, Medio Ambiente, Servicios Agropecuarios, Urbanismo.

Así pues, la Diputación Provincial, en todos sus diferentes desarrollos legislativos y competencias, con mayor o menor grado de dependencia o autonomía del poder central, será fundamental en la historia contemporánea de nuestra provincia.

Competencias de la Diputación

La ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece las competencias propias de la Diputación las que les atribuyan, en este concepto, las leyes del Estado y de las comunidades autónomas en los diferentes sectores de la acción pública, y en todo caso:

- La coordinación de los servicios municipales entre sí para la garantía de la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal.
- La asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

- La prestación de servicios públicos de carácter supramunicipal y, en su caso, supra comarcal.
- La cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio provincial, de acuerdo con las competencias de las demás Administraciones Públicas en este ámbito.
- En general, el fomento y la administración de los intereses peculiares de la provincia.

A los efectos de lo dispuesto en los dos primeros puntos anteriores, la Diputación:

Aprueba anualmente un plan provincial de cooperación a las obras y servicios de competencia municipal, en cuya elaboración deben participar los municipios de la provincia. El plan, que deberá contener una memoria justificativa de sus objetivos y de los criterios de distribución de los fondos, criterios que en todo caso han de ser objetivos y equitativos, podrá financiarse con medios propios de la Diputación, las aportaciones municipales y las subvenciones que acuerden la comunidad autónoma y el Estado con cargo a sus respectivos presupuestos.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas en los Estatutos de Autonomía y de las anteriormente asumidas y ratificadas por éstos, la comunidad autónoma asegura, en su territorio, la coordinación de los diversos planes provinciales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de esta ley.

El Estado y la comunidad autónoma, en su caso, pueden sujetar sus subvenciones a determinados criterios y condiciones en su utilización o empleo.


Asegura el acceso de la población de la provincia al conjunto de los servicios mínimos de competencia municipal y la mayor eficacia y economía en la prestación de éstos mediante cualesquiera fórmulas de asistencia y cooperación municipal. Con esta finalidad, las Diputaciones podrán otorgar subvenciones y ayudas con cargo a sus fondos propios para la realización y el mantenimiento de obras y servicios municipales que se instrumentarán a través de planes especiales u otros instrumentos específicos.

Las Comunidades Autónomas podrán delegar competencias en las Diputaciones, así como encomendar a éstas la gestión ordinaria de servicios propios en los términos previstos en los Estatutos correspondientes. En este último supuesto las Diputaciones actuarán con sujeción plena a las instrucciones generales y particulares de las Comunidades.

El Estado podrá, asimismo, previa consulta e informe de la Comunidad Autónoma interesada, delegar en las Diputaciones competencias de mera ejecución cuando el ámbito provincial sea el más idóneo para la prestación de los correspondientes servicios.

El ejercicio por las Diputaciones de las facultades delegadas se acomodará a lo dispuesto en el artículo 27.

Dirección:

 Calle Burgos, 1, Palencia, Spain

 979 71 51 00

 diputacion@diputaciondepalencia.es

 diputaciondepalencia.es

RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Al presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, se incorpora un resumen del Diagnóstico de Igualdad, así como el texto íntegro del Diagnóstico de Igualdad que se adjunta como anexo inseparable del plan, unido a las medidas propuestas.

Los datos recopilados reflejan (i) que la plantilla a fecha del presente diagnóstico es de 447 personas; (ii) que del total de personas que prestan sus servicios, 242 son mujeres y 205 son hombres; (iii) que en términos porcentuales ambos sexos suponen respectivamente un 54% el sexo femenino y un 46 % el sexo masculino, siendo la brecha de género del 8% a favor de las mujeres, redondeando decimales.

PLANTILLA	H	%H	M	%M	TOTAL	BRECHA
2021	205	46%	242	54%	447	8%

Podemos decir que en términos percentiles la composición de la plantilla en el periodo analizado, a saber: un 54% el sexo femenino (M/Mujer-es) y un 46 % el sexo masculino (H/Hombre-es), se puede considerar que **se trata de una plantilla equilibrada en cuanto a sexos si bien con mayor presencia femenina de conformidad con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al indicar: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.**

LOCALIZACIÓN	H	%DH	%CO	M	%DM	%CM	TOTAL	%TOTALC	BRECHA	IPRHM
Aguilar de Campoo	11	73,33%	5,37%	4	26,67%	1,65%	15	3,36%	-46,67%	MASCULINIZADA
Astudillo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,83%	2	0,45%	100,00%	FEMINIZADA
Baltanás	4	66,67%	1,95%	2	33,33%	0,83%	6	1,34%	-33,33%	MASCULINIZADA
Cervera de P.	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,83%	2	0,45%	100,00%	FEMINIZADA
Congosto de V.	7	70,00%	3,41%	3	30,00%	1,24%	10	2,24%	-40,00%	MASCULINIZADA
Frómista	9	100,00%	4,39%	0	0,00%	0,00%	9	2,01%	-100,00%	MASCULINIZADA
Fuentes de Nava	10	100,00%	4,88%	0	0,00%	0,00%	10	2,24%	-100,00%	MASCULINIZADA
Fuentes de Valdepero	1	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	1	0,22%	-100,00%	MASCULINIZADA
Guardo	5	50,00%	2,44%	5	50,00%	2,07%	10	2,24%	0,00%	IGUALDAD
Herrera de Pisuerga	4	100,00%	1,95%	0	0,00%	0,00%	4	0,89%	-100,00%	MASCULINIZADA
Palencia	143	39,72%	69,76%	217	60,28%	89,67%	360	80,54%	20,56%	FEMINIZADA
Paredes de Nava	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,83%	2	0,45%	100,00%	FEMINIZADA
Pedrosa de la Vega	4	50,00%	1,95%	4	50,00%	1,65%	8	1,79%	0,00%	IGUALDAD
Quintanilla de la Cueva	2	100,00%	0,98%	0	0,00%	0,00%	2	0,45%	-100,00%	MASCULINIZADA
Saldaña	5	100,00%	2,44%	0	0,00%	0,00%	5	1,12%	-100,00%	MASCULINIZADA
Villarramiel	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,41%	1	0,22%	100,00%	FEMINIZADA
Total general	205	45,86%	100,00%	242	54,14%	100,00%	447	100,00%	8,28%	EQUILIBRADA FEMINIZADA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Al ser una Administración Pública los procedimientos de contratación y selección de personal vienen definidos legal y reglamentariamente, siendo la oferta de empleo público el instrumento fundamental para definir las plazas que son necesarias cubrir a través de los correspondientes procesos de selección.

Los factores que determinan el inicio de un procedimiento de selección vienen motivados por la falta de personal en las unidades administrativas o áreas de actuación, para el cumplimiento adecuado de los objetivos que tienen asignados, o por el incremento de tareas, ya sea de forma puntual o a largo plazo.

En el siguiente cuadro se advierte la evolución de la plantilla y su composición en cuanto a sexos.

AÑOS ANTERIORES	H	%H	M	%M	TOTAL	BRECHA
2018	141	44%	176	56%	317	11%
2019	138	43%	182	57%	320	14%
2020	135	42%	190	58%	325	17%
2021	205	46%	242	54%	447	8%

Durante los años analizados la composición se ha mantenido equilibrada, si bien con mayor presencia femenina, si atendemos a la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al indicar: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*. En el último año se advierte una disminución de la brecha existente pasando el año 2020 en el 17% al 2021 a 8%.

