

**PLAN**

DE

**IGUALDAD**



**Diputación  
DE PALENCIA**

# INDICE

Edita: **Diputación Provincial de Palencia**

Asistencia técnica: **[www.dynamyca.com](http://www.dynamyca.com)**

Diseño y maquetación: **[www.grupoantena.com](http://www.grupoantena.com)**

<b>1</b>	INTRODUCCIÓN	<b>4</b>
<b>2</b>	MARCO NORMATIVO	<b>6</b>
<b>3</b>	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	<b>10</b>
<b>4</b>	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	<b>22</b>
<b>5</b>	OBJETIVOS	<b>26</b>
<b>6</b>	ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES	<b>30</b>
	<b>6.1</b> Área de selección de personal y gestión integral de recursos humanos	<b>34</b>
	<b>6.2</b> Área de formación y empleo	<b>36</b>
	<b>6.3</b> Área de conciliación familiar, laboral y personal	<b>39</b>
	<b>6.4</b> Área de comunicación	<b>41</b>
	<b>6.5</b> Área de violencias de género	<b>43</b>
<b>7</b>	EVALUACIÓN	<b>44</b>
<b>8</b>	GLOSARIO DE TÉRMINOS	<b>52</b>
<b>9</b>	DIRECTORIO DE INTERÉS	<b>58</b>

# INTRO DU CCION

Sin duda alguna, la igualdad y en concreto, la igualdad de género, es uno de los mayores motores de desarrollo de una sociedad. Bajo esta premisa, la Diputación de Palencia ha impulsado este Plan de Igualdad en el seno institucional.

Y aunque el avance en este ámbito es palpable, la realidad nos sigue mostrando la existencia de relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres. Solo debemos detenernos y mirar las páginas de actualidad: las mujeres encabezan las listas de desempleo, la violencia contra las mujeres sigue siendo una lacra social o la existencia aún de ese uso diferenciado del tiempo de ocio por parte de mujeres y hombres. Factores que sin duda nos demuestran la necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad, tanto por parte de los poderes públicos como por parte de la sociedad en su conjunto.

Y por eso la Institución que lidero se ha puesto manos a la obra para establecer y desarrollar políticas que aplaquen esos obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Y lo haremos eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta; potenciando las bases para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal efectiva o a través de la transversalidad de género en la gestión de los recursos humanos.



Y lo haremos desde la intervención. Trabajando en un enfoque de género acorde con la institución y sus necesidades, la formación, la promoción, las medidas dirigidas a ambos géneros para la corresponsabilidad, la comunicación y por último, definiendo un protocolo de prevención, detención y actuación de violencia en el trabajo.

En esto, las administraciones públicas somos importantes. Nuestro compromiso para la consecución de la igualdad de manera interna va a ser ejemplo y referente para la provincia, para todos nuestros municipios. Este es el primer paso, elevamos la guardia para no volverla a bajar nunca más. Este plan articula acciones transformadoras que nos harán ganar nuevos espacios de progreso.

Agradezco a quienes se han comprometido con este Plan y comparto el deseo de que sus valores y principios sean asumidos por todos y todas como única garantía de cumplimiento. Sólo si prende en el ánimo colectivo de todos nosotros valdrá la pena el esfuerzo.

**Mª Ángeles Armisen**

Presidenta de la Diputación de Palencia

# MARCO NORMA TIVO



La Diputación de Palencia trabaja por el logro de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres siguiendo las pautas de estrategias como la de Europa 2020, la Carta de Municipios y Regiones de Europa, el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres o la Ley 1/2003 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León.

Pero no solo cumple los requisitos requeridos por la ley sino que tiene un compromiso real y pretende ser un ejemplo práctico de entidad que promulga activamente la igualdad entre mujeres y hombres. La elaboración del Plan de Igualdad ayudará a la Diputación de Palencia a impulsar desde la transversalidad la perspectiva de género por medio de sus diferentes servicios e implicando a todo su personal para fomentar la igualdad y contribuir a la transformación de la sociedad.

El punto de partida es la Constitución Española que en su artículo 14 establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres establece, en su artículo 45, que las empresas 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 hombres y mujeres, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas de más de cincuenta trabajadores tienen la obligación de que las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el artículo 46 de dicha Ley se establece que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de situación, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



Dentro de la normativa que rige las relaciones laborales del empleo público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público recoge estas obligaciones en el apartado segundo de su Disposición Adicional Octava:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Por todo ello, la Diputación Provincial de Palencia declara 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 en 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 principio estratégico en la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En cada ámbito en los que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten y se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios de transversalidad, dinamismo, flexibilidad y participación activa de todo el personal, se llevarán a la práctica a través del Plan de igualdad que supondrá mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

# DIAGNOSTICO DE SITUACION



En base a los datos cuantitativos aportados por el departamento de Personal de la Diputación de Palencia, relativos al año 2017, se ha llevado a cabo el estudio de las personas trabajadoras que conforman la institución, que cuenta con las siguientes características:

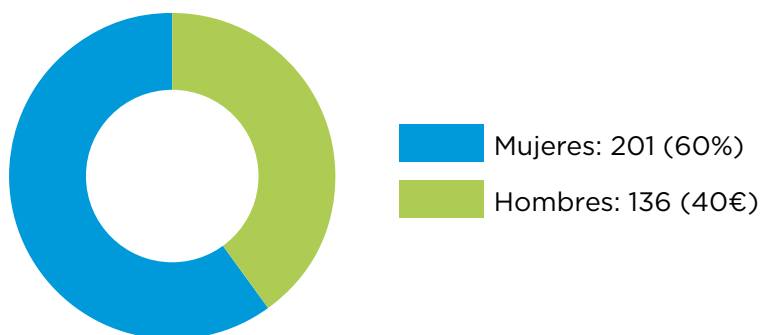
	<h3>INSTRUMENTAL</h3> <p>Medio a partir del cual se pueden identificar ámbitos específicos de actuación.</p>
	<h3>APLICADO</h3> <p>De carácter práctico y está orientado a la toma de decisiones.</p>
	<h3>FLEXIBLE</h3> <p>Tanto el contenido como la forma y la extensión del diagnóstico se amolda a las necesidades concretas de la entidad.</p>
	<h3>DINÁMICO</h3> <p>Se irá actualizando, puesto que la realidad se va transformando.</p>
	<h3>CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</h3> <p>Todos los datos que se obtengan se analizarán desde la perspectiva de género y los datos se desagregarán por sexos.</p>

La Diputación Provincial de Palencia se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Estos principios son clave para el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de esta institución, ya que se basa en seleccionar las mejores candidaturas al puesto sin atender al sexo de la persona que se presenta.

