



Segundo Plan de Igualdad en la gestión de los recursos humanos de la Diputación de Badajoz y sus OOAA



Instrucciones del documento

Este documento está adaptado a lectura fácil.

La lectura fácil es una técnica de redacción para que personas con dificultades de comprensión lectora puedan acceder a la información.

Las palabras difíciles las puedes encontrar marcadas en **negrita** y con un asterisco como este delante *.

Estas palabras difíciles están explicadas en cuadros que están situados a la derecha del texto y también en un listado por orden de aparición, situado en la página siguiente.

Este es un ejemplo de esos cuadros:



Este documento es una adaptación del Segundo Plan de igualdad entre las mujeres y los hombres de la Diputación de Badajoz y sus ***OOAA**.

***OOAA:** siglas de **O**rganismos **A**utónomos, que son entidades fuera de la estructura principal de la Diputación para funcionar con más rapidez.
Dos ejemplos de OOAA:

***OAR:** siglas de **O**rganismo **A**utónomo de **R**ecaudación. Es el que se ocupa de cobrar algunos impuestos.

***PROMEDIO:** se ocupa de aspectos de la naturaleza como recogida de basura o limpieza del agua.

Listado de palabras difíciles

***OAAA:** siglas de **O**rganismos **A**utónomos, que son entidades fuera de la estructura principal de la Diputación para funcionar con más rapidez.

***OAR:** siglas de **O**rganismo **A**utónomo de **R**ecaudación. Es el que se ocupa de cobrar algunos impuestos.

***PROMEDIO:** se ocupa de aspectos de la naturaleza como recogida de basura o limpieza del agua.

***PSOE:** siglas del partido político **P**artido **S**ocialista **O**brero **E**spañol.

***Marco jurídico:** es un grupo de leyes y reglamentos para vigilar que haya igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

***Discriminación múltiple:** en este caso, es la que sufren mujeres y niñas por dos razones: la razón de ser mujer y por tener discapacidad.

***Perspectiva de género:** es tener presente en cualquier ámbito a mujeres y hombres, saber qué necesitan y hacerlo contando con ellas y ellos.

***Diagnóstico:** es analizar una situación para saber qué ocurre.

***Conciliación:** es la participación equilibrada de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.

***Empoderar:** aumentar la participación y dar más poder de decisión a personas que están en desventaja social.

- *Mutilación genital femenina:** es cortar una parte de los genitales de las niñas.
- *Salud sexual y reproductiva:** es el bienestar físico y mental relacionado con la capacidad para tener relaciones sexuales o tener hijos e hijas.
- *Lactantes:** que le dan el pecho a sus hijos.
- *Desarrollo sostenible:** es satisfacer las necesidades del presente sin complicar el crecimiento de las personas que vivirán en el futuro.
- *Comunidades sostenibles:** grupos de personas que satisfacen sus necesidades presentes sin complicar el crecimiento de la comunidad que vivirá en el futuro.
- *MINERVA:** es una plataforma de formación interna de la Diputación.
- *Corresponsabilidad:** equilibrar responsabilidad de hombres y mujeres en la familia.
- *Feminización:** con rasgos de mujeres.
- *Masculinización:** con rasgos de hombres.
- *Micromachismos:** expresiones y acciones cotidianas, pequeñas formas de presión normalizadas y aceptadas por la sociedad.
- *Coeducación:** educación en igualdad de sexos.
- *Prejuicios culturales y estereotipos:** ideas y opiniones simples que se tienen de una cosa, persona o grupo social, antes de conocerlas.

***Sexista:** que promueve la desigualdad entre sexos.

***Menopausia:** desaparición de la menstruación y la capacidad de la mujer para ser madre. Surge alrededor de los 50 años, pero depende de cada mujer.

***Andropausia:** desaparición progresiva de las glándulas sexuales del hombre. Surge entre los 50 y los 60 años.

***Encuesta de presupuestos del tiempo:** es una lista de preguntas que se hacen a una persona para saber cuánto tiempo dedica a cada actividad que realiza. En el caso de la Diputación, las personas que han escrito el Plan quieren saber a qué actividades se dedican las trabajadoras y los trabajadores y qué tiempo dedican a cada una de ellas.