A nivel de incorporaciones en la plantilla, los datos reflejan que durante el último año (2021) se han incorporado a la plantilla 131 personas de las que 51 han sido mujeres y 80 han sido hombres. Donde se han producido más incorporaciones es en Palencia, que representan el 49,62% del total y donde más personal se ha incorporado es en el Palacio Provincial, 11,45%. En ambos casos se han incorporado más mujeres. En el último año analizado se advierte que el 38,93% de las personas que se han incorporado a la Diputación de Palencia tienen una edad comprendida entre los 48 y 57 años. Por franjas de 10 años, desde la persona más joven (18 o más) y la de más edad (hasta 67) se advierte que casi todas las franjas están masculinizadas, a excepción de 38 y 47 años que está feminizada pero equilibrada, según el índice de presencia relativa. El 45,04 de las nuevas incorporaciones lo han hecho a través de un contrato temporal a tiempo completo por obra o servicio. El 22,14 de las nuevas incorporaciones lo han hecho a través de un contrato temporal a tiempo completo por interinidad. Solo 1 mujer se ha incorporado con contrato fijo. La categoría donde se han incorporado mayor número de personas es la de peón. (29,77%), siendo esta categoría masculinizada. La siguiente categoría con mayor número de incorporaciones (17,56%) ha sido la C2, que incluye auxiliares administrativos, auxiliares de clínica y auxiliares de oficios, que se encuentra feminizada. Muchas de las incorporaciones que se han indicado y detallado derivan de los planes de empleo de la Junta de Castilla y León para la formación de cuadrillas forestales, compuestas por peones y capataces, y ubicadas en distintas localidades de la geografía palentina (Aguilar de Campoo, Baltanás, Congosto, Frómista, Herrera de Pisuerga, Fuentes de Nava, Saldaña, Guardo). Se trata de contrataciones temporales y, teniendo en cuenta el perfil requerido, se ocupan

mayoritariamente por hombres. Por otra parte, las contrataciones temporales, al margen de las derivadas de los planes de empleo, son para cubrir temporalmente puesto de trabajo vacantes o para sustituciones derivadas de incapacidades temporales o cualquier otra causa que implique reserva del puesto, y hasta su cobertura a través de procesos selectivos o la reincorporación de la persona trabajadora sustituida.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora: Proceso de Selección y Contratación:

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA_PROPUESTAS
<p>Compromiso con la igualdad de oportunidades atendiendo a lo dispuesto en la normativa vigente.</p> <p>Buenas prácticas en materia de RRHH, con acreditación de tercera persona (NOVAGOB).</p>	<p>Formación a los/as responsables de área sobre procesos de selección igualitarios.</p> <p>Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, y en la publicación de ofertas y convocatoria</p> <p>En el manual de acogida analizar la conveniencia de incorporar una mención al compromiso con la igualdad y no discriminación, con entrega del plan de igualdad.</p> <p>Disponer de una base de datos que permita establecer diferentes interrelaciones:</p> <p>Señalar en los ingresos producidos en el último año: vinculación, tipo de relación laboral, nivel jerárquico, y circunstancias personales y familiares, conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.</p> <p>Señalar en los ceses producidos en el último año: Indicación de la causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del</p>

	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
--	--

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se encuentra recogida en el convenio colectivo en el que la plantilla esté adscrita.

Por adscripción al Convenio Colectivo la distribución de la plantilla es la siguiente:

POR ADSCRIPCION CC	H	%DH	%CO	M	%DM	%CM	TOTAL	%TOTALC	BRECHA	IPRHM
Diputación A.F.	76	43,18%	37,07%	100	56,82%	41,32%	176	39,37%	13,64%	EQUILIBRADA FEMINIZADA
Diputación C.C.	64	38,32%	31,22%	103	61,68%	42,56%	167	37,36%	23,35%	FEMINIZADA
Forestal	48	90,57%	23,41%	5	9,43%	2,07%	53	11,86%	-81,13%	MASCULINIZADA
Oficinas y despachos	1	20,00%	0,49%	4	80,00%	1,65%	5	1,12%	60,00%	FEMINIZADA
Personal Eventual	6	54,55%	2,93%	5	45,45%	2,07%	11	2,46%	-9,09%	EQUILIBRADA MASCULINIZADA
Subvención Acuerdo Marco SS	4	15,38%	1,95%	22	84,62%	9,09%	26	5,82%	69,23%	FEMINIZADA
Subvención Planes Empleo	6	66,67%	2,93%	3	33,33%	1,24%	9	2,01%	-33,33%	MASCULINIZADA
Total general	205	45,86%	100,00%	242	54,14%	100,00%	447	100,00%	8,28%	EQUILIBRADA FEMINIZADA

El 39,37 % de la plantilla, esto es 176 personas, se adscriben al convenio Diputación AF (Acuerdo de Funcionarios). En términos de presencia relativa se encuentra equilibrada si bien con mayor representatividad de mujeres.

El 37,36% de la plantilla, esto es 167 personas se adscriben al convenio Diputación CC (Convenio Colectivo de personal laboral). En términos de presencia relativa se encuentra feminizada.

El 11, 86% de la plantilla, esto es 53 personas se adscriben al convenio forestal. En términos de presencia relativa se encuentra masculinizada.

Los restantes grupos adscritos al convenio de Oficinas y despachos, se encuentra feminizado, al igual que el personal adscrito a Subvención Acuerdo Marco SS. El personal adscrito a Subvención Planes de Empleo está masculinizado y el de Personal Eventual equilibrado si bien con mayor presencia masculina.

Por nivel jerárquico:

NIVEL JERARQUICO	H	%DH	%CO	M	%DM	%CM	TOTAL	%TOTALC	BRECHA	IPRHM
Administrativo	1	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	1	0,22%	-100,00%	MASCULINIZADA
Aprendiz	5	71,43%	2,44%	2	28,57%	0,83%	7	1,57%	-42,86%	MASCULINIZADA
Dirección	18	66,67%	8,78%	9	33,33%	3,72%	27	6,04%	-33,33%	MASCULINIZADA
Jefe Gabinete	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,41%	1	0,22%	100,00%	FEMINIZADA
Mando Intermedio	5	31,25%	2,44%	11	68,75%	4,55%	16	3,58%	37,50%	FEMINIZADA
Monitor	1	50,00%	0,49%	1	50,00%	0,41%	2	0,45%	0,00%	IGUALDAD
Personal cualificado	53	42,74%	25,85%	71	57,26%	29,34%	124	27,74%	14,52%	EQUILIBRADA FEMINIZADA
Personal Directivo	1	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	1	0,22%	-100,00%	MASCULINIZADA
Personal no cualificado	80	49,08%	39,02%	83	50,92%	34,30%	163	36,47%	1,84%	EQUILIBRADA FEMINIZADA
Secretaría Particular	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,83%	2	0,45%	100,00%	FEMINIZADA
Secretario/a Grupo	3	60,00%	1,46%	2	40,00%	0,83%	5	1,12%	-20,00%	FEMINIZADA
Técnico Superior	1	100,00%	0,49%	0	0,00%	0,00%	1	0,22%	-100,00%	MASCULINIZADA
Técnico/a	37	38,14%	18,05%	60	61,86%	24,79%	97	21,70%	23,71%	FEMINIZADA
Total general	205	45,86%	100,00%	242	54,14%	100,00%	447	100,00%	8,28%	EQUILIBRADA FEMINIZADA

El 36,47% de las personas trabajadoras se encuentran encuadradas en personal no cualificado, compuesto por personal perteneciente a Agrupaciones Profesionales, y subgrupo C2 como auxiliares administrativos y de enfermería. Esta posición está equilibrada si bien con mayor presencia de mujeres.