### 3.1. PRINCIPALES RESULTADOS

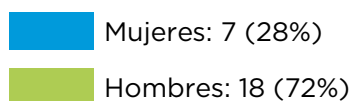
Observando los datos de personal, se aprecia que existe paridad en la distribución cuantitativa de hombres y mujeres, presentando un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.

#### PERSONAS TRABAJADORAS POR SEXO

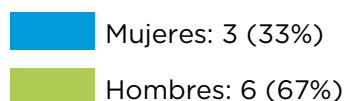


Sin embargo, existe un mayor número de hombres ejerciendo cargos de Diputados, ya que la Corporación Provincial está compuesta por 25 personas de cuatro formaciones políticas. Se observa que está claramente masculinizada, existiendo más del doble de hombres que de mujeres. La Junta de Gobierno también está formada en su mayoría por hombres.

#### CORPORACIÓN PROVINCIAL



#### JUNTA DE GOBIERNO



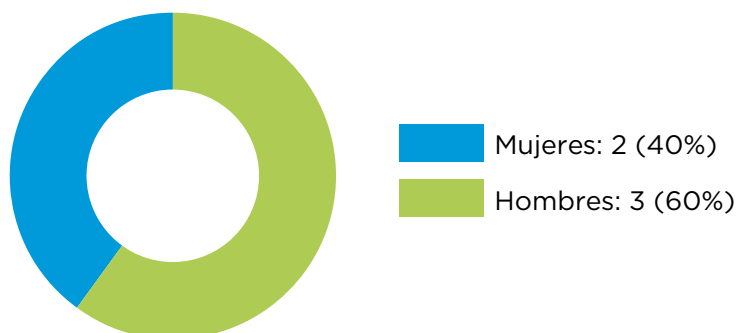
Lo mismo ocurre con los Delegados de Servicio, donde la proporción de hombres es significativamente superior a la de mujeres.

Respecto a los Diputados de Área, encontramos paridad, ejerciendo estos puestos 3 hombres y 2 mujeres.

### DELEGADOS/AS DE SERVICIO



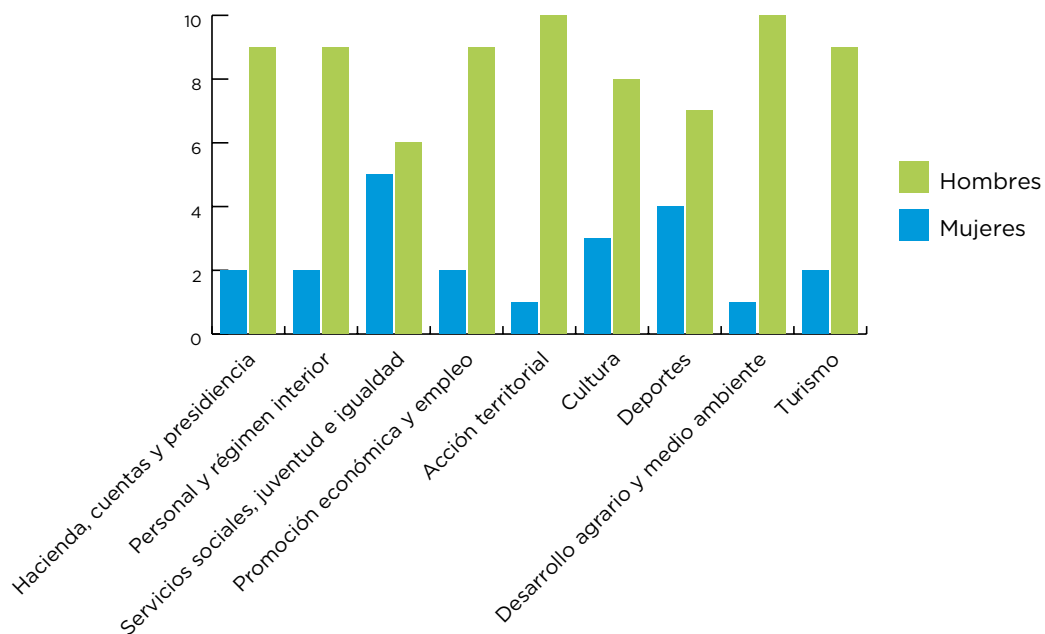
### DIPUTADOS/AS DE ÁREA



En las Comisiones Informativas permanentes, se encuentra un mayor número de hombres que de mujeres. Lo contrario sucede en otros organismos dependientes de la entidad, como el Patronato de la Escuela Universitaria de Enfermería o el Consejo Provincial de la Mujer, donde la representación femenina es superior a la masculina. La Comisión de Igualdad presenta paridad.

Otro puesto relacionado con la toma de decisiones son las jefaturas tanto de sección como de servicio. En la primera existe mayor número de mujeres, aunque no en

## COMISIONES INFORMATIVAS



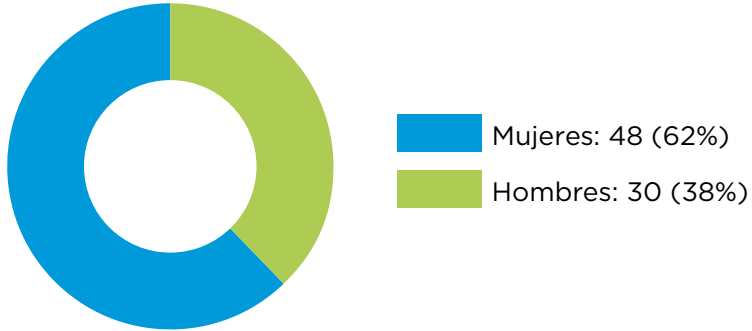
una proporción muy significativa, sin embargo en la jefatura de servicio es mayor el número de hombres. El puesto de Coordinador lo desempeñan hombres, en su totalidad.

Respecto a la categoría profesional, se aprecia una mayor proporción de mujeres en las categorías A2, C1 y C2, mientras que la de hombres es superior en la E.

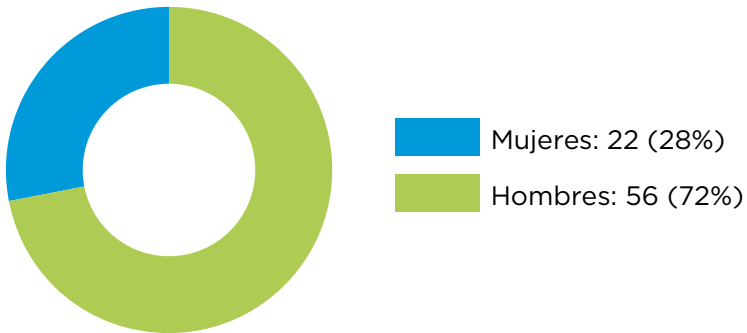
Por áreas, se observa que en el Área de Hacienda y Asuntos Generales un 62% de sus integrantes son mujeres. Sin embargo, en el Área de Acción Territorial el porcentaje es del 28%. Áreas paritarias en su composición del personal son el Área de Promoción Económica, Agricultura, Empleo y Turismo y el Área de Cultura y Deporte, con un 57% y un 46% por cierto de trabajadoras, respectivamente.

El área que posee más personal femenino es el Área de Servicios Sociales, existiendo un porcentaje de mujeres del 80%. En contraposición, el Área de Acción Territorial presenta un 72% de hombres. En esta área se engloban servicios como el de vías y obras, donde la plantilla es esencialmente masculina. Muchas veces, esto es fruto de una conceptualización feminizada y masculinizada de ciertos puestos de trabajo, debido a la culturización social que ha promulgado valores estereotipados por cuestión de género.

## ÁREA DE HACIENDA Y ASUNTOS GENERALES



## ÁREA DE ACCIÓN TERRITORIAL

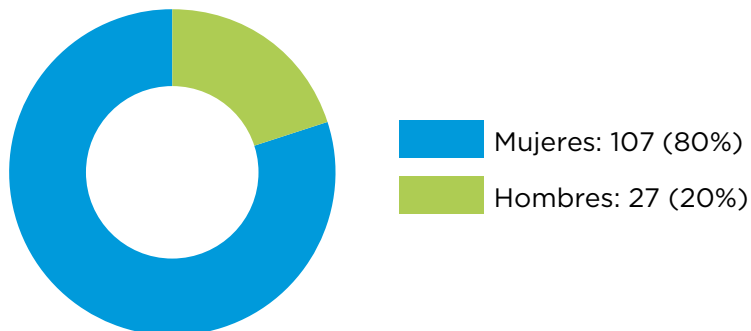


## ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, AGRICULTURA, EMPLEO Y TURISMO

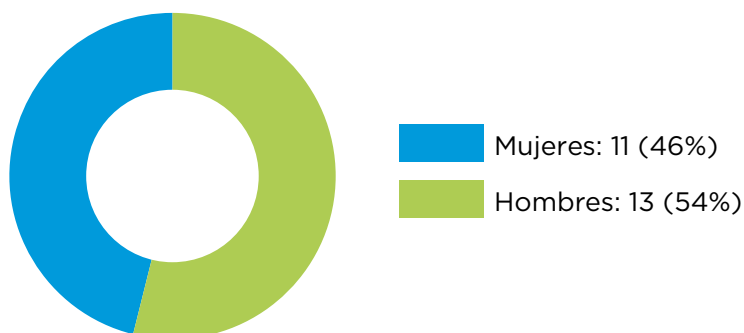




## ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES



## ÁREA DE CULTURA Y DEPORTE



Por lo tanto, a nivel general, respecto a la distribución de personal integrante de la Diputación de Palencia, se puede deducir que el número de mujeres es mayor que el de hombres, pero no existe paridad en los cargos de responsabilidad. Los puestos de mayor relevancia están ocupados, en una proporción claramente mayor, por hombres. Esto es especialmente notable en el aspecto político, donde la representación masculina es muy superior a la femenina.

Tampoco existe paridad en la composición de la representación sindical, siendo el 44% la representación femenina y 56% la masculina.

## 3.2. ESTADÍSTICAS

Los datos que se presentan a continuación, facilitados por el departamento de Personal, pueden presentar variaciones si se comparan con los registrados en períodos temporales posteriores al analizado (noviembre de 2017), pues la base de datos se va actualizando en función de la información aportada por las personas trabajadoras en la Diputación y de las nuevas incorporaciones de personal.

### DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PERSONAS TRABAJADORAS	201	60%	136	40%	337

### DATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL

DENOMINACIÓN CATEGORÍA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	19	6%	26	8%	45
A2	47	14%	14	4%	61
C1	46	14%	27	8%	73
C2	82	24%	42	12%	124
E	7	2%	27	8%	34
TOTAL	201	60%	136	40%	337

### DATOS POR ÁREAS DE TRABAJO

#### ÁREA DE HACIENDA

	JEFES DE SERVICIO	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL NO CUALIFICADO	TOTAL	%
HOMBRES	2	7	18	2	30	9%
MUJERES	6	9	33	4	48	14%

## ÁREA ACCIÓN TERRITORIAL

	JEFES DE SERVICIO	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL NO CUALIFICADO	TOTAL	%
HOMBRES	3	10	28	15	56	17%
MUJERES	0	8	13	0	22	6%

## ÁREA DE PROMOCIÓN ECONÓMICA, AGRICULTURA, EMPLEO Y TURISMO

	JEFES DE SERVICIO	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL NO CUALIFICADO	TOTAL	%
HOMBRES	1	6	0	4	10	3%
MUJERES	1	6	6	0	13	4%

## ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

	JEFES DE SERVICIO	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL NO CUALIFICADO	TOTAL	%
HOMBRES	2	7	16	3	27	8%
MUJERES	1	32	72	2	107	32%

## ÁREA DE CULTURA Y DEPORTES

	JEFES DE SERVICIO	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL NO CUALIFICADO	TOTAL	%
HOMBRES	2	1	7	3	13	4%
MUJERES	1	5	4	1	11	3%

## REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
CSIF	6	33%	2	11%	8
USAE	1	6%	5	28%	6
CCOO	1	6%	1	6%	2
UGT	0	0%	2	11%	2
TOTAL	8	44%	10	56%	18

## DISTRIBUCION SEGÚN TIPO DE CONTRATO

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
EVENTUAL	2	1%	5	2%	7
FUNCIONARIO	65	19%	50	15%	115
INTERINO	16	5%	9	2%	25
LABORAL CONTRATADO	85	25%	38	11%	123
LABORAL FIJO	33	10%	34	10%	67

## DISTRIBUCION POR NIVEL ESTUDIOS

NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD	9	3%	21	6%	30
GRADUADO ESCOLAR	19	6%	31	9%	50
FP	27	8%	8	2%	35
BACHILLER	29	9%	19	6%	48
DIPLOMATURA	69	20%	20	6%	89
LICENCIATURA	43	13%	32	9%	75
INGENIERÍA	5	1%	5	1%	10
TOTAL	201	60%	136	40%	337

*\*Los datos pueden haber variado. Las personas pueden haber ampliado su formación y no haberlo comunicado para su actualización o haber aportado sólo la acreditación requerida para el puesto, independientemente de si es inferior a su auténtica titulación.*

## RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Nº HIJAS/OS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
0	132	39%	93	27%	225
1	25	8%	17	5%	42
2	35	10%	22	7%	57
3 O MÁS	9	3%	4	1%	13
TOTAL	201	60%	136	40%	337

*\*Hijos menores de 25 años.*

**CONDICIONES DE TRABAJO**

## DISTRIBUCION POR HORAS SEMANALES

Nº DE HORAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 20 HORAS	0	0	1	0,3%	0,3%
DE 20 A 35 HORAS	0	0	0	0	0
DE 36 A 39 HORAS	201	60%	135	39,7%	99,7%
40 HORAS	0	0	0	0	0
> 40 HORAS	0	0	0	0	0
TOTAL	201	60%	136	40%	100%

**REMUNERACIONES**

## DISTRIBUCION POR BANDAS SALARIALES (BRUTO ANUAL)

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Entre 12.000€ y 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001€ y 18.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 18.001€ y 24.000€	10	3%	29	9%	32
Entre 24.001€ y 30.000€	129	39%	74	22%	203
Entre 30.001€ y 40.000€	45	13%	8	2%	53
Entre 40.001€ y 50.000€	10	3%	17	5%	27
Más de 50.000€	7	2%	8	2%	15
TOTAL	201	60%	136	40%	337

Dado que la política salarial de la Diputación Provincial de Palencia garantiza la igualdad de retribución por trabajos equivalentes, estableciendo una tabla salarial según categoría y puesto, este Plan se centrará en las áreas en las que se ha diagnosticado necesario realizar una mejora respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**AMBITO  
DE  
APLI  
CACION  
Y  
VIGEN  
CIA DEL  
PLAN**



Este Plan está dirigido a todas las personas trabajadoras de la Diputación Provincial de Palencia.

El personal de la Diputación Provincial de Palencia es el principal agente implicado en este Plan, sin olvidar que no se refiere a un grupo homogéneo de personas, por lo que interesa analizar la situación de las mujeres y hombres que trabajan en la Diputación Provincial de forma más específica para poder adaptarnos a su realidad.

De igual modo conviene conocer la cultura general de la entidad, sus valores y la influencia que tienen en la igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres que forman la Diputación.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases es necesario crear una estructura organizativa, que se concreta en la Comisión de Igualdad y en una persona coordinadora entre áreas, comisiones, etc.

La Comisión de Igualdad, formada por representantes de la Diputación Provincial de Palencia y de los trabajadores y las trabajadoras, debe estar formada tanto por mujeres como por hombres. Sus componentes se distribuirán de la siguiente forma:

#### **DIPUTADOS Y DIPUTADAS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA**

**MIEMBRO DEL SINDICATO CSIF**

**MIEMBRO DEL SINDICATO USAE**

**MIEMBRO DEL SINDICATO CCOO**

**MIEMBRO DEL SINDICATO UGT**

**ASESORES/AS QUE LA ADMINISTRACIÓN Y CADA SINDICATO DESIGNEN**



Las funciones principales de la comisión de Igualdad serán, entre otras, las siguientes:

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Aprobar el diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.
3. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
4. Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
6. Asesorar y gestionar las funciones específicas requeridas para la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación en caso de violencias en el trabajo.
7. Supervisar el correcto desarrollo del Protocolo de Prevención y Actuación en caso de violencias en el trabajo.

Dicha comisión tiene gran relevancia, no sólo para el funcionamiento del Plan, sino para darlo a conocer entre todos los destinatarios del mismo.

El periodo de desarrollo de este Plan se engloba en un plazo de cuatro años evaluable anualmente, con el fin de hacer las adaptaciones necesarias para poder aplicar las modificaciones que sean precisas según la realidad existente.

Se desarrollará a lo largo de todo el año sin tener en consideración vacaciones estivales y se procurará realizar la evaluación al final del mismo, con la finalidad de poder llevar un mayor control de su implementación.

**OBJE  
TIVÖS**



## OBJETIVOS GENERALES



Eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.



Potenciar las bases para que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar sea real.



Incorporar la transversalidad de género en la gestión de los recursos humanos.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Potenciar la actuación de la Comisión de Igualdad como órgano responsable del seguimiento y supervisión de las medidas incluidas en el Plan.
2. Crear mecanismos por los que la Comisión de Igualdad estudie las distintas propuestas y opciones para una mayor y mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
3. Establecer las funciones y competencias de la Comisión de Igualdad.
4. Implantar medidas que permitan un desarrollo profesional y un acceso a puestos con mayores responsabilidades, desde una perspectiva de igualdad de género.
5. Desarrollar propuestas de formación en materia de igualdad.
6. Favorecer la mejora de la conciliación efectiva entre la vida profesional, familiar y personal mediante acciones adaptadas a las necesidades del personal.
7. Disponer de un Protocolo de Prevención y Actuación en caso de violencias en el trabajo.
8. Difundir el protocolo de Prevención y Actuación en caso de violencias en el trabajo.
9. Incluir el lenguaje no sexista en todos los documentos y publicaciones de la Diputación.
10. Fomentar la formación en igualdad.
11. Concienciar de la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



**AREAS  
DE  
INTER  
VENCIÓN  
Y  
ACCIO  
NES**



Tras realizar un diagnóstico de la situación real respecto a la igualdad de oportunidades en la Diputación Provincial de Palencia, se han podido analizar cuáles son los puntos fuertes y débiles a este respecto y de este análisis pormenorizado se han extraído las áreas en las que se ha considerado que era necesario trabajar de una forma más específica.

Son cinco las áreas en las que se ha decidido incidir por medio de acciones positivas que pretenden dar respuesta a las necesidades analizadas:



## SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS

Para trabajar un enfoque de género más acorde con la realidad de la institución y sus necesidades.



## FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Aportar una formación específica en igualdad de oportunidades.

Disponer de los recursos necesarios para promocionar a aquellos colectivos en los que se ha detectado una menor presencia y una mayor necesidad de oportunidades para poder optar en las mismas condiciones.

Así mismo un apoyo para una mayor toma de decisiones equilibrada.





## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Para conseguir una igualdad efectiva es imprescindible disponer de recursos que permitan unas condiciones igualitarias para ambos sexos tanto a nivel laboral como familiar y personal.



## COMUNICACIÓN

A nivel interno y externo se proyectará una imagen acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



## VIOLENCIAS EN EL TRABAJO

Se incluirá un Protocolo de Prevención y de Actuación para todo tipo de acoso, tanto laboral como sexual y por razón de sexo, éste según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

## 6.1 ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Garantizar a todas las personas el acceso al empleo público y la promoción laboral en condiciones de igualdad, mérito y capacidad a través de sistemas y procedimientos objetivos.
- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la organización laboral y la eliminación de los factores que perpetúan la segregación horizontal.
- ✓ Avalar la transparencia en la definición de puestos, el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y retribución, adecuando ésta a los principios de igualdad en función del puesto.
- ✓ Promover la presencia equilibrada en todos los puestos de trabajo, eliminando estereotipos sexistas y evitando la masculinización y feminización de determinados puestos de trabajo.
- ✓ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- ✓ Eliminar los estereotipos de género que dificulten el desarrollo profesional de las mujeres.
- ✓ Asegurar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procedimientos establecidos para la promoción laboral.
- ✓ Establecer políticas, sistemas y herramientas en la gestión y organización de recursos humanos que garanticen objetividad y publicidad en la clasificación de categorías laborales y en las retribuciones salariales, permitiendo el análisis desde la perspectiva de género y garantizando la igualdad.

## ACCIONES

1. Visibilización del compromiso de la Diputación de respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la publicación de convocatorias de acceso al empleo público.
2. Convocatorias y bases:
  - . Uso de imágenes y lenguaje no sexista.
  - . Utilizar criterios que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente en aquellos que conlleven pruebas físicas.
  - . Comprobación y evaluación previa de la neutralidad de género de los requisitos de acceso y criterios de baremación.
  - . Introducir como criterios de valoración en los sistemas de provisión de puestos de trabajo los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Temario de convocatorias:
  - . Revisión para eliminar posibles sesgos de género.
  - . Incluir materias de políticas de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.
4. Representación paritaria en la composición de los tribunales de selección y promoción.
5. Análisis de la estructura salarial y establecimiento de las medidas necesarias para garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.
6. Seguimiento anual cuantitativo del movimiento del personal respecto a incorporaciones y promociones, así como de las condiciones retributivas en los puestos de igual denominación.
7. Diseño de herramientas a través de la tecnología de la información que permitan análisis y seguimiento en la estructura salarial de las personas trabajadoras, desagregada por sexo.
8. Análisis de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
9. Aplicación del principio de participación equilibrada en todos los órganos colegiados.

10. Inclusión de cláusulas de fomento de la igualdad de género en los pliegos de contratación de servicios a empresas externas que impliquen la contratación de personal.

## 6.2 ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Integrar la igualdad en los sistemas de promoción interna, fomentando una mayor incorporación y participación de las mujeres en todos los órganos y puestos de la Diputación.
- ✓ Concienciar a toda las personas trabajadoras de la Diputación de la importancia de la igualdad de oportunidades.
- ✓ Fomentar la formación en esta materia.
- ✓ Incluir la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente, en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.
- ✓ Implantar procesos en el diseño, organización e impartición de la formación que garanticen el acceso equilibrado de hombres y mujeres.
- ✓ Promover planes de formación ligados a la promoción laboral y al análisis de puestos de trabajo, eliminando los estereotipos de género que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres.
- ✓ Asegurar la correcta comprensión de los conceptos básicos de igualdad de oportunidades y capacitar en la aplicación de medidas de igualdad desde la gestión pública.

## ACCIONES






1. Utilización de criterios y procedimientos de selección objetivos y adecuados a las características del puesto a cubrir.
2. Revisión de los criterios utilizados para acceder a puestos de responsabilidad, de manera que se elimine la incidencia de sesgos de género.
3. Garantía de la igualdad de oportunidades al personal en situación de excedencia por cuidados de hijos o familiares, por disfrute del permiso por maternidad, paternidad o por permiso por razón de violencia de género, para optar a los puestos de trabajo vacantes ofertados.
4. Valorar, en los puestos de trabajo a concurso o promoción profesional, la acreditación de poseer formación en materia de igualdad de género.
5. Representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las comisiones técnicas de valoración en los procedimientos de provisión y de traslados.
6. Promoción de la movilidad y carrera del personal a puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentados uno u otro sexo.
7. Fomento del acceso del personal del sexo menos representado para el desempeño de un puesto de responsabilidad.
8. Seguimiento, desagregado por sexo, del número de aspirantes que se presenten a los procesos relacionados con la carrera y promoción del personal y de las personas seleccionadas, analizando los motivos de selección y de rechazo.
9. Elaboración de informe anual mediante el cual se analice la evolución de los ascensos de mujeres y hombres en puestos directivos y de responsabilidad.
10. Estudio de necesidades formativas desagregado por sexo y análisis según categorías profesionales, clasificación y posibilidades de promoción.

11. Diseño del plan de formación ligado a la promoción laboral y a la carrera profesional.
12. Inclusión en el plan de formación de medidas que garanticen la participación equilibrada de mujeres y varones.
13. Evaluación del plan de formación desde la perspectiva de género: indicadores de igualdad cuantitativos y cualitativos.
14. Revisión, desde la perspectiva de género, de los contenidos y materiales que se impartan en las acciones formativas del Plan de Formación, para garantizar que no contengan estereotipos de género.
15. Promoción de la participación de mujeres en acciones formativas correspondientes a puestos masculinizados y viceversa.
16. Aportación de propuestas de la Comisión de Igualdad en el diseño del plan de formación.
17. Formación para la promoción de personas de sexo subrepresentados en diferentes servicios y áreas de actuación.
18. Sistema de selección del alumnado que garantice la participación equilibrada y priorice a las mujeres en aquella formación de puestos en los que está subrepresentada.
19. Metodologías y horarios compatibles con la conciliación de vida laboral, personal y familiar.
20. Promoción de la formación on-line, semi-presencial y a distancia.
21. Elaboración de materiales formativos con lenguaje e imágenes no sexistas.
22. Inclusión transversal de valores no sexistas en todas las acciones formativas.
23. Formación en liderazgo para mujeres.
24. Formación para incorporar la perspectiva de género de forma específica en cada área de trabajo.

25. Formación en género al personal que preste atención directa a la ciudadanía.
26. Formación para la negociación colectiva no discriminatoria.
27. Formación en materia de género al personal que compone los tribunales y órganos de selección.
28. Formación a responsables políticos/as en género.
29. Análisis de las causas de abandono de las acciones formativas que se produzcan.

## 6.3 ÁREA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-  Continuar implementando medidas para facilitar la articulación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en el profesional.
-  Implantar sistemas de trabajo innovadores que promuevan la conciliación, a la vez que garanticen el servicio público.
-  Promover el equilibrio entre hombres y mujeres para compatibilizar vida familiar, personal y laboral.
-  Eliminar obstáculos para la participación equilibrada de hombres y mujeres en la esfera pública y privada.
-  Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la necesidad de compartir responsabilidades de forma equilibrada entre varones y mujeres como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

## ACCIONES

1. Conocimiento de las responsabilidades familiares del personal. Analizar cuántas personas tienen menores y/o dependientes a su cargo.
2. Consideración de un sistema de teletrabajo en los puestos que sea posible por servicios.
3. Estudio de la posibilidad de cambio de centro de trabajo o de las condiciones de jornada para las personas que lo soliciten por motivos de conciliación, debidamente acreditados.
4. Campaña de difusión sobre las medidas existentes de permisos y reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes y menores y promover su utilización por los hombres.
5. Incluir medidas en la negociación colectiva que mejoren la normativa. Se indican sugerencias aportadas por personas trabajadoras en la Diputación:
  - . Posibilidad de conversión de los días de libre disposición en bolsas de horas que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes.
  - . Establecimiento de un permiso justificado para acompañar a consulta médica a familiares que no puedan acudir solos. (Especificar grado)
  - . Flexibilidad para la elección de vacaciones.
  - . Posibilidad de solicitar vacaciones hasta el día 15 de enero.
  - . Dar la opción de que, de los 22 días laborales de vacaciones, se puedan elegir para su disfrute días sueltos, no obligatoriamente de 5 en 5.
  - . Ampliar la opción de recuperar horario todas las tardes, no sólo los martes.
  - . Eliminación de la media hora diaria añadida.
  - . Ampliación de horario de entrada hasta las 9:00 h.
6. Talleres para la concienciación del uso del tiempo igualitario.
7. Seguimiento de los usos que mujeres y hombres de la Diputación realizan de las medidas de conciliación. Elaboración de informe.
8. Implantación de un buzón de sugerencias/aportaciones del personal, para su evaluación por la Comisión de Igualdad.



## 6.4 ÁREA DE COMUNICACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Informar a todas las personas trabajadoras de la Diputación acerca del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos.
- ✓ Comunicar la voluntad política de implementar el I Plan de Igualdad en la Diputación.
- ✓ Provocar un cambio de aptitudes y actitudes hacia valores igualitarios.
- ✓ Asegurar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas desde la institución.
- ✓ Promover el uso del lenguaje desde valores de inclusión e igualdad tanto interna como externamente.
- ✓ Promover reflexiones profundas de la incidencia del lenguaje y las imágenes en la construcción no igualitaria de la realidad.
- ✓ Eliminar la invisibilidad de género provocada por el uso sexista del lenguaje.
- ✓ Incluir el lenguaje no sexista en todos los documentos y publicaciones de la Diputación.

## ACCIONES

1. Diseño del tríptico del I Plan de Igualdad.
2. Difusión del I Plan de Igualdad entre todo el personal, a través de email y cartas.
3. Presentación directa grupal del I Plan de Igualdad en órganos políticos y jefaturas, explicando las actuaciones específicas que les afectan.
4. Seminarios de presentación del Plan a nivel interno y externo.
5. Campaña de información exterior: ruedas de prensa, periódicos, televisión y radio.
6. Difusión externa a otras entidades públicas y privadas a través de email, charlas, participación en foros, encuentros, intercambios de experiencias, etc.
7. Edición del Plan de Igualdad y envío a personal interno y externo.
8. Difusión de los distintos planes y actuaciones realizadas: protocolo de acoso, plan de formación, plan de conciliación.
9. Información en la web de la Diputación sobre el plan, actividades, calendario, resultados, etc.
10. Sensibilización a los cargos políticos sobre la necesidad de implantar medidas de igualdad de forma transversal a las actuaciones políticas internas y externas de su área de intervención.
11. Eliminar el lenguaje e imágenes sexistas de toda la documentación interna y externa, así como en bases de datos, programas informáticos y material de difusión y publicidad.
12. Difundir el manual de prácticas para la utilización de lenguaje no sexista en la administración.
13. Campaña de concienciación y sensibilización para el uso de lenguaje no sexista interno y externo.
14. Formación para el uso de lenguaje y comunicación no sexista.

15. Difusión de las convocatorias de promoción y los criterios de selección a todas las personas trabajadoras, a través de todos aquellos canales de comunicación que sean necesarios, a fin de asegurar de que la información llegue a todo el personal y se visibilice el compromiso de la Diputación con la igualdad de género.

## 6.5 ÁREA DE VIOLENCIAS EN EL TRABAJO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- ✓ Diseñar e implantar protocolos que garanticen una óptima atención a las víctimas de acoso laboral y sexual así como la protección de sus derechos.
- ✓ Sensibilizar sobre el acoso laboral y sexual promoviendo valores de rechazo hacia dichas conductas.

### ACCIONES

1. Elaboración de protocolos de prevención y actuación en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.
2. Creación de un equipo multidisciplinar de las personas trabajadoras de la Diputación en primera estancia para asesoramiento a las víctimas de acoso.
3. Incluir acciones positivas en la negociación colectiva dirigidas a las personas víctimas de acoso.
4. Establecer medidas en la negociación colectiva para las víctimas de violencia de género.
5. Diseñar un sistema de comunicación interna para denunciar las situaciones o hechos discriminatorios, asegurando la confidencialidad.



# EVALUACION



El seguimiento y evaluación del plan será competencia de la Comisión de Igualdad para vigilar y hacer respetar el principio de igualdad en el desarrollo de las actividades de la Diputación Provincial de Palencia, detectando cualquier indicio de trato discriminatorio entre hombres y mujeres y proponiendo las medidas necesarias para la corrección de tales situaciones.

La Comisión de Igualdad evaluará e informará, con periodicidad anual, la situación en materia de igualdad de oportunidades y el grado de cumplimiento de los objetivos y en conformidad con los resultados de la evaluación, podrá proponer y acordar nuevos criterios, objetivos o medidas para la mejora del plan; puesto que es una evaluación dinámica y flexible.

El término del periodo estipulado para el desarrollo de dicho plan se podrá prolongar realizando las adaptaciones necesarias, acordadas tras el análisis de su seguimiento.



## CONTINUA, DINÁMICA Y FLEXIBLE

Se evaluarán tanto los resultados como los efectos de las prácticas desarrolladas y sus procesos, por lo que se realizará una evaluación de resultados que analice el grado de cumplimiento de los mismos; una evaluación del proceso que permita conocer el nivel de desarrollo de las acciones y una evaluación del impacto por el que conoceremos el grado de igualdad de oportunidades existente, percibiendo si tras las acciones existen cambios significativos en la concepción y cultura relativa a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es necesario que sea una evaluación continua, dinámica y flexible para adaptarse a las necesidades y cambios que se puedan encontrar.

A continuación se muestran los indicadores para cada una de las áreas de intervención:

## ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS

1. Aplicación del criterio de baremación de los cursos de igualdad para el acceso o promoción profesional.
2. Tipo y número de propuestas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al personal de la Diputación de Palencia.
3. Número de reuniones entre la Comisión de Igualdad y el resto de las Comisiones.
4. Número de reuniones entre la Comisión de Igualdad y el Consejo Provincial de la Mujer.
5. Establecimiento de unas bases que especifiquen las funciones adjudicadas a la Comisión de Igualdad y a sus integrantes.
6. Desarrollo de procesos de promoción interna basados en los méritos y capacidades, para equilibrar en los puestos de toma de decisiones y responsabilidad, la presencia de mujeres y hombres.
7. Inclusión de un criterio de valoración positiva en los acuerdos firmados con empresas externas que hayan obtenido el distintivo de “Igualdad en la empresa”.
8. Tipo y número de oposiciones en los que se incluye en su temario la igualdad de oportunidades.
9. Existencia de un estudio desagregado por sexos, sobre los grupos profesionales y sus cargos de responsabilidad.
10. Presencia de un sistema que garantice la participación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los procesos de movilidad del personal de la institución.
11. Existencia de una garantía de accesibilidad a los derechos independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad de la persona trabajadora.

## ÁREA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

1. Aplicación de la cuota de participación femenina y masculina en los cursos formativos con subrepresentación.
2. Tipo de cursos formativos con subrepresentación, en los que es necesario utilizar la cuota de participación femenina y masculina.
3. Número y sexo de participantes que se han acogido a la cuota de participación para poder realizar cursos en los que existía subrepresentación.
4. Existencia en los cursos ofertados por la Diputación Provincial de Palencia, de un módulo específico sobre igualdad de oportunidades.
5. Desarrollo de cursos en materia de Igualdad para el personal de Diputación.
6. Tipo y número de cursos específicos para potenciar a las mujeres en aquellas profesiones y servicios en los que se encuentren subrepresentadas.
7. Número de mujeres que participan en cursos formativos con el fin de poder acceder a puestos en los que hay un menor número de féminas.
8. Existencia de casos en los que se utiliza el acceso preferente a los cursos de formación del personal que se incorpora al puesto de trabajo tras excedencias o permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
9. Sexo del personal que utiliza el acceso preferente a cursos formativos tras una excedencia.
10. Implementación, o no, de acciones desarrolladas para la promoción de mujeres en los cargos de responsabilidad.
11. Tipología y número de cursos sobre igualdad, en un año.
12. Existencia de una lista de propuestas formativas en materia de igualdad para el personal que conforma la Diputación.
13. Desarrollo de un curso obligatorio específico en materia de igualdad, para el personal de servicios sociales y para aquellos profesionales que trabajen con el colectivo de mujeres que sufren discriminación múltiple.



14. Datos desagregados por sexo de los participantes en el curso de igualdad y tratamiento integral para la mujer con discriminación múltiple.
15. Existencia de fórmulas mixtas y flexibilidad horaria en los cursos formativos.
16. Realización de estudios relativos a las necesidades formativas de las personas trabajadoras respecto a la mejora de su capacitación.

## ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

1. Existencia de dípticos relativos a información de la conciliación de vida familiar, personal y laboral.
2. Grado de satisfacción, positiva o negativa, con las medidas que estaban establecidas para la flexibilidad horaria.
3. Realización de medidas correctoras para un mayor logro de una auténtica conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Organización de charlas informativas y jornadas utilizadas para explicar las medidas de igualdad y conciliación.
5. Datos desagregados por sexo de las personas que participan en las charlas y jornadas explicativas de las medidas sobre igualdad y conciliación.
6. Existencia de un estudio sobre la viabilidad de una bolsa de ayudas económicas para gastos en servicios de cuidado de personas dependientes o menores durante las acciones formativas obligatorias, cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
7. Tipo y existencia de recursos para que el personal trabajador de la Diputación de Palencia, obtenga un mayor y mejor acceso a cursos formativos, participación en jornadas, etc. sin que el cuidado de personas dependientes a su cargo, o circunstancias específicas familiares y/o personales sea un impedimento para ellos.

8. Datos desagregados por sexo de las personas usuarias de la opción de teletrabajo para poder conciliar vida laboral y familiar.
9. Disposición, o no, de alternativas para una flexibilidad horaria adaptada a las necesidades específicas de aquellas personas con familiares dependientes, siempre atendiendo a los servicios y responsabilidades laborales adecuadamente.
10. Número de personas, desagregadas por sexo, que se acogen a la opción de disfrute de permisos no solicitados por sus parejas, dentro de las opciones legales.
11. Solicitudes recibidas de personas interesadas en una elección prioritaria a la hora de elegir vacaciones por tener menores a su cargo.
12. Datos desagregados por sexo de las personas usuarias de fórmulas alternativas para poder conciliar formación y vida familiar.
13. Número de solicitudes para convertir los días de libre disposición en “bolsa de horas”.
14. Desagregación de los datos de las personas usuarias de la “bolsa de horas”.
15. Existencia de mecanismos para establecer criterios de una posible valoración positiva, dirigida a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección del lugar de trabajo en el concurso de traslados.

## ÁREA DE COMUNICACIÓN

1. Desarrollo de medios para la divulgación del Plan de Igualdad.
2. Distribución de Planes de Igualdad entre las personas trabajadoras.
3. Existencia de estadísticas y estudios donde se haya desagregado por sexos los datos y conclusiones.
4. Reparto de Protocolos de Prevención y Contra las distintas violencias en el trabajo dentro de la entidad.

5. Existencia de dípticos informativos respecto a medidas y cuestiones legales relacionadas con la conciliación de vida familiar, laboral y personal entregados a todo el personal de la entidad.
6. Presencia de un logo de igualdad en la página de la Diputación, con un enlace a información relevante y útil.
7. Grado de conocimiento, entre todo el personal, del recurso y espacio establecido para recoger dudas, quejas, sugerencias, etc. relativas a igualdad de oportunidades y discriminación.
8. Número de documentos y material sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres disponible.
9. Grado de satisfacción y utilidad del enlace de igualdad para consultar la información.
10. Existencia de una guía de información respecto a conciliación e igualdad.
11. Disposición de un mecanismo de intercambio informativo en igualdad, con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.
12. Realización, o no, de un estudio relativo a la transversalidad de la igualdad en los servicios y áreas de la Diputación de Palencia.

## ÁREA DE VIOLENCIAS EN EL TRABAJO

1. Existencia de un Protocolo de Prevención y Actuación en caso de distintas violencias en el trabajo.
2. Realización de charlas informativas para dar a conocer a todas las personas trabajadoras de la Diputación en qué consiste el Protocolo de Prevención y Actuación en caso de violencias en el trabajo.
3. Reparto de Protocolos de Prevención y contra las distintas violencias en el trabajo.
4. Distribución de dípticos relativos a los recursos existentes en la zona para ayudar a las personas víctimas de violencias en el trabajo.

# GLOSA RIO DE TERMI NOS



## **ACCIÓN POSITIVA**

Medida o acción compensatoria.

Su objetivo es combatir las discriminaciones que resultan de la adopción de actitudes discriminatorias intencionadas o no.

## **ACOSO SEXUAL**

Comportamiento de naturaleza sexual y connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y hombres. En el ámbito del trabajo se incluye el comportamiento de superiores jerárquicos y colegas profesionales que resultase una amenaza de la posición laboral.

## **CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL**

Sistema de organización social y empresarial que facilita a las personas el desempeño de sus derechos y responsabilidades familiares, laborales y personales.

## **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

Trato desfavorable provocado por el establecimiento de condiciones aparentemente neutrales.

## **DISCRIMINACIÓN POSITIVA**

Trato favorable cuya finalidad es compensar una situación global de desigualdad. Sus efectos se miden en los resultados.

## **EQUIDAD DE GÉNERO**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

## **ESTEREOTIPO**

Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, raza, edad, etnia, salud, etc.)

## **GÉNERO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

## **IGUALDAD DE TRATO**

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

## **IGUALDAD FORMAL**

Consideración y reconocimiento de un derecho recogido en la Ley.

## **IGUALDAD REAL**

Situación de equiparación de derechos a partir de la consideración de las diferencias sostenidas por el modelo social o circunstancias ajenas a la persona.

## **LENGