

La Excm. Diputación Provincial de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

**5º.- PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.
(EXPTE. MOAD 2022/PES_01/001439).**

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional séptima del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Diputación de Granada para materias comunes de personal laboral y funcionario (art. 36.3 TREBEP), el Sr. Diputado Delegado de Recursos Humanos PROPONE AL PLENO DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA, adopción del siguiente ACUERDO:

Aprobar el Plan de Igualdad de la Diputación de Granada y sus Organismos Autónomos.

Consta en el expediente dictamen favorable emitido por la Comisión Informativa de Economía, Contratación, Recursos Humanos y Asistencia a Municipios celebrada el día 24 de enero de 2022.

...///...

Tras la deliberación, sometida la Propuesta a votación por la Presidencia, su resultado fue como sigue (ausente el Diputado del Grupo PSOE: D. José Mª Villegas Jiménez):

Votos a favor: 24 (PSOE, PP, Ciudadanos e IU)

Votos en contra: 1 (VOX)

Abstenciones: Ninguna

Por consiguiente **el Pleno, por mayoría de los presentes, acuerda aprobar el Plan de Igualdad de la Diputación de Granada y sus Organismos Autónomos**, en los términos que recogen a continuación.

PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1.- INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, siendo, asimismo, un principio fundamental de la Unión Europea.

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política,

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	1/9



civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Es importante reconocer los esfuerzos y logros conseguidos en materia de igualdad a nivel legislativo, político, educativo y, en definitiva, social en los últimos años. Entidades políticas de muy diferente nivel (internacional, europeo, nacional, autonómico y local) han llegado a tomar conciencia de que conseguir la igualdad de hombres y mujeres es una actuación estratégica dentro de la sociedad, siendo el entorno laboral un ámbito especialmente relevante desde el que se pueden llevar a cabo estas actuaciones. Integrar esta perspectiva de género en las actuaciones representa un factor de calidad, modernización y excelencia centrado en las personas.

Siendo consciente de ello, la Diputación de Granada pretende avanzar en la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de su organización en línea con la Segunda Estrategia Provincial de Género de la Diputación de Granada 2021/2025, consolidando los avances ya conseguidos en esta materia.

El Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece entre los fundamentos de actuación de las Administraciones Públicas, la igualdad de trato entre hombres y mujeres. La disposición adicional séptima prevé que "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres" y contempla en la misma disposición, la obligación de "elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

El presente Plan de Igualdad de Recursos Humanos se asienta en la política de la Diputación de Granada de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su gestión y dar respuesta a las obligaciones normativas citadas anteriormente. Para ello, se estructura en cuatro fases diferenciadas:

- *Diagnóstico*, entendiendo como tal el examen de una situación para realizar un análisis y buscar una solución a sus problemas o dificultades.
- *Objetivos generales y específicos*, que se presentan dentro de las distintas áreas en el marco del diagnóstico realizado.
- *Medidas o acciones*. Disposiciones adoptadas para alcanzar los objetivos y conseguir la solución a los problemas identificados.
- *Seguimiento*. El plan de igualdad tiene un horizonte definido que exige la determinación de los criterios, hitos o indicadores de cumplimiento desde los que se puede concluir que se han conseguido los objetivos para los que fue diseñado. La naturaleza de esta fase se refiere a los criterios desde los que constatar que se ha cumplido.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación a la Diputación de Granada y sus organismos autónomos.

3. VIGENCIA

El presente Plan entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación y tendrá una duración de cuatro años, a no ser que sea sustituido por otro Plan de Igualdad antes de esa fecha.

4.- DIAGNÓSTICO

Para poder elaborar el Plan de Igualdad de la Diputación de Granada y sus organismos autónomos ha sido necesario efectuar un análisis que permitiera identificar, a la vista de los datos obtenidos, la situación real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización.

Este diagnóstico de situación, como paso previo para definir los objetivos y medidas del Plan, se ha realizado de forma coordinada por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y con la colaboración de las Delegaciones de Igualdad y Recursos Humanos, que han facilitado los datos e información necesaria para elaborar el mismo.

De los datos obtenidos, se puede inferir desde una perspectiva de género las siguientes conclusiones respecto a cada una de las materias:

a) Infrarrepresentación femenina, acceso al empleo público clasificación profesional y promoción profesional

I. Infrarrepresentación femenina

El diagnóstico sobre infrarrepresentación femenina en la Diputación de Granada se ha realizado en su doble vertiente: la distribución de la plantilla entre los grupos y subgrupos profesionales (plazas) y la distribución en los distintos niveles jerárquicos de la estructura de puestos intermedios o superiores (segregación vertical).

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	2/9



De los datos analizados, se aprecia un mayor número de trabajadoras en la institución provincial (60,59%). lo que entra dentro de la llamada representación equilibrada 60/40.

Las Delegaciones de Bienestar Social y los Centros Sociales son las más numerosas en cuanto a personal y cuentan mayoritariamente con profesionales del llamado "sector de cuidados" (trabajadoras/es sociales, psicólogos/as, educadores/as, agentes socioculturales, auxiliares de clínica, ATS/DUE, etc.), considerado históricamente un sector más propio de mujeres, por lo que está fuertemente feminizado, lo que explicaría la mayor presencia femenina en la institución provincial.

La infrarrepresentación femenina se encuentra acentuada en determinados sectores como obras públicas, vivienda, informática y A.P.E.I., este último muy llamativo puesto que solo hay dos empleadas de un total de 65 puestos de trabajo ocupados. En la Delegación de Obras Públicas y Vivienda, 6 de las 7 Jefaturas de Servicio o puestos superiores se encuentran desempeñados actualmente por hombres. Asimismo, se aprecia una segregación vertical en los puestos de naturaleza directiva, ocupados mayoritariamente por hombres.

En determinadas Delegaciones, como los Centros Sociales o Bienestar Social, es mayor la desproporción entre el porcentaje de jefaturas desempeñadas por mujeres y el porcentaje de empleadas en la Delegación. En Centros Sociales prestan servicios un 78,77 % de mujeres y únicamente desempeñan puestos de estructura (dirección, jefaturas de servicio, sección, etc.) un 50 %. En Bienestar Social prestan servicios un 81,2 % de mujeres y únicamente desempeñan puestos de estructura (dirección, jefaturas de servicio, sección, etc.) un 55,2 %. Por tanto, se produce una infrarrepresentación femenina en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical) en relación con el porcentaje total de empleadas.

Las medidas que pueden adoptarse en este ámbito se circunscriben al acceso al empleo público y a la promoción profesional, por lo que se detallarán en los epígrafes siguientes.

II. Acceso al empleo público, clasificación profesional y promoción profesional

Teniendo en cuenta que el diagnóstico evidencia la infrarrepresentación femenina en determinados sectores, resulta necesario como objetivo garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y promover la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las áreas profesionales. En cualquier caso, las medidas que pueden adoptarse en este ámbito para alcanzar estos objetivos tienen un alcance delimitado por la propia normativa que rige en materia de selección de personal, al ser un ámbito especialmente reglado y presidido por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En lo que concierne a la promoción profesional en las Administraciones Públicas, debe señalarse que comprende tanto los sistemas de carrera horizontal, carrera vertical (ascenso en la estructura de puestos de trabajo), como la promoción interna (ascenso desde un subgrupo a otro superior, o movilidad entre el mismo subgrupo).

El diagnóstico y medidas aplicables en el ámbito de la promoción interna serán las mismas que se establezcan para el acceso al empleo público y la clasificación profesional, en la medida en que las convocatorias se tramitan conjuntamente con las procedentes del turno libre.

Respecto de la carrera vertical (ascenso en la estructura de puestos), deben adoptarse medidas orientadas especialmente a aquellos ámbitos en los que se ha apreciado la existencia de segregación vertical.

Esta discriminación, con incidencia en las retribuciones (como se analizará en el correspondiente epígrafe), se produce de forma indirecta pues la provisión de puestos de trabajo se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Es significativo que el sesgo de género en la Delegación de Bienestar Social se produzca en aquellos supuestos en los que se acude a sistemas excepcionales como el concurso específico, que incorpora una entrevista para la provisión del puesto y que, en estos supuestos, se adjudiquen los puestos a hombres en un porcentaje muy superior al número de mujeres empleadas. Por tanto, en este ámbito las medidas deben incidir sobre la modificación del sistema de provisión en los puestos con nivel de Sección o puestos inferiores que actualmente se rigen por concurso específico, aplicando el sistema ordinario de concurso de méritos generales.

Debe procurarse una reducción de las comisiones de servicios, ya que presentan una mayor discrecionalidad y en las posteriores convocatorias para su provisión definitiva se valora como mérito los servicios prestados en comisión de servicios, por lo que eventuales excesos en la utilización de esta fórmula pueden menoscabar las acciones previstas en el presente Plan.

En cuanto a los puestos de naturaleza directiva cuyo sistema de provisión sea la libre designación, respetando el margen de valoración que posea conforme a la normativa de aplicación el órgano competente en la apreciación de la idoneidad, debe promoverse la presencia equilibrada de mujeres y hombres, con instrumentos como la publicación de un informe con los porcentajes de cada sexo en estos puestos, con el fin de sensibilizar a las autoridades políticas para que incluyan la perspectiva de género en la toma de decisiones.

Debe destacarse también que hay un gran número de plazas ocupadas por personal interino, lo que incide en el acceso a jefaturas. No obstante, no se incluyen medidas específicas en este campo ya que existe una planificación específica en materia de empleo temporal.

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	3/9



b) Formación

La formación presenta aspectos muy positivos en cuanto a su gestión, con medidas que contribuyen a la igualdad de género: en el periodo 2018-2020 han participado en las acciones formativas un total de 4.752 mujeres y 2.524 hombres, existiendo adaptación de tiempo de trabajo para facilitar la participación y adecuación de los horarios de impartición de cursos para que estos no supongan una barrera. Cabe destacar, que en el Plan de Formación se incluyen anualmente cursos relacionados con políticas de igualdad.

No obstante, con el objetivo de consolidar la perspectiva de género en este ámbito, la Delegación de Recursos Humanos debe continuar promoviendo la participación de las empleadas públicas en la asistencia a acciones formativas, teniendo en cuenta, además, que la formación es un mérito valorable tanto en la provisión de puestos, como en la promoción interna.

En este sentido es posible avanzar en este ámbito, otorgando preferencia en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan reincorporado a su puesto procedentes de permisos de maternidad o paternidad, o hayan reingresado al servicio activo desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y promoviendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La difusión de la oferta formativa se realiza por correo electrónico, lo que no garantiza que llegue al conjunto de la plantilla, especialmente a quienes no tienen cuenta de correo. Este colectivo incluye, entre otros, a gran parte del personal de los Centro Sociales, mayoritariamente femenino. Por lo que deben establecerse otros cauces adicionales que garanticen la recepción de la información.

c) Condiciones de trabajo y retribuciones

El análisis retributivo se asienta en la observación de los datos desagregados por sexo.

No se observan diferencias en las retribuciones relativas a sueldo y complementos de las empleadas y empleados en los mismos puestos de trabajo, ya que su fijación se realiza de forma previa a la ocupación y deriva de la aplicación objetiva de puestos tipo. En el resto de remuneraciones como aportaciones a planes de pensiones, gratificaciones extraordinarias o productividad (sexenios por formación y productividad por 25 ó 30 años), etc. el abono se realiza en función de requisitos objetivos.

El presupuesto de hecho que legitima la percepción de otras remuneraciones como las indemnizaciones por razón del servicio es de naturaleza objetiva y su regulación no deriva de una valoración de los puestos de trabajo de la Diputación de Granada, sino que se establece directamente en la normativa estatal de aplicación supletoria al personal funcionario de la Administración Local (Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio).

Sin embargo, existe una brecha salarial de género que, atendiendo a las circunstancias anteriormente descritas, solo es explicable por una posible discriminación indirecta: por la segregación y mayor ocupación por hombres de puestos de niveles superiores. En consecuencia, las medidas en este ámbito se encuentran indisolublemente vinculadas a las contempladas en el epígrafe a).

d) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

I. La desigualdad en la asunción de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad es todavía una realidad, debida a factores culturales y de organización social. Las Administraciones Públicas no son ajenas a esta realidad, por lo que, en este marco y en el ámbito de la Diputación de Granada, es clave abordar la corresponsabilidad, esto es, la responsabilidad compartida en el hogar, para fomentar una cultura donde el cuidado de menores, personas mayores y otras personas dependientes, así como la realización de actividades domésticas, se asuma de manera equilibrada e independientemente del género.

Existe una fuerte política de conciliación como herramienta de promoción de la igualdad de oportunidades, política que también contiene medidas para la corresponsabilidad familiar. La Diputación de Granada tiene ampliado, a través del Reglamento Regulador del Tiempo de Trabajo, el permiso por nacimiento para la madre. De forma coherente se equiparó el permiso de paternidad, en aras de la mayor efectividad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de contribuir a una reivindicación constante de la sociedad actual de establecer medidas que, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorezcan un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y personales entre mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad, de cara a la consecución de una igualdad real que permita superar el desempleo femenino y la brecha salarial que afecta negativamente a las mujeres.

La normativa aplicable en la Diputación de Granada prevé permisos retribuidos para citas médicas de mayores dependientes y menores, horario flexible de la jornada laboral y medidas de acción social para todo el personal vinculadas a situaciones cualificadas en las que pueden encontrarse a lo largo de su vida profesional.

Es imprescindible que las medidas que se implementen fomenten una cultura organizativa que favorezca la corresponsabilidad familiar.

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	4/9



II. En este sentido, debe advertirse que, con fecha de 30/9/2020, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, cuyo artículo 1 introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y que, a tenor de lo dispuesto en el apartado primero de la disposición final cuarta del RD-ley 29/2020, entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Como elementos que necesariamente deben regularse, el nuevo artículo 47 bis precisa que el desarrollo debe contemplar los criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

En lo que afecta a la perspectiva de género, el Boletín de Igualdad en el Empleo (Instituto de la Mujer) reflexiona sobre los riesgos del teletrabajo relacionados con la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad, considerando textualmente lo siguiente:

- *"El aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados para las mujeres, ya que éstas siguen ocupándose de manera principal de las tareas del hogar y las responsabilidades de cuidado, lo que implica una doble o triple jornada: la laboral, la doméstica y la de cuidados"*
- *"La desregulación horaria, las jornadas prolongadas, la falta de descanso, la falta de desconexión, etc., todo ello derivado de la adopción de jornadas de trabajo excesivamente flexibles a las que les obliga la compatibilización del teletrabajo con las tareas del hogar y de cuidado."*
- *"El empeoramiento de la salud laboral de las mujeres, como consecuencia de todo lo anterior. El aumento del estrés, la reducción de las horas de sueño y de descanso y el desarrollar durante muchas horas su actividad en un ambiente que, en muchas ocasiones, no es el más propicio para hacerlo, acaban por afectar negativamente a la salud de las mujeres y, en particular a su salud laboral. Las mujeres, no solo asumen mayor carga de cuidados, sino que, en ocasiones, suelen 8 teletrabajar en los lugares de la casa con peores condiciones ergonómicas y/o susceptibles de mayores interrupciones, amentando por tanto los riesgos musculoesqueléticos y psicosociales derivados de una mayor carga mental".*

En cualquier caso, la regulación del teletrabajo no debe reducir derechos laborales ni implicar retrocesos en la igualdad alcanzada entre mujeres y hombres, ni suponer un incremento de riesgos en salud laboral.

Asimismo, la regulación que se realice del teletrabajo debe evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

e) Salud laboral desde una perspectiva de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada, que establece tanto medidas preventivas como un procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de acoso u discriminación.

Hay cursos específicos en esta materia en el Plan de Formación para el empleo 2021, se han establecido canales de denuncia y procedimientos específicos en los casos de acoso y discriminación y se ha publicado en el Portal de Transparencia y en la página web de la Diputación el protocolo de prevención y actuación, pero debe avanzarse en la ejecución de las medidas de prevención primaria de las situaciones de acoso y en la elaboración las estrategias de prevención secundaria previstas en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada.

f) Violencia de género

La Diputación de Granada garantiza la continuidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en el desempeño de su empleo público cuando se ven obligadas a cambiar de localidad; se articularon medidas de colaboración para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, mediante la aplicación del Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública. Estas medidas se vienen aplicando actualmente por la Diputación de Granada.

No obstante, para fortalecer el compromiso de la Diputación de Granada con las víctimas de la violencia de género y teniendo en cuenta que se prevé desarrollar un Reglamento regulador del teletrabajo, estimamos conveniente, desde una perspectiva de género, que esta forma de organización del trabajo tenga en cuenta la protección de estas empleadas y, en línea con las medidas de reordenación del tiempo de trabajo y adaptaciones horarias existentes en el artículo 10 del Reglamento regulador del tiempo de trabajo de la Diputación Provincial de Granada, contemple el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

g) Lenguaje y comunicación no sexista

La comunicación corporativa presenta a grandes rasgos un estilo integrador de la igualdad que se hace visible en la web corporativa y en los diferentes documentos de comunicación y publicidad. Es mejorable

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	5/9



el lenguaje que se utiliza en INTRANET, que en general presenta algunos déficits inclusivos no cumpliéndose al 100% el acuerdo de Pleno sobre usos no sexistas del lenguaje aprobado en el Pleno de la Diputación el 28 de abril de 2009 (Artículo 1.-Eliminación del uso sexista del lenguaje en los servicios telemáticos, publicidad, escritos y documentos oficiales de la Diputación de Granada) donde como ejemplo, el portal se denomina "del empleado". Las denominaciones de la RPT no resultan homogéneas ya que en muchos casos utilizan el masculino, masculino siempre cuando un puesto es ocupado por un hombre y en numerosas ocasiones con barra o masculino cuando es ocupado por una mujer. La nómina de cada persona no se identifica en lo relativo a la denominación del puesto al sexo de las empleadas.

5.-OBJETIVOS

Objetivos Generales:

- ✦ Consolidar el compromiso de la Diputación de Granada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✦ Eliminar las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.
- ✦ Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos de la organización.

Objetivos Específicos:

a) Infrarrepresentación femenina, acceso al empleo público clasificación profesional y promoción profesional

Objetivo 1: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.

Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las áreas profesionales.

Objetivo 3: Promover la presencia proporcional de ambos sexos en el desempeño de jefaturas y puestos de estructura, dirigiendo acciones específicas especialmente en las Delegaciones con infrarrepresentación femenina.

b) Formación

Objetivo 4: Fomentar la formación en igualdad.

Objetivo 5: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.

c) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 6: Fomentar una cultura organizativa que favorezca la corresponsabilidad familiar.

d) Salud laboral desde una perspectiva de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 7: Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral.

Objetivo 8: Garantizar la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada.

e) Violencia de género

Objetivo 9: Protección y garantía de derechos sociolaborales de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

f) Lenguaje y comunicación no sexista

Objetivo 10: Promover una comunicación igualitaria.

6. ACCIONES Y SEGUIMIENTO

A. Infrarrepresentación femenina, acceso al empleo público clasificación profesional y promoción profesional	
Objetivo 1: Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público. Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las áreas profesionales. Objetivo 3: Promover la presencia proporcional de ambos sexos en el desempeño de puestos directivos, jefaturas y puestos de estructura, dirigiendo acciones específicas especialmente en las Delegaciones con infrarrepresentación femenina.	
Acciones	Indicadores de cumplimiento

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	6/9



1. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. El informe deberá revisar, al menos, las medidas descritas a continuación.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Diputación de Granada y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
3. Cuando el sistema selectivo incluya una fase de concurso, se computará, al menos, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a las que se refiere el artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
4. En aquellos procesos selectivos en los que existan pruebas físicas, se establecerán baremos diferentes para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo requiera o exista alguna justificación legítima y proporcionada del diferente trato.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
5. Las bases de la convocatoria podrán incluir medidas dirigidas a que la situación de embarazo y parto de las aspirantes a las plazas convocadas no imposibilite la participación en el proceso selectivo en condiciones de igualdad con el resto de participantes.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
6. Utilización de lenguaje no sexista incluso en todas las ofertas y convocatorias de empleo realizadas por la Diputación de Granada. Se empleará un lenguaje inclusivo tanto en la denominación de los puestos ofertados (utilizando denominaciones neutras o con los dos géneros gramaticales cuando el puesto se identifique con un sexo) como en la descripción de funciones y requisitos.	Porcentaje de procedimientos respecto del total de los tramitados que incluye la acción.
7. Modificar la relación de puestos de trabajo (RPT), incluyendo como sistema de provisión el concurso de méritos generales, en lugar del concurso específico en la Delegación de Bienestar Social.	Sí o no.
8. Reducción de las comisiones de servicio en estas áreas.	Análisis evolución a la baja.
9. Publicar un informe sobre el porcentaje de género en puestos directivos, con la finalidad de promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la libre designación del personal directivo.	Porcentaje respecto del total.

C/ Periodista Barrios Talavera,1. 18071-Granada. Tel.: 958 247558 E-mail:secretariageneral@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	7/9



B. Formación	
Objetivo 4: Fomentar la formación en igualdad. Objetivo 5: Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.	
Acciones	Indicadores de cumplimiento
10. Modificar los instrumentos que correspondan, con el fin de otorgar preferencia en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan reincorporado a sus puestos procedentes de permisos de maternidad o paternidad, o hayan reingresado al servicio activo desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.	Sí o no.
11. Establecer otros cauces complementarios al correo electrónico de difusión de las acciones formativas.	Sí o no.

C. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo 6: Fomentar cultura organizativa que favorezca la corresponsabilidad familiar.	
Acciones	Indicadores de cumplimiento
12. Fomentar la corresponsabilidad familiar en la regulación del teletrabajo para evitar la perpetuación de los roles de género.	Sí o no.

D.- Salud laboral desde una perspectiva de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivo 7: Incorporar la perspectiva de género en la promoción y prevención de la salud laboral. Objetivo 8: Garantizar la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada.	
Acciones	Indicadores de cumplimiento
13. Dirigir acciones formativas en futuros Planes de Formación para el empleo que incluyan la perspectiva de género al personal encargado de la prevención, para que pueda transmitir estos conceptos al resto de la organización.	Si o no y evolución interanual.
14. Ejecutar las medidas de prevención primaria de las situaciones de acoso previstas en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada.	Porcentaje respecto del total.
15. Elaborar las estrategias de prevención secundaria previstas en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y discriminatorio en la Diputación de Granada.	Porcentaje respecto del total.

C/ Periodista Barrios Talavera,1. 18071-Granada. Tel.: 958 247558 E-mail:secretariageneral@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	8/9



E. Violencia de género	
Objetivo 9: Protección y garantía de derechos sociolaborales de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	
Acciones	Indicadores de cumplimiento
16. Regular el derecho de la empleada pública víctima de violencia de género a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia si lo estima necesario y sus funciones lo permiten	Sí o no

F.- Lenguaje y comunicación no sexista.	
Objetivo 10: Promover una comunicación igualitaria	
Acciones	Indicadores de cumplimiento
17. Utilizar un lenguaje no sexista en la relación de puestos de trabajo para adecuar la denominación de los puestos.	Sí o no
18. Impartir formación relacionada con la comunicación y el lenguaje no sexista	Número de acciones formativas
19. Elaborar una guía de lenguaje y comunicación no sexista	Sí o no
20. Revisar el uso no sexista del lenguaje en el diseño de páginas web, sede electrónica, intranet y, en general, en cualquier medio de comunicación con independencia de que tenga como destinatario a la ciudadanía o al personal de esta Administración.	Sí o no y relacionar medios revisados
21. Publicidad al Plan de Igualdad.	Sí o no y numerar publicidad realizada

Para realizar un adecuado seguimiento, la Comisión Negociadora del Plan elaborará un informe de ejecución, previo a la finalización de su vigencia, en el que se determinará el porcentaje de ejecución del Plan conforme a los indicadores señalados anteriormente y en el que pondrán incluirse recomendaciones, en base a la experiencia acumulada, que permitan identificar las necesidades y acciones en futuras planificaciones.

Lo que se comunica, a reserva de la aprobación del Acta, en Granada a fecha de firma electrónica.

LA SECRETARIA GENERAL

SR. DIPUTADO DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS

C/ Periodista Barrios Talavera,1. 18071-Granada. Tel.: 958 247558 E-mail:secretariageneral@dipgra.es

Código Seguro de Verificación	IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Fecha	31/01/2022 08:35:07
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.		
Firmante	MARIA TERESA MARTIN BAUTISTA (Secretaria Diputación de Granada)		
Url de verificación	https://moad.dipgra.es/moad/verifirma-moad/code/IV7CS72TJJUO3CFMYNGDOZCQCY	Página	9/9