El segundo nivel con mayor presencia es el del personal cualificado que representa el 27,74%, integrado por el resto de grupos profesionales (A1, A2, C1 y C2, como conductores, capataces o vigilantes). Esta posición se encuentra equilibrada si bien con mayor presencia de mujeres.

La posición de dirección, compuesta por Interventores, Tesoreros, Secretarios, Coordinadores y Jefes de servicio, se encuentra masculinizada. La jefatura de Gabinete y de Mando intermedio están feminizadas.

El 50,11 % de la plantilla se concentra en la franja de antigüedad de menos de 5 años (<5). La siguiente franja con mayor presencia de personas es la de 5-14 años, en la que se concentra el 16,11% de la plantilla.

El 40,49% de la plantilla se concentra en la franja de edad de 48-57 años, haciendo 38,54% de los hombres y el 42,15% de las mujeres.

La siguiente franja con más personal es la de 38-47 años que representa el 23,49%. En dicha franja se concentra el 20,98% de los hombres y el 25,62% de las mujeres.

La franja de menor edad se advierte con mayor presencia de hombres, con una brecha del 45,45% a su favor.

A nivel de estudios, se advierte que el 45,86% de la plantilla tiene estudios universitarios. Existe una brecha a favor de las mujeres en el nivel de estudios superiores del 29,76% (el 54,96% de las mujeres tienen estudios universitarios frente al 35,12% de los hombres).

Se advierte que un 26,83% de los hombres no tienen estudios frente a 2,89% de las mujeres.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; Clasificación Profesional

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA PROPUESTAS
Conocimiento de la situación de estructura de la compañía con puestos masculinizados y feminizados.	Continuar con el seguimiento estadístico de las variaciones de personal en plantilla, acorde a un desglose por sexo que refleje las segregaciones ocupacionales.

FORMACIÓN

La formación desarrollada por la Diputación ha sido transversal, siendo que la misma ha ocupado temáticas diversas.

La formación recibida y su temática ha sido la siguiente:

- Aupac (obligatoria)
- Google apps adm. electrónica
- Resolución de conflictos
- Teletrabajo (obligatoria)
- Admón. local
- ODS
- Contabilidad
- Procedimiento electrónico
- Control gasto
- Software presto
- Emergencia
- Drupal 9 backend

El total de personas que han participado en la formación han sido 200, de la que 75 fueron hombres y 125 mujeres.

La formación que se ha realizado a petición de las personas trabajadoras ha sido: Admón. Local, ODS, Contabilidad, Procedimiento Electrónico, Control Gasto, Software Presto, Emergencia, Drupal 9 Backend.

La formación se realiza en horario laboral y normalmente en las instalaciones de la Diputación.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; Formación:

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA PROPUESTAS
<p>Fomentar la formación continuada de la plantilla.</p>	<p>Estudiar la conveniencia de disponer de un plan de formación.</p> <p>Establecer campañas informativas dirigidas a toda la plantilla para informar y sensibilizar sobre igualdad de oportunidades.</p> <p>Disponer de una base de datos que permita obtener la siguiente información:</p> <p>Se deberá indicar además del número de personas que han recibido formación, su distribución por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> <p>Si la formación impartida ha sido a funcionarios o laborales, distribuido por áreas y/o departamentos.</p> <p>Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la Diputación de Palencia, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el resto de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudas económicas para asistencia cursos de formación externa (master, postgrado, etc.).

	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que hayan participado en planes de desarrollo profesional. • Formación a las personas para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. • Formación impartida a personas en competencias clave (informática gestión de tiempo, liderazgo...) <p>Elaborar un documento a modo de resumen de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad para comunicarlo a toda la plantilla.</p>
--	--

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional constituye un instrumento esencial para incrementar la capacidad de trabajo además de un mecanismo de mejora y adaptación dentro del ámbito laboral. Es por ello por lo que debe ser un proceso que se realice con toda transparencia, equidad y objetividad, facilitando el mismo acceso a los diferentes puestos y categorías de la Diputación de Palencia. La promoción deberá basarse en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación y la calificación adquirida,

Durante el año 2021 se han llevado a cabo dos procesos de promoción interna, a través de concurso-oposición mediante convocatoria pública a través del BOP y BOCYL: uno de Técnicos Medios de Administración general con una plaza y que finalizó en febrero de 2022. Y otro de Técnico Medio de Acción Social Comunitaria que finalizó en diciembre de 2021. En ambos casos las personas promocionadas fueron mujeres.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; Promoción profesional.

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA PROPUESTAS
El acceso a la promoción y al desarrollo profesional no está condicionado a la situación personal y familiar de las personas trabajadoras, sino por su valía y aptitudes, y al sistema de ascensos previstos en la normativa de aplicación.	<p>Seguir con el seguimiento estadístico de las promociones.</p> <p>En los datos relativos a las promociones de los últimos años, se deberá especificar:</p>

	<p>Nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.</p> <p>El diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
--	---

POLÍTICA RETRIBUTIVA

La metodología del diagnóstico de la situación retributiva ha tomado razón de la información relacionada con la retribución en la Diputación de Palencia, tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.

La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del plan de igualdad del que forma parte de conformidad con el artículo 7 del RD 902/2020.

Al objeto de constatar el principio de transparencia retributiva, se han establecido en el análisis de la política retributiva, tres factores de interacción, que han sido los siguientes:

- 1.- Valoración de los puestos de trabajo
- 2.- Registro Retributivo
- 3.- Auditoría retributiva

La interacción de estos tres factores ha permitido hacer una reflexión desde la base de la realidad de su sistema retributivo de manera completa y transversal, permitiendo identificar las pequeñas desviaciones e iniciar un plan de acción para revertir la tendencia de las mismas.

En el marco de la política de igualdad de oportunidades y en respuesta al nuevo marco normativo de la ley ha analizado su política retributiva con foco al análisis de género de tal forma que se ha podido establecer el compromiso y el principio de equidad salarial interna por el cual los y las empleadas serán pagadas de acuerdo al “valor” que la entidad otorga a su puesto dentro de la organización. El valor de cada puesto está alineado por el proceso de valoración de puestos y su posterior agrupación en grados, bandas u otras categorías.

En cuanto al registro retributivo, se ha elaborado su registro retributivo, tomando el año 2021 como fecha de extracción de los datos.

En la elaboración del registro se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existiesen.
- Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.
- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres
- Establecer el cálculo de la brecha retributiva en base a la fórmula:

$$\text{Brecha retributiva} = \frac{\text{Retribución de hombres} - \text{Retribución de mujeres}}{\text{Retribución de hombres}} \times 100$$

El resultado del análisis cuantitativo, Registro Retributivo, ha permitido focalizar la información salarial del personal empleado y reflejar la no existencia o no de diferencias salariales relacionadas con las áreas de actividad o tareas que realizan mayoritariamente mujeres u hombres, ya que se han definido los puestos y tareas con criterios objetivos, garantizándose los requisitos reales del puesto.

En cuanto a la auditoría retributiva o auditoría salarial se indica que esta tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la institución, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la institución.

En el contexto de la política de igualdad de oportunidades de la institución y en respuesta al nuevo marco normativo, se ha procedido a analizar la política retributiva con foco al análisis de género de tal forma que se ha podido establecer el compromiso y el principio de equidad salarial interna por el cual los y las empleadas están siendo personas retribuidas de acuerdo al “valor” que la institución otorga a su puesto de trabajo dentro de la organización.

Para analizar la retribución de DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA, se han utilizado dos herramientas como soporte para la recogida y tratamiento de la información, proporcionadas por el Ministerio de Igualdad:

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo
- Herramienta de Registro Retributivo

Se recoge a continuación la información relacionada con la retribución, tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.

Los datos analizados son:

- Organigrama.
- Personal en plantilla.
- Denominaciones de las clasificaciones profesionales.
- Sistema retributivo descrito y criterios: fijos y variables.
- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.
- Beneficios sociales: dinerarios o en especie.
- Horas extraordinarias.
- Tipo de relación contractual.
- Jornada y posibles reducciones o permisos.
- Desarrollo profesional: valoración del desempeño, criterios promocionales, y correlación con la formación recibida.
- Promociones de los últimos 4 años: puestos de origen y destino.
- Nivel de estudios.
- Nº de hijos e hijas.
- Antigüedad.
- Registro salarial.

Tras el análisis completo realizado en la DIPUTACIÓN DE PALENCIA, podemos afirmar que cuenta con un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de la Valoración de Puestos de Trabajo, las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables que no tienen que ver con el género, tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el informe de auditoría adjunto, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Se advierte que la brecha salarial total de la Diputación Provincial de Palencia se sitúa en el 6% (TOTAL Retrib Eq). Este resultado se obtiene al calcular la diferencia partiendo de la retribución equiparada total percibida por los hombres y compararla con la percibida por las mujeres en

toda la organización. Este resultado nos indica que la retribución equiparada total de los hombres es un 6% superior a la de las mujeres. Esta diferencia es inferior al 25%.

Observamos además una diferencia de 2% en SALARIO BASE (SALARIO BASE Eq), que significa que el Salario Base Equiparado de los hombres es un 2% superior al de las mujeres. Esta diferencia es inferior al 25%.

En la tabla resumen que presentamos a continuación, observamos que en el SALARIO TOTAL (Base + Complementos salariales) la diferencia es del 6%.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							2%	8%	6%	-22%	6%
Hombre	250	274	5	148	5	158	11.347	20.776	32.124	42	32.165
Mujer	317	368	7	175	12	194	11.163	19.054	30.216	51	30.267

Por último, los COMPLEMENTOS SALARIALES, nos muestran una diferencia de un 8% (Tot COMPL SAL Eq).

En el caso de las PERCEPCIONES EXTRASALARIALES (-22%), dichas retribuciones por su definición tienen un carácter compensatorio o indemnizatorio. No son salario pues no remuneran un trabajo, se perciben para compensar causas personales de una persona trabajadora como una indemnización por despido o finalización del contrato y liquidación de vacaciones no disfrutadas, por lo que, en estas percepciones, al no ser consideradas salario y al ser percibidas por situaciones particulares de cada empleado/a, podemos garantizar que no existe discriminación por razón de sexo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA. para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

Como puntos fuertes, advertidos, reseñamos que:

-Se dispone de un sistema de valoración de puestos que garantiza el cumplimiento de los criterios de totalidad, objetividad y adecuación especificado en el RD 902/2020.

-La política retributiva respeta lo establecido los diferentes convenios de aplicación.

Así del estudio y del análisis en conjunto de la Auditoría salarial se pueden extraer las siguientes recomendaciones para en su caso, aplicarlas a las políticas salariales como acciones positivas a la política retributiva.

RECOMENDACIONES

Elaborar Fichas de Descripción de Puestos con perspectiva de género.

Realizar una revisión anual de las Fichas de Descripción de Puestos, que permita la actualización constante de las mismas y si se observan cambios o modificaciones significativas, realizar una revisión y actualización de la Valoración de Puestos, garantizando de esta manera que se mantienen el principio de “trabajos de Igual Valor”.

Favorecer la incorporación de las mujeres u hombres en las posiciones en las que se encuentren infrarrepresentados, proponiendo acciones positivas dentro de los procesos de ascensos o de contratación, especialmente en lo que concierne al personal laboral.

Elaborar un informe anual sobre la evolución de brechas y su justificación

CONDICIONES LABORALES, DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

El tipo de contrato arroja información sobre la estabilidad del personal en plantilla.

El 23,04% de la plantilla tiene la condición de funcionario o funcionaria. Se concentra el 24,88% de los hombres y el 21,49% de las mujeres.

El 13,43% de la plantilla tiene el contrato indefinido. Se concentra el 10,73% de los hombres y el 15,70% de las mujeres.

El contrato de trabajo del resto de personal mayoritariamente es de carácter temporal con jornada completa.

El 97,09% del personal tiene horario continuo, siendo que el 81,66% lo hace de mañana.

La perspectiva de género debe introducirse de manera transversal en este aspecto, de modo similar a como se quiere implantar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la cultura organizativa. Juntamente con el presente diagnóstico y subsiguiente Plan, los documentos de prevención de riesgos laborales (PRL) son instrumentos esenciales a la hora de abordar la salud laboral, y la interrelación entre ellos es fundamental para garantizar una gestión preventiva de género.

Viene determinados en la Evaluación de Riesgos Laborales de la DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA para cada puesto de trabajo. En este sentido, en los puestos de trabajo de persona de oficina los riesgos son los derivados de la utilización de pantallas de visualización, caídas a distinto nivel, riesgos derivados del orden y limpieza en el puesto de trabajo, etc.

En determinados puestos del Servicio de Red Viaria y Medio Ambiente, los riesgos derivados de la utilización de vehículos, de maquinaria específica (retroexcavadoras, motoniveladoras, camiones, autobombas de incendios), riesgos de atropellos, cortes, etc. En el ámbito de la Residencia de Mayores, riesgos de contagio de enfermedades, manipulación de cargas y de personas.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora: Condiciones Laborales y salud laboral

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
<p>Seguir fomentando la contratación equilibrada y manteniendo el empleo.</p>	<p>Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</p> <p><i>Obtener información sobre:</i></p> <p>Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género • Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión. • Procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo. • Ausencias no justificadas, (causas, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación. • Régimen de movilidad funcional y geográfica, según los artículos 39 y 40 del ET</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Art. 41 ET. • Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa. • Inaplicaciones de convenio conforme el art. 82.3 del ET

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

Los mecanismos que se pone a disposición de la plantilla para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son: teletrabajo y flexibilidad horaria (bolsas de horas de conciliación).

Se advierte que las personas con jornada completa que han pedido reducción han sido mujeres y lo han hecho por

GLD	Guarda Legal de persona discapacidad
CD	Cuidado Directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo

Si analizamos la plantilla por número de descendientes, advertimos que el 46,09% de la plantilla no tiene descendientes. El 29,98% de la plantilla tiene dos descendientes y el 19,51% tiene un descendiente.

En cuanto a la bolsa de horas de conciliación en el año 2021, se han presentado un total de 15 solicitudes, siendo concedidas el 100% de las mismas. Tal y como se recoge en la tabla siguiente, el 73% de las solicitudes se ha solicitado por mujeres.

HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	BRECHA	IPRHM
4	27%	11	73%	15	46%	FEMINIZADA

En materia de excedencias y permisos debemos estar a lo dispuesto, por una parte, en la normativa de aplicación al personal funcionario, es decir el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 48 y 49; y, por otra, al Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación, así como al Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, y en la medida en que sean de aplicación, a los convenios colectivos de oficinas y despachos y del sector de actividades forestales.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar:

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
Inexistencia de impedimentos para la conciliación de la vida personal y laboral.	Seguir realizando un seguimiento de los derechos de conciliación demandados (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, departamento y tipo de contrato.

El análisis de la composición de plantilla permite valorar la estructura de la organización, al tiempo que sitúa los puestos de trabajo dentro del esquema corporativo. Nos indica qué puestos se consideran de valor estratégico y cuáles desarrollan el trabajo a nivel técnico, constituyendo los diferentes escalones de la cadena jerárquica:

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida coloquialmente como “techo de cristal”)

El 36,47% de la plantilla se encuadra en personal no cualificado, haciéndolo el 34,30% de las mujeres y el 39,02% de los hombres.

El 27,74% de la plantilla se encuadra en personal cualificado, haciéndolo el 29,34% de las mujeres y el 25,85% de los hombres.

El 21,70% de la plantilla se encuadra en el nivel de técnico/a, haciéndolo el 24,79% de las mujeres y el 18,05% de los hombres.

El 6,04% de la plantilla se encuadra en el nivel de dirección, haciéndolo el 3,72% de las mujeres y el 8,78% de los hombres

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; Infrarrepresentación femenina.

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
<p>Inexistencia de impedimentos para la selección y promoción de mujeres/hombres, salvo por razones de segregación propia del mercado laboral atendida la realidad de la institución donde confluyen personal de la función pública y por cuenta ajena.</p>	<p>Fomentar la presencia de mujeres/hombres en aquellos puestos donde están infrarrepresentados/as, siempre que ello sea posible atendida la realidad de la institución donde confluyen personal de la función pública y personal laboral.</p> <p>Disponer de una base de datos que permita obtener información sobre los permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, tipo de vinculación con la entidad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.</p>

PREVENCIÓN Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO

En el proceso de negociación del diagnóstico de Igualdad la DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA ha negociado también el protocolo para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; Prevención y actuación frente al acoso.

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
Contar con la vigilancia de la salud.	<p>Contar con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Formaciones en materia de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Formaciones en materia de sensibilización en materia de violencia de género o machista.</p> <p>Disponer de una base de datos que proporcione información sobre Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores.</p>

USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Cuando se habla de comunicación no sexista se hace refiriéndose a aquel que no discrimina a las mujeres, haciendo un uso androcéntrico del lenguaje e invisibilizándolas.

La **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA** durante el año 2023 ha realizado diferentes y variadas acciones en pro de la igualdad de oportunidades: CERTAMEN PROVINCIAL DE RELATOS BREVES «CRISTINA TEJEDOR» MODALIDAD MAYORES 2023

Por ello, y tras valoración, se indican los puntos fuertes y áreas de mejora; uso no discriminatorio del lenguaje.

PUNTOS FUERTES	AREAS DE MEJORA
----------------	-----------------

<p>Seguir con la revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso exterior como interno.</p>	<p>Proponer la difusión de una guía de lenguaje no sexista.</p> <p>Elaborar un correo de igualdad de sugerencias directo a la comisión de igualdad.</p> <p>Compartir el Plan de Igualdad de Oportunidades en la web</p> <p>Realizar campañas de sensibilización en fechas señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre y otras que se convengan.</p> <p>En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, realizar una comunicación a la plantilla recordando la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, atendiendo el protocolo.</p>
---	---

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

Al presente Plan de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020 y el RD 902/2020 se incorpora un resumen de la Auditoría Retributiva, así como el texto íntegro de la misma que se adjunta como anexo inseparable del plan, unido a las medidas propuestas, indicándose el sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo y estableciéndose un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas de presentarse, con la determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y personas responsable de dichas implementación.

La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del plan de igualdad del que forma parte de conformidad con el artículo 7 del RD 902/2020.

Al objeto de constatar el principio de transparencia retributiva, se han establecido en el análisis de la política retributiva, tres factores de interacción, que han sido los siguientes:

- 1.- Valoración de los puestos de trabajo
- 2.- Registro Retributivo
- 3.- Auditoría retributiva

La interacción de estos tres factores ha permitido hacer una reflexión desde la base de la realidad de su sistema retributivo de manera completa y transversal, permitiendo identificar las pequeñas desviaciones e iniciar un plan de acción para revertir la tendencia de las mismas.

En el marco de la política de igualdad de oportunidades y en respuesta al nuevo marco normativo de la ley ha analizado su política retributiva con foco al análisis de género de tal forma que se ha podido establecer el compromiso y el principio de equidad salarial interna por el cual los y las empleadas serán pagadas de acuerdo al “valor” que la entidad otorga a su puesto dentro de la organización. El valor de cada puesto está alineado por el proceso de valoración de puestos y su posterior agrupación en grados, bandas u otras categorías.

En cuanto al registro retributivo, se ha elaborado su registro retributivo, tomando el año 2021 como fecha de extracción de los datos.

En la elaboración del registro se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existiesen.
- Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.
- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres
- Establecer el cálculo de la brecha retributiva en base a la fórmula:

$$\text{Brecha retributiva} = \frac{\text{Retribución de hombres} - \text{Retribución de mujeres}}{\text{Retribución de hombres}} \times 100$$

El resultado del análisis cuantitativo, Registro Retributivo, ha permitido focalizar la información salarial del personal empleado y reflejar la no existencia o no de diferencias salariales relacionadas con las áreas de actividad o tareas que realizan mayoritariamente mujeres u hombres, ya que se han definido los puestos y tareas con criterios objetivos, garantizándose los requisitos reales del puesto.

En cuanto a la auditoría retributiva o auditoría salarial se indica que esta tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo existente en la institución, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Se trata, por tanto, de una revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar un posible caso de brecha salarial en la institución.

En el contexto de la política de igualdad de oportunidades de la institución y en respuesta al nuevo marco normativo, se ha procedido a analizar la política retributiva con foco al análisis de género de tal forma que se ha podido establecer el compromiso y el principio de equidad salarial

interna por el cual los y las empleadas están siendo personas retribuidas de acuerdo al “valor” que la institución otorga a su puesto de trabajo dentro de la organización.

Para analizar la retribución de DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA, se han utilizado dos herramientas como soporte para la recogida y tratamiento de la información, proporcionadas por el Ministerio de Igualdad:

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo
- Herramienta de Registro Retributivo

Se recoge a continuación la información relacionada con la retribución, tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.

Los datos analizados son:

- Organigrama.
- Personal en plantilla.
- Denominaciones de las clasificaciones profesionales.
- Sistema retributivo descrito y criterios: fijos y variables.
- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.
- Beneficios sociales: dinerarios o en especie.
- Horas extraordinarias.
- Tipo de relación contractual.
- Jornada y posibles reducciones o permisos.
- Desarrollo profesional: valoración del desempeño, criterios promocionales, y correlación con la formación recibida.
- Promociones de los últimos 4 años: puestos de origen y destino.
- Nivel de estudios.
- Nº de hijos e hijas.
- Antigüedad.
- Registro salarial.

Tras el análisis completo realizado en la DIPUTACIÓN DE PALENCIA, podemos afirmar que cuenta con un sistema de valoración de puestos que cumple con los criterios de objetividad, adaptabilidad y adecuación.