***Psicodefensa:** es una técnica para defenderse del maltrato emocional o psíquico.

Índice

1. ¿Qué es la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos?..... **Página 7 de 56**
2. **Introducción**..... **Página 8 de 56**
3. ¿Cómo hemos elaborado este Segundo Plan de Igualdad?.. **Página 12 de 56**
4. ¿Para qué se hace este Segundo Plan de igualdad?..... **Página 26 de 56**
5. ¿Qué quiere conseguir este Segundo Plan de Igualdad?..... **Página 27 de 56**
6. ¿Cuánto tiempo hay para desarrollar este Segundo Plan de Igualdad?..... **Página 29 de 56**
7. ¿Cuáles son las líneas estratégicas y medidas para la igualdad? **Página 30 de 56**
8. ¿Cómo se va a gestionar este Segundo Plan de Igualdad?.. **Página 52 de 56**

1. Qué es la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos?

La Diputación de Badajoz es el órgano de gobierno y la administración de la provincia de Badajoz.

La Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y el Estatuto de Autonomía de Extremadura son normas que hablan de la organización y funciones de la Diputación y sus Organismos Autónomos.

Su presidente es Miguel Ángel Gallardo del ***PSOE** de Extremadura.

Los Organismos Autónomos son entidades que se organizan a través de la Diputación de Badajoz, pero funcionan de forma independiente.

***PSOE:** siglas del partido político **P**artido **S**ocialista **O**brero **E**spañol.

2. Introducción

La igualdad de mujeres y hombres es un elemento muy importante para política, la sociedad y economía. Muchas personas, organizaciones e instituciones trabajan para terminar con las discriminaciones que las mujeres y las niñas soportan en todo el mundo.

El papel de mujeres y hombres está viviendo un gran cambio. La participación de las mujeres en el mercado laboral, en la cultura, la formación y en toma de decisiones, son algunos de los cambios hacia una sociedad de respeto, justicia e igualdad.

Los movimientos feministas y el esfuerzo conjunto de todas las mujeres han tenido un papel importante para establecer las políticas públicas de igualdad.

Garantizar leyes de la igualdad de mujeres y hombres es muy importante para avanzar.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor europeo fundamental. Está recogido en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

La Comisión Europea aprobó un acuerdo llamado COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, siguiendo con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género, con una duración desde el año 2011 hasta el 2020.

Es importante decir que España firmó el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica de 2011. A este documento se le llamó CONVENIO DE ESTAMBUL.

La Constitución en España reconoce las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres fue muy importante para conseguir la igualdad.

Esta ley establece un ***marco jurídico** para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminación por razón de sexo.

***Marco jurídico:** es un grupo de leyes y reglamentos para vigilar que haya igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Ley dice que la igualdad debe estar en todos los aspectos de la vida y la política. También dice que el Estado aprobará un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Este Plan incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

En Extremadura la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género marca un camino claro hacia la igualdad real de las mujeres y hombres. También muestra los pasos que aún quedan por dar para conseguir los objetivos de igualdad y solidaridad en los distintos ámbitos.

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Es fundamental atender a víctimas de ***discriminación múltiple**, como la que sufren mujeres y niñas con discapacidad.

***Discriminación múltiple:** en este caso, es la que sufren mujeres y niñas por dos razones: la razón de ser mujer y por tener discapacidad.

El Primer Plan para la igualdad de mujeres y hombres en recursos humanos de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos 2015-2019 se planteó como retos principales integrar la ***perspectiva de género**.

***Perspectiva de género:** es tener presente en cualquier ámbito a mujeres y hombres, saber qué necesitan y hacerlo contando con ellas y ellos.

También planteo política y prácticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Evaluación del primer Plan y la realización del ***Diagnóstico** muestra desigualdades en todos los ámbitos de la vida.

***Diagnóstico:** es analizar una situación para saber qué ocurre.

El Segundo Plan es un plan que avanza para conseguir la igualdad buscando objetivos importantes.

Estos objetivos plantean retos de cambio en la organización y funcionamiento interno de la Diputación de Badajoz.

3. ¿Cómo hemos elaborado este Segundo Plan de Igualdad?

El Segundo Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos 2019-2023 se ha realizado en un proceso con distintas herramientas.

Las trabajadoras y trabajadores de la Diputación de Badajoz han sido una pieza importante para analizar los datos oficiales.

Las Fases de todo el proceso han sido las siguientes:

Fase 1: Evaluación del Primer Plan de Igualdad y de los informes de seguimiento.

Fase 2: Análisis de los resultados del proceso de participación.

Fase 3: Proceso de mejora y validación del borrador.

Fase 1: Evaluación del Primer Plan de Igualdad y de los informes de seguimiento.

En esta fase hemos realizado una serie de acciones para la evaluación del Plan anterior para saber qué cosas se tenían que mejorar.

Análisis de la normativa

Varias normas internacionales, nacionales y regionales hablan de la igualdad entre hombres y mujeres y las formas de discriminación de las mujeres.

Hemos hecho una recopilación de esas normas para nombrarlas en este segundo Plan.

Evaluación del Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz

Para conseguir los objetivos del Primer Plan se plantearon 17 acciones.

Estas acciones estaban agrupadas en 5 áreas. Están en una lista en la siguiente página.

- » Cultura, información y comunicación para la igualdad de oportunidades.
- » Participación equilibrada.
- » ***Conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.
- » Salud en el trabajo.
- » Violencia de género.

***Conciliación:** es la participación equilibrada de hombres y mujeres en la familia y en el trabajo.

En el resultado de esa evaluación destaca el aumento de mujeres entre el personal de Diputación y sus organismos.

La mayoría de las acciones del Primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación se han conseguido llevar a cabo.

Poner como base del Segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

La Asamblea General de las Naciones Unidas desarrolla en septiembre de 2015 la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta agenda es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

Esta agenda tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Los Estados de las Naciones Unidas aprobaron un documento que reconoce que el desafío del mundo es terminar con la pobreza.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que trabajan la economía, la sociedad y el medio ambiente.

El Objetivo 5 plantea alcanzar la igualdad entre los géneros y ***empoderar** a todas las mujeres y niñas.

Este objetivo consta de unas metas.

Tienes estas metas en la siguiente página.

***Empoderar:** aumentar la participación y dar más poder de decisión a personas que están en desventaja social.



Meta 1. Terminar con la discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Meta 2. Eliminar formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata o la explotación sexual.

Meta 3. Eliminar malas prácticas como el matrimonio infantil forzado y la ***mutilación genital femenina**.

***Mutilación genital femenina:** es cortar una parte de los genitales de las niñas.

Meta 4. Reconocer los cuidados y el trabajo doméstico.

Meta 5. Asegurar la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida política, económica y pública.

Meta 6. Asegurar el acceso universal a la ***salud sexual y reproductiva**.

***Salud sexual y reproductiva:** es el bienestar físico y mental relacionado con la capacidad para tener relaciones sexuales o tener hijos e hijas.

Meta 7. Ofrecer cambios que den a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, acceso a la propiedad y al control de la tierra.

Meta 8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, la tecnología de la información y las comunicaciones, para fomentar el empoderamiento de las mujeres.

Meta 9. Aprobar y fortalecer políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

La Agenda 2030 recoge otros objetivos con metas unidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres. A continuación nombramos algunos de estos objetivos:

Objetivo 1. Fin de la pobreza

Reducir a la mitad la pobreza.

Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos.

Crear normas para tener en cuenta la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo en favor de las personas pobres.

Objetivo 2. Hambre cero

Poner fin a todas las formas de malnutrición y solucionar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y ***lactantes** y las personas mayores.

***Lactantes:** que le dan el pecho a sus hijos.

Aumentar la productividad agrícola y los alimentos cultivados en huertos caseros, en particular de las mujeres.

Objetivo 3. Salud y bienestar

Reducir las muertes de madres en el mundo.

Garantizar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

Objetivo 4. Educación de calidad

Cuidar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratis, en igualdad de condiciones y de calidad.

Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención.

Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica profesional y superior de calidad y la enseñanza universitaria.

Eliminar las desigualdades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables.

Garantizar que hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y matemáticas.

Garantizar que las personas estudiantes aprendan teoría y práctica del ***desarrollo sostenible** mediante la educación de la igualdad de géneros.

***Desarrollo sostenible:** es satisfacer las necesidades del presente sin complicar el crecimiento de las personas que vivirán en el futuro.

Construir y preparar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos seguros, no violentos, inclusivos y eficaces.

Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico

Lograr el trabajo decente para todos los hombres y mujeres y la igualdad en los salarios, incluidos jóvenes y personas con discapacidad.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido.

Objetivo 10. Reducción de las desigualdades

Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

Objetivo 11. Ciudades y *comunidades sostenibles

***Comunidades sostenibles:** grupos de personas que satisfacen sus necesidades presentes sin complicar el crecimiento de la comunidad que vivirá en el futuro.

Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

El Segundo Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos tienen entre sus objetivos los de esta Agenda 2030.

Fase 2: Análisis de los resultados del proceso de participación.

Para la elaboración del Segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos se ha realizado un diagnóstico de la situación de igualdad.

Esto se ha hecho con:

- » Entrevistas a Coordinaciones y Gerencia de las diferentes Áreas sobre la situación de igualdad de la Diputación y de las políticas públicas que se llevan a cabo.

- » Análisis de la plantilla para realizar una comparación con este resultado. Los datos se han obtenido analizando los Puestos de Trabajo del año 2018 y 2019.

Se han analizado datos referidos a ausencias en el trabajo, permisos y vacaciones que se recogen en la Unidad de Inspección de Servicios y Coordinación, ya que afecta a la salud laboral del personal de la Diputación y sus Organismos Autónomos.

Para obtener una opinión de las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos se diseñó una encuesta de opinión con la plataforma ***MINERVA**.

***MINERVA:** es una plataforma de formación interna de la Diputación.

802 personas trabajadoras han realizado este cuestionario.

La encuesta ha tratado asuntos importantes como conciliación laboral y familiar, ambiente en el trabajo, satisfacción y conocimiento de los protocolos contra el acoso laboral y por razón de sexo con que se cuenta en la Diputación.

La realización de la encuesta ha sido entre octubre y noviembre de 2018.

Estos cuestionarios nos muestran las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades.

En la siguiente página detallamos estas 4 cuestiones.

Debilidades

- Las mujeres piden más permiso por enfermedad y cuidados.
- Demandas para mejorar la conciliación.
- Poca formación en igualdad.
- Hay más hombres que mujeres en las plantillas de profesionales del Organismo Autónomo PROMEDIO y en el Patronato de Turismo y Tauromaquia

Fortalezas

- Igualdad en la plantilla de la diputación y el OAR.
- Formación y difusión en igualdad en la Diputación.
- Difusión de información sobre conciliación y protocolos de acoso.

Amenazas

- Falta de ***corresponsabilidad** familiar.
- ***Feminización** y ***masculinización** de ciertas profesiones.

***Corresponsabilidad:** equilibrar responsabilidad de hombres y mujeres en la familia.

***Feminización:** con rasgos de mujeres.

***Masculinización:** con rasgos de hombres.

Oportunidades

- Disposición de las trabajadoras y los trabajadores a participar.
- Identificar necesidades formativas sobre igualdad.

Fase 3: Análisis de los resultados del proceso de participación.

La Evaluación del Primer Plan de Igualdad y el Diagnóstico de la situación de género se han presentado con el primer borrador del Segundo Plan de Igualdad a las Comisiones de Igualdad.

Así la Comisión de Igualdad puede realizar aportaciones con la finalidad de que el Segundo Plan sea un documento con la participación de los trabajadores y trabajadoras y la propia empresa.

Antes de hacerse público el Plan puede recibir aportaciones de la ciudadanía.

4. ¿Para qué se hace este Segundo Plan de Igualdad?

Este Segundo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres quiere orientar a los poderes públicos para cambiar los valores que tienen actualmente y que justifican la inferioridad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Este cambio de valores es necesario.

Este Plan de Igualdad se basa en estos principios:

- » El estudio del feminismo como acción política para entender la desigualdad entre mujeres y hombres.
- » La perspectiva de género para analizar las desigualdades entre mujeres y hombres y hacerlas visibles.
- » Dar más poder de decisión y participación social a las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que debe existir en varios ámbitos.
- » El desarrollo humano sostenible tiene que incorporar en sus dimensiones ambiental, social y económica la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.

5. ¿Qué quiere conseguir este Segundo Plan de Igualdad?

Este Segundo Plan tiene como objetivo principal impulsar la igualdad de género en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos.

El Segundo Plan incorpora nuevos enfoques y herramientas para acabar con los ***micromachismos**, trabajar el cambio en los hombres y la ***coeducación** para conseguir un avance cultural y de los valores.

***Micromachismos:** expresiones y acciones cotidianas, pequeñas formas de presión normalizadas y aceptadas por la sociedad.

***Coeducación:** educación en igualdad de sexos.

Los objetivos específicos que orientan las acciones del Segundo Plan son:

Fijar la igualdad de género
en todos los niveles y ámbitos
de la Diputación de Badajoz
y sus Organismos autónomos.

Implicar a todas las Áreas y Servicios
en la perspectiva de género.

Impulsar la participación, la corresponsabilidad
y el acceso de las mujeres a los cargos
y a la toma de decisiones.

Fomentar de la educación, información
y sensibilización en igualdad
para la eliminación de ***prejuicios culturales y estereotipos**
en los centros de trabajo y en el entorno familiar.

***Prejuicios culturales y estereotipos:** ideas y opiniones simples
que se tienen de una cosa, persona o grupo social, antes de conocerlas.

6. ¿Cuánto tiempo hay para desarrollar este Segundo Plan de Igualdad?

El Segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos tiene un alcance de 4 años del 2019 al 2023.

El Plan marca las líneas estratégicas, las acciones y el modelo de seguimiento y evaluación del Plan.

El Plan se estructura en actuaciones programadas para cada línea estratégica.

Todas las Áreas y Servicios de la Diputación deben implicarse en la ejecución del Segundo Plan de Igualdad.

A partir de la siguiente página describimos las medidas que vamos tomar.

Verás estas medidas agrupadas en 6 líneas estratégicas.

7. ¿Cuáles son las líneas estratégicas y las medidas para la igualdad?

Línea estratégica 1. Cambio de Valores. Cultura de la organización y de las personas.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos de decisión.
- » Aumentar la presencia de mujeres en órganos de dirección de la Diputación.
- » Aumentar la presencia de mujeres en los medios de comunicación.
- » Publicar material audiovisual en temas de igualdad.
- » Promover una red interna de trabajadoras por la igualdad.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Conocer la participación de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
- Elaborar propuestas de participación con el mismo número de hombres y mujeres en los órganos.
- Analizar la presencia de mujeres en puestos de dirección.
- Analizar el acceso a la función pública.
- Conocer el impacto de la oferta de empleo para la mujer.
- Conocer la presencia de mujeres en noticias de la Diputación.
- Sensibilizar al personal de comunicación en igualdad.
- Diseñar pequeñas formaciones para las personas que trabajan en la Diputación.
- Crear un listado de películas donde se trabaje la igualdad y la no violencia.
- Diseñar un proceso de participación para las mujeres.
- Creación de una red de trabajadoras para la igualdad.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Conociendo el número de hombres y mujeres en los diferentes órganos.
- Conociendo el número de propuestas realizadas a órganos de decisión.
- Conociendo el número de mujeres en puestos de dirección.
- Conociendo el tiempo que las mujeres permanecen en puestos de dirección.
- Analizando las personas que aspiran a plazas de las ofertas de empleo públicas.
- Analizando las noticias publicadas en relación con la mujer.
- Conociendo el número de mujeres que asisten a ruedas de prensa.
- Conociendo el número de publicaciones en redes sociales relacionadas con la mujer.
- Conociendo el número de acciones de sensibilización.
- Conociendo el número de acciones formativas.
- Conociendo el número de recomendaciones de películas relacionadas con la igualdad.

- Creando un diseño de participación de las trabajadoras.
- Creando una red interna de las trabajadoras.
- Conociendo el número de actividades propuestas.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- Las trabajadoras y los trabajadores.
- El área encargada de prensa.
- Todas las áreas y servicios.

Línea estratégica 2. Capacitación para la igualdad.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Crear una escuela de autoformación en igualdad.
- » Aplicar la perspectiva de género a los planes de formación de igualdad.
- » Diseñar formación para aplicar la igualdad en cada puesto de trabajo.
- » Implantar módulos de igualdad en todos los cursos de formación. Sobre todo para profesionales hombres.
- » Introducir actividades formativas de igualdad.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Diseñar un sitio web de autoformación.
- Crear formación sobre igualdad durante todo el año.
- Conocer datos sobre sexo y edad de las personas que se forman.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en el plan formativo.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de las formaciones.
- Tener en cuenta la perspectiva de género al contratar las escuelas de formación.
- Implantar el uso de un lenguaje no ***sexista** en manuales y otros materiales.

***Sexista:** que promueve la desigualdad entre sexos.

- Establecer formación para los profesionales introduciendo la igualdad.
- Diseñar 3 niveles de formación.

- Decidir acciones formativas cada año.
- Crear módulos de igualdad con duración de 1 hora en las formaciones.
- Crear formación sobre estereotipos de género.
- Realizar talleres participativos y debates sobre igualdad.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Sabiendo si se crea la escuela virtual de formación.
- Sabiendo el número de cursos en materia de igualdad que se crean en el sitio web de formación.
- Sabiendo el número de hombres y mujeres que realizan los cursos a través de la escuela virtual.
- Sabiendo el número de planes de formación, manuales o guías realizadas.
- Sabiendo si existen evaluaciones por sexo y edad.
- Sabiendo el número de profesores y profesoras que realizan las formaciones.
- Sabiendo el número de cursos que se dan sobre igualdad.

- Sabiendo el número de trabajadores y trabajadoras que realizan los cursos.
- Sabiendo el número de actividades formativas.
- Sabiendo el número de módulos formativos sobre igualdad.
- Sabiendo el número de hombres y mujeres que solicitan los cursos de formación.
- Sabiendo el número de talleres participativos y debates.
- Sabiendo el número de mujeres y hombres que participan en los talleres y debates.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- El Área de Recursos Humanos.
- Formación local.
- Todas las áreas y servicios

Línea estratégica 3. Enfoque de género en el funcionamiento interno.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Conocer mediante un análisis la integración de la igualdad en todos los servicios.
- » Crear herramientas de apoyo para integrar la perspectiva de género en procedimientos administrativos.
- » Generar el uso del lenguaje no sexista.
- » Crear una beca de investigación en igualdad para el desarrollo de proyectos sobre igualdad.
- » Elaborar informes de impacto de género en las propuestas y proyectos de la diputación y sus Organismos Autónomos.
- » Introducir variables de sexo y edad en los procedimientos para recoger información.
- » Incluir la igualdad en contratos y convenios.
- » Fortalecer la coordinación y la colaboración interna para la igualdad.
- » Crear un temario sobre igualdad en pruebas selectivas.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Analizar procedimientos de áreas y servicios en materia de igualdad.
- Aplicar la perspectiva de género a los procedimientos.
- Diseñar herramientas para la evaluación del Plan.
- Crear guías en materia de género para el trabajo interno.
- Establecer pautas para la no discriminación de la imagen de hombres y mujeres.
- Crear un diccionario para usar un lenguaje no sexista.
- Incorporar la igualdad en la comunicación.
- Crear becas para estudios sobre igualdad.
- Crear guías para elaborar informes de género.
- Introducir cuestiones sobre sexo y edad en los informes.
- Incluir cláusulas de igualdad para las contrataciones públicas, convenios y subvenciones.
- Crear temario público para pruebas selectivas.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Sabiendo el número de procedimientos donde se incorpora la perspectiva de género.
- Sabiendo si se diseña la herramienta de puesta en marcha.
- Sabiendo el número de trabajadoras y trabajadores que utilizan la herramienta.
- Viendo si se crea la guía para utilizar la herramienta.
- Conociendo el número de publicaciones sexistas.
- Viendo si se elabora un diccionario no sexista.
- Sabiendo el número de publicaciones con lenguaje inclusivo.
- Viendo si se crea una beca para investigar la igualdad.
- Viendo si se crea una guía para informes de impacto de género.
- Sabiendo el número de informes y memorias que separan datos por sexo y edad.
- Sabiendo el número de aplicaciones informáticas que tienen el sexo como variable.

- Sabiendo el número de contratos, convenios y subvenciones con cláusula de igualdad.
- Viendo si se crea un temario sobre igualdad.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- El Área de Recursos Humanos.
- Todas las áreas y servicios.
- Innovación tecnológica.

Línea estratégica 4. Salud laboral con enfoque de género.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Crear un programa de mejoras de protección de las mujeres trabajadoras con riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- » Analizar la situación de mujeres con menopausia y poner medidas para disminuir sus dificultades en el trabajo.
- » Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en el comité de seguridad y salud.
Las personas del comité deben estar formadas en igualdad.
- » Definir herramientas para medir la salud laboral y la prevención, contando con la distinción por género.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Elaborar protocolos y guías para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Talleres sobre embarazo y lactancia.
- Talleres sobre ***menopausia** y ***andropausia** en el trabajo.

***Menopausia:** desaparición de la menstruación y la capacidad de la mujer para ser madre. Surge alrededor de los 50 años, pero depende de cada mujer.

***Andropausia:** desaparición progresiva de las glándulas sexuales del hombre. Surge entre los 50 y los 60 años.

- Crear guías sobre efectos de menopausia y andropausia.
- Analizar el comité de seguridad y salud.
- Formar en igualdad al comité de seguridad y salud y al servicio de prevención.
- Analizar estudios de los seguros contratados.
- Analizar datos por sexo y edad.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Viendo si se crea el protocolo y la guía para trabajadoras embarazadas.
- Sabiendo el número de talleres sobre embarazo y lactancia.
- Sabiendo el número de de guías realizadas.
- Sabiendo el número de personas formadas en el comité de seguridad y salud.
- Viendo si se crea el informe de género de la composición del comité.
- Sabiendo el número de informes analizados.
- Sabiendo el número de indicadores separados por sexo.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- El Área de Recursos Humanos.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación local.
- Régimen interno.

Línea estratégica 5. Mejora de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Realizar talleres formativos sobre conciliación de la vida familiar, laboral, familiar y personal.
- » Guía de buenas prácticas en conciliación laboral y familiar.
- » Implantación del trabajo desde casa.
- » Reducir la diferencia de hombres y mujeres en los trabajos de cuidados de personas y de la casa, que no son pagados.
- » Crear un Plan de conciliación.
- » Realización de una ***encuesta de presupuestos del tiempo**.

***Encuesta de presupuestos del tiempo:** es una lista de preguntas que se hacen a una persona para saber cuánto tiempo dedica a cada actividad que realiza. En el caso de la Diputación, las personas que han escrito el Plan quieren saber a qué actividades se dedican las trabajadoras y los trabajadores y qué tiempo dedican a cada una de ellas.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Realizar talleres sobre conciliación y corresponsabilidad.
- Elaborar guías de buenas prácticas sobre conciliación.
- Análisis de puestos para implantar el trabajo desde casa.
- Saber las necesidades técnicas para el trabajo desde casa.
- Regular el trabajo desde casa.
- Analizar la situación de las trabajadoras y trabajadores en conciliación.
- Establecer un Plan de conciliación.
- Diseño de encuesta de presupuestos del tiempo.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Conociendo el número de talleres realizados.
- Conociendo el número de trabajadoras participantes.
- Conociendo el número de guías de buenas prácticas.
- Conociendo el número de trabajadoras que acceden al trabajo desde casa.
- Conociendo el número de trabajadores que trabajan desde casa formados en igualdad.
- Viendo si se hace realidad un Plan de conciliación.
- Conociendo el número de trabajadoras participantes en las encuestas.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- El Área de Recursos Humanos.
- Formación local.

Línea estratégica 6. Fomento de modelos de comportamiento de igualdad y no violencia.

En esta línea se van a desarrollar las siguientes medidas:

- » Impulsar un programa para prevenir la violencia machista basada en la realización de talleres prácticos.
- » Realizar talleres de autodefensa.
- » Crear un programa de prevención de la violencia, verbal o física en el trabajo.

¿Qué acciones se van a realizar para conseguir estas medidas?

- Realizar talleres cortos sobre estereotipos machistas.
- Realizar talleres sobre nuevas masculinidades.
- Realizar talleres de autodefensa y talleres de ***psicodefensa** frente al maltrato físico.

***Psicodefensa:** es una técnica para defenderse del maltrato emocional o psíquico.

- Realizar talleres para la comunicación pacífica, sin violencia.
- Realizar videos sobre el maltrato en el entorno laboral.

¿Cómo sabemos si esto se consigue?

- Conociendo el número de talleres impartidos.
- Conociendo el número de trabajadoras y trabajadores que participan en los talleres.
- Conociendo el número de videos realizados sobre el maltrato en el entorno laboral.
- Conociendo el número de personas que ven los videos realizados.

¿Qué personas son responsables de estas acciones?

- El Área de Recursos Humanos.
- Formación local.

8. ¿Cómo se va a gestionar este Segundo Plan?

La elaboración del Segundo Plan responde al mandato legal recogido en la Ley nacional y en la Ley autonómica y a la voluntad convencida de la corporación provincial.

En el proceso de diseño, gestión y evaluación del Plan es importante conseguir la implicación del personal y una buena coordinación entre departamentos.

Una buena comunicación tanto interna como externa será necesaria para el plan.

Dar a conocer el Segundo Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos es un primer paso para sensibilizar y eso supone dar importancia a la difusión pública del Plan.

La Diputación de Badajoz realiza cada año un seguimiento de las acciones establecidas.

El seguimiento y la evaluación del Plan serán responsabilidad del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior que se coordinará con la Comisión de Igualdad.

La evaluación del Plan se hace con evaluaciones cada año y al final del periodo del Plan, se realizará una evaluación final.

La memoria de evaluación final y los informes de seguimiento intermedios serán públicos.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

- » Evaluación de grado de cumplimiento.
- » Evaluación de Proceso.
- » Evaluación de Impacto.

La evaluación analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad.

Adaptación a Lectura Fácil y diseño final de la versión adaptada:
CJWriter, entidad acreditada por la Oficina de Accesibilidad Cognitiva de Extremadura (OACEX), creada por la Dirección General de Arquitectura dhe la Junta de Extremadura (2017), para la evaluación de entornos para hacerlos más accesibles, la adaptación y la validación de información a lectura fácil.



Dificultad de adaptación: **Nivel 3**

Validación del documento:

- Moisés Jiménez Romero
- Julio Manuel Martín Díaz

- Dinamizador del equipo validador: Pablo Díaz Escamez



© Logo europeo de lectura fácil: Inclusion Europe
Más información en www.easy-to-read.eu

La lectura fácil es una técnica de redacción que facilita la comprensión a personas con dificultades lectoras.

Segundo Plan de Igualdad
en la gestión de los recursos humanos
de la Diputación de Badajoz y sus OAAA

Versión en Lectura Fácil realizada bajo las
las pautas europeas establecidas
por Inclusion Europe (2009).

Iniciativa impulsada por la



ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y RÉGIMEN INTERIOR

Dirección: Calle Felipe Checa número 23 · Código Postal

06071

Teléfono: 924 212 410

Fax: 924 212 418

© Adaptación y diseño final

CJWriter, Chesku Jiménez

Badajoz, 13 de septiembre de 2019