Respecto a la comparativa realizada sobre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de la Valoración de Puestos de Trabajo, las diferencias observadas vienen determinadas por factores justificables que no tienen que ver con el género, tal y como se ha podido comprobar en la información analizada y queda explicado en el informe de auditoría adjunto, no suponiendo por tanto una discriminación directa.

Se advierte que la brecha salarial total de la Diputación Provincial de Palencia se sitúa en el 6% (TOTAL Retrib Eq). Este resultado se obtiene al calcular la diferencia partiendo de la retribución equiparada total percibida por los hombres y compararla con la percibida por las mujeres en toda la organización. Este resultado nos indica que la retribución equiparada total de los hombres es un 6% superior a la de las mujeres. Esta diferencia es inferior al 25%.

Observamos además una diferencia de 2% en SALARIO BASE (SALARIO BASE Eq), que significa que el Salario Base Equiparado de los hombres es un 2% superior al de las mujeres. Esta diferencia es inferior al 25%.

En la tabla resumen que presentamos a continuación, observamos que en el SALARIO TOTAL (Base + Complementos salariales) la diferencia es del 6%.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							2%	8%	6%	-22%	6%
Hombre	250	274	5	148	5	158	11.347	20.776	32.124	42	32.165
Mujer	317	368	7	175	12	194	11.163	19.054	30.216	51	30.267

Por último, los COMPLEMENTOS SALARIALES, nos muestran una diferencia de un 8% (Tot COMPL SAL Eq).

En el caso de las PERCEPCIONES EXTRASALARIALES (-22%), dichas retribuciones por su definición tienen un carácter compensatorio o indemnizatorio. No son salario pues no remuneran un trabajo, se perciben para compensar causas personales de una persona trabajadora como una indemnización por despido o finalización del contrato y liquidación de vacaciones no disfrutadas, por lo que, en estas percepciones, al no ser consideradas salario y al ser percibidas por situaciones particulares de cada empleado/a, podemos garantizar que no existe discriminación por razón de sexo.

Por lo tanto, en el análisis detallado expuesto de las retribuciones de la plantilla de DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA. para el periodo mencionado anteriormente, no se han observado diferencias que requieran intervención y/o corrección fundamentada en los criterios presentados en el RD 902/2020.

Como puntos fuertes, advertidos, reseñamos que:

-Se dispone de un sistema de valoración de puestos que garantiza el cumplimiento de los criterios de totalidad, objetividad y adecuación especificado en el RD 902/2020.

-La política retributiva respeta lo establecido los diferentes convenios de aplicación.

Así del estudio y del análisis en conjunto de la Auditoría salarial se pueden extraer las siguientes recomendaciones para en su caso, aplicarlas a las políticas salariales como acciones positivas a la política retributiva.

RECOMENDACIONES
<p>Elaborar Fichas de Descripción de Puestos con perspectiva de género.</p> <p>Realizar una revisión anual de las Fichas de Descripción de Puestos, que permita la actualización constante de las mismas y si se observan cambios o modificaciones significativas, realizar una revisión y actualización de la Valoración de Puestos, garantizando de esta manera que se mantienen el principio de “trabajos de Igual Valor”.</p> <p>Favorecer la incorporación de las mujeres u hombres en las posiciones en las que se encuentren infrarrepresentados, proponiendo acciones positivas dentro de los procesos de ascensos o de contratación, especialmente en lo que concierne al personal laboral.</p> <p>Elaborar un informe anual sobre la evolución de brechas y su justificación</p>

Sistema de Seguimiento

Ficha de Medida
Área de actuación
Medida
Objetivos que persigue
Descripción detallada de la medida
Personas destinatarias
Cronograma de implantación
Responsable
Recursos asociados
Indicadores de seguimiento

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de desigualdades, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de desigualdades en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando acciones que protejan a todas las empleadas y empleados de esta clase de discriminaciones.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en la compañía, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Elaboración anual del registro salarial durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realización de una evaluación intermedia a los 2 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Cumplimiento total de al menos el 75% de las medidas acordadas al término de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

IX. MEDIDAS

En cada materia que ha sido objeto de negociación se establece una descripción de los objetivos específicos a seguir en cada fase bajo un cronograma de trabajo, con indicación expresa de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para su implantación), el calendario de actuación que establece plazos determinados de ejecución y priorización de objetivos (véase la columna temporalización") y los indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida, así como los recursos materiales para la implantación, si bien se indican el importe o gasto con carácter de aproximado, debiendo de determinar en el momento que se lleve a cabo o se programe la acción o medida, o en su caso a su finalización como gasto final meritado.

En el siguiente cuadro se describen las medidas y el calendario de actuaciones.

- Orden 7.1. RD 901/2020
- N.º Acción (NºAcc)
- Plan Antiguo.
- Área
- Objetivo.
- Medida.
- Descripción.
- Fecha: Mes inicio-Mes de fin.
- Prioridad.
- Indicadores.
- Responsables.
- Asignación Económica.

De la asignación o el coste económico final de la acción o acciones a desarrollar durante el plan se dará cuenta a la comisión de igualdad y de seguimiento.

Orden 7.1. RD 901/2020	Nº ACCIÓN	Plan antiguo	Área	Objetivo	Medida	Descripción	Fecha	Prioridad	Indicadores	Responsables	Asignación económica
A	1	6.1	Proceso de selección y contratación	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.	Protocolo de selección con perspectiva de género	Diseñar o en su caso adaptar el procedimiento de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.	2024	Media	Aumento % contratación del sexo subrepresentado/Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no) Disminución segregación horizontal/Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede
A	2		Proceso de selección y contratación	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.	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Aumento % contratación del sexo subrepresentado/Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)	Responsable de RR.HH.	No procede
A	3		Proceso de selección y contratación	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.	Formación en materia de igualdad a RRHH	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.	2024	Media	Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida/Impartido curso de formación (si/no) Lugar y fecha de celebración/Entidad y/o persona docente/Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)

A	4	Proceso de selección y contratación	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.	Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	% de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso/Inclusión compromiso (si/no)/Revisión de las ofertas de empleo (si/no). Representación paritaria en la composición de los tribunales de selección y promoción	Responsable de RR.HH.	No procede
A	5	Proceso de selección y contratación	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 de puestos de trabajo sin sesgos de género	Realizar una revisión anual de las Fichas de Descripción de Puestos, que permita la actualización constante de las mismas y si se observan cambios o modificaciones significativas, realizar una revisión y actualización de la Valoración de Puestos, garantizando de esta manera que se mantienen el principio de "trabajos de Igual Valor".	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Fecha de revisión/Detallar modificaciones en su caso	Responsable de RR.HH.	No procede
A	6	Proceso de selección y contratación	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.	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Aumento % contratación del sexo subrepresentado/Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) Enumerar ofertas de empleo anunciadas/Revisión de ofertas de trabajo (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede

A	7		Proceso de selección y contratación	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.	Solicitar currículos ciegos	Solicitar currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	% de CV ciegos recibidos respecto del total de CV/Aumento % contratación del sexo subrepresentado/Disminución segregación horizontal/Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede
B	8		Clasificación profesional	Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.	Denominación de la clasificación profesional neutra	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional	2024	Alta	Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)/Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede
C	9	6.2	Formación	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.	Difundir los cursos de formación	Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Resultados obtenidos/Difusión de acciones formativas (si/no) Nº personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo	Responsable de Formación	No procede
C	10		Formación	Elaborar un plan de formación	Diseñar un plan de formación anual	Evidencia del plan de formación.	Anual	Alta	Evidencia del documento	Responsable de RR.HH. y PRL	No procede

C	11		Formación	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.	Contenidos de igualdad en la formación inicial	Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida/Impartido módulo de igualdad (si/no) Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no) Lugar y fecha de celebración/Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de Formación	No procede
C	12		Formación	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.	Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación	Adaptar en su caso el plan de formación de la compañía incorporando la perspectiva de género, además de incluir información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos.	2024	Alta	Nº asistentes a los cursos de formación, por sexo.Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no) Plan de formación difundido (si/no)	Responsable de Formación	No procede
C	13		Formación	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas	Formación a personas que se acojan a una jornada parcial o fijos-discontinuos	Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	% de personas con jornada parcial o discontinua que reciben formación	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
C	14		Formación	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.	Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	2024	Alta	Entidad y/o persona docente/Lugar y fecha de celebración/Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad/Satisfacción percibida	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)

C	15	Formación	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.	Formación/sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad	Realizar un curso formativo o de sensibilización, a toda la plantilla, en materia de conciliación y corresponsabilidad.	2024	Media	Celebrada jornada de formación/sensibilización en conciliación (si/no) Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de conciliación y corresponsabilidad (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Ponentes o docentes Satisfacción percibida	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
C	16	Formación	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.	Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.	2024	Alta	Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Ponentes o docentes Satisfacción percibida	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
C	17	Formación	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.	Formación a todo el personal independientemente de su departamento	Realizar y/o ofrecer cursos formativos en todas las áreas para evitar que únicamente se realicen acciones formativas en departamentos masculinizados	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Acceso de mujeres y hombres a los cursos Cursos celebrados en las distintas áreas	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
D	18	Promoción Profesional	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.	Estudio sobre la adopción de criterios sobre la prioridad en la promoción del sexo subrepresentado	Realizar un estudio sobre criterios a tener en cuenta en los procesos de selección para la promoción relativo a que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se favorezca el acceso al puesto de la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad	Responsable de RR.HH.	No procede

D	19	Promoción Profesional	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.	Formación ligada a mejoras en la carrera	Fomentar que las mujeres participen en cursos de formación ligados a mejoras en la carrera	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Impartidos cursos de desarrollo de carrera (si/no) Satisfacción percibida por el personal Lugar y fecha de celebración Entidad y/o persona docente Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad Mejora de competencias y desarrollo de carrera (encuestas, entrevistas...)	Responsable de Formación	No procede
D	20	Promoción Profesional	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.	Seguimiento de las promociones	Llevar a cabo un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad Base de datos procesos de promoción (si/no) Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)	Responsable de RR.HH.	No procede
D	21	Promoción Profesional	Eliminar las barreras de las trabajadoras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.	Formación sobre Habilidades Directivas, Liderazgo, etc.	Realizar cursos dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Entidad y/o persona docente Lugar y fecha de celebración Mejora de habilidades de liderazgo (encuestas, entrevistas...) Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad Satisfacción percibida por el personal	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
E-H	22	Condiciones de trabajo (E) y retribuciones (H)	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.	Política salarial aplicando criterios claros y objetivos	Análisis periódico de una forma clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género de los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, en la búsqueda de indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	Responsable de RR.HH.	No procede

E-H	23		Condiciones de trabajo (E) y retribuciones (H)	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación	Fomentar la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato a tiempo parcial, a contrato a tiempo completo en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	% de personas, por sexo, que cambian a jornada completa % de personas, por sexo, que les interesa cambiar a jornada completa % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a jornada completa Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)	Responsable de RR.HH.	Sujeto a presupuesto
E-H	24		Condiciones de trabajo (E) y retribuciones (H)	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación	Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos	Ante mismas condiciones de idoneidad, favorecer el cambio de contrato temporal a contrato indefinido en personas del sexo infrarrepresentado pertenecientes a la entidad	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	% de personas, por sexo, que cambian a un contrato indefinido % del sexo infrarrepresentado con posibilidad de cambiar a contrato indefinido Estudio realizado para conocer la posibilidad de cambio (si/no)	Responsable de RR.HH.	Sujeto a presupuesto
E-H	25		Condiciones de trabajo (E) y retribuciones (H)	Combatir la brecha salarial	Registro salarial	Presentar a la RLT los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 25%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	% Brecha Brecha supera el 25% (si/no) Registro actualizado regularmente (si/no) Registro realizado (si/no) Registro entregado a la RLT (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede
E-H	26		Condiciones de trabajo (E) y retribuciones (H)	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.	Sistema de Valoración de puestos de trabajo	Revisar periódicamente el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores. Garantizando de esta manera que se mantienen el principio de "trabajos de Igual Valor".	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	Responsable de RR.HH.	No procede
F	27	6.3	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	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	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación del grupo (email y/o intranet) un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.	2024	Alta	Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) Documento realizado (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede

F	28		Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.	Información sobre responsabilidades familiares	Disponer de una base de datos que recoja las posibles responsabilidades familiares de cada trabajador/a, por ejemplo, nº de hijos/as, edades de hijos/as, personas dependientes a cargo, personas a cargo con diversidad funcional, etc.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Base de datos permisos (si/no) Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)	Responsable de RR.HH.	No procede
F	29		Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.	Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Base de datos permisos (si/no) Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)	Responsable de RR.HH.	No procede
F	30		Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo	Elaborar un protocolo sobre el trabajo a distancia y/o teletrabajo, donde se concrete el proceso, condiciones, metodología, etc y difundir dicho protocolo entre la plantilla. El protocolo debe ayudar a evitar la perpetuación de roles y a fomentar la corresponsabilidad entre la plantilla.	2025	Media	Nº de personas que se han acogido al trabajo a distancia, por sexo Nº de sugerencias y/o dudas recibidas, por sexo Protocolo difundido (si/no) Protocolo realizado (si/no)	Responsable de RR.HH.	No procede
F	31		Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadoras, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad	Incorporar medidas de conciliación que mejoren la normativa.	Realizar una encuesta a la plantilla en materia de conciliación, de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla. De este modo, se pueden implantar permisos que mejoren la normativa, adecuados a las características y necesidades de la plantilla.	2024	Media	Encuesta realizada (si/no) Informe de resultados realizado (si/no) Nº de respuestas por sexo Medidas más seleccionadas Medidas implantadas	Dirección y responsable de RR.HH.	No procede

G	32		Infrarrepresentación femenina	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.	Convenios de colaboración con organismos de formación para captar mujeres y hombres en puestos donde están subrepresentados	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos feminizados y combatir así la segregación horizontal y vertical	2025	Media	Aumento % contratación del sexo subrepresentado Disminución segregación horizontal Enumerar programas en los que se ha participado	Responsable de RR.HH.	Sujeto a presupuesto
G	33		Infrarrepresentación femenina	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.	Estudio sobre criterios para la contratación del sexo infrarrepresentado.	Realizar un estudio sobre criterios a tener en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección, relativo a que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Aumento % contratación del sexo subrepresentado Disminución segregación horizontal Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) N° de mujeres y hombres contratados a través de esta medida	Responsable de RR.HH.	No procede
G	34		Infrarrepresentación femenina	Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas.	Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas de la entidad	Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas.	2026	Media	Alcance Aumento % contratación del sexo subrepresentado N° de medios de difusión	Responsable de comunicación y marketing	No procede
I	35	6.5	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	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	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual entre todos/as los/as trabajadores/as a través de los canales de comunicación habituales	2024	Alta	Alcance N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas Protocolo difundido (si/no) Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)	Responsable de RR.HH. y PRL	No procede
I	36		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Cumplimiento requisitos legales	Actualizar el protocolo a la normativa vigente en cada momento.	Actualizar el protocolo a la normativa en materia vigente en cada momento	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Evidencia de la adaptación a la normativa vigente	Responsable de RR.HH. y PRL	No procede

I	37		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo	Folleto/carteles/trípticos sobre acoso	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.	2024	Media	Alcance Cambios percibidos en el ambiente de trabajo Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)	Responsable de RR.HH. y PRL	Sujeto a presupuesto
I	38		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Formación en materia de violencia contra las mujeres	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, RLT y responsables del protocolo de acoso	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Curso impartido (si/no) Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Satisfacción percibida	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
I	39		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	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	Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Formación impartida (si/no) Lugar y fecha de celebración Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Satisfacción percibida	Responsable de Formación	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)
J	40		Violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	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.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Nº permisos atendidos Nº solicitudes	Responsable de RR.HH.	No procede
J	41		Violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género	Responsable de RR.HH.	No procede
j	42		Violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Guía de derechos para personas víctimas de violencia de género	Elaborar un protocolo o guía sobre los derechos para las personas víctimas de violencia de género.	2024	Alta	Elaboración de la guía (si/no)	responsable de RR.HH	No procede

J	43		Violencia de género	Garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	Procedimiento del Punto Violeta	Desarrollar un procedimiento para el Punto Violeta de la entidad. Definir responsables, guía informativa, canal de comunicación, actividades, etc	2025	Media	Procedimiento realizado (si/no) Nº de acciones desarrolladas Nº de solicitudes atendidas	Responsable de RR.HH., responsable de comunicación, Comisión de seguimiento y evaluación.	Sujeto a presupuesto
k	44		Salud Laboral	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	Política de prevención de riesgos con perspectiva de género	Incorporar el análisis por sexo en los informes de siniestralidad de todas las entidades del grupo	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (si/no) Plan de prevención verificado (si/no)	Responsable de RR.HH. y PRL	No procede
k	45		Salud Laboral	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	Realizar un estudio de riesgos psicosociales	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.)	2026	Media	Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no) Resultados obtenidos Nº de acciones positivas implantadas	Responsable de RR.HH. y PRL	Sujeto a presupuesto
L	46	6.4	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	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.	2024	Alta	Buzón de sugerencias implantado (si/no) Metodología definida (si/no) Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año	Responsable de RR.HH.	No procede

L	47		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés	Plan de Comunicación en materia de Igualdad.	Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones que poco a poco se ponen en marcha en el grupo respecto a la Igualdad.	2025	Alta	Alcance Canales de información utilizados Plan de comunicación puesto en marcha (si/no) Plan de comunicación realizado (si/no)	Responsable de RR.HH.	Sujeto a presupuesto
L	48		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés	Aplicar la perspectiva de género al proceso de bienvenida	Incluir en el procedimiento de bienvenida del nuevo personal una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo	2024	Alta	Referencia incluida en el procedimiento de bienvenida (si/no) Alcance por sexo Concretar la información facilitada	Responsable de RR.HH.	No procede
L	49		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad	Incorporar a la web o redes sociales contenidos en materia de igualdad	Incorporar a la web o a redes sociales, de forma periódica, entradas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el empleo, que sean sensibilizadores e informativos, propósitos corporativos, etc.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Baja	% de visitas Comentarios en las entradas Nº de entradas realizadas en el blog o en redes sociales sobre igualdad al año	Responsable de comunicación y marketing	No procede
L	50		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Difundir una cultura de la entidad comprometida con la igualdad	Informar a los grupos de interés del compromiso de la entidad con la igualdad	Informar a los grupos de interés acerca del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Difusión a los grupos de interés (si/no) Alcance	Responsable de comunicación y marketing	No procede
L	51		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas	Realizar revisiones periódicas para mantener el uso de lenguaje e imágenes no sexistas que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.)	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Media	Revisión del lenguaje (si/no) Revisión de las imágenes (si/no) Enumerar fuentes revisadas	Responsable de RR.HH.	No procede
L	52		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres	Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (RRHH, Comercial, Marketing...)	2024	Media	Satisfacción percibida Impartido curso de formación (si/no) Lugar y fecha de celebración Entidad y/o persona docente Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)	Responsable de RR.HH.	Asignación correspondiente a Formación prevista en los presupuestos de la Diputación para 2024 (30.000,00 €)

L	53		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet, correo electrónico y presentación a toda la plantilla en reunión informativa online) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	2024	Alta	Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) Alcance por sexo Canales de información utilizados	Responsable de RR.HH.	Sujeto a presupuesto
L	54		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.	Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.	2027	Baja	Encuesta realizada (si/no) Informe de resultados realizado (si/no) Nº de respuestas por sexo	Comisión de seguimiento	No procede
L	55		Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (procedimientos, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Revisión del lenguaje (si/no) Revisión de las imágenes (si/no) Enumerar fuentes revisadas	Responsable de RR.HH.	No procede
M	56		Otras medidas	Garantizar el cumplimiento de la Ley de Igualdad en el ámbito de la contratación administrativa.	Cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público.	Velar porque las empresas con más de 50 trabajadores que contraten con la Diputación de Palencia cumplan con la obligación de contar con un plan de igualdad inscrito.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad	Alta	Evidencia de la aplicación de la normativa vigente en materia de contratación pública	Responsable de RR.HH.	No procede

X. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Anualmente, tal y como está recogido en el calendario de actuación, la comisión de igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. En él se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientela, proveeduría, etc.).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del PLAN DE IGUALDAD.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este PLAN DE IGUALDAD. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

1. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.
2. **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:
 - Grado de información y difusión entre la plantilla.
 - Grado de adecuación de los recursos humanos.
 - Grado de adecuación de los recursos materiales.
 - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
 - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas
 - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

3. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la entidad en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico
- en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad
- en la imagen de la Diputación de Palencia (documentos comerciales, publicidad, etc.)

Se acompaña un modelo orientativo de ficha de seguimiento de las acciones o medidas que se vayan aplicando y/o cualesquiera otras que la comisión de igualdad adopte a la largo de la vigencia del plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>

Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

XI. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por las mismas personas que componen la comisión de igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

- En caso de que la RLT o la Administración decida sustituir a alguno de los miembros que le representa en la Comisión paritaria.

El procedimiento para la designación del nuevo miembro será según decida la parte a quien representa (RLT o Administración) y será comunicado al resto de miembros de la Comisión. El nombramiento deberá quedar reflejado en acta. En todo caso se deberá atender en cuanto al nombramiento a lo dispuesto en el RD 901/2020.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con antelación de 7 días hábiles como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

XII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
2. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser estudiada y analizada y en su caso aprobada por la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación, se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.
6. Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación, del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Igualdad en funciones de seguimiento, las partes se adhieren y someten al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente al momento (Sistema Extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio de que el presente se considerare prorrogado hasta que se firme el siguiente, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia vigente en cada momento.

XIII. ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO

1. COMPROMISO FIRMADO POR LA DIPUTACION
2. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
3. DIAGNÓSTICO
4. ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
5. ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
6. ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON

El presente Plan de igualdad fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en su reunión de fecha 13 de diciembre de 2023, siendo suscrito por todos los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en prueba de conformidad.

Fdo.:	Fdo.:
-------	-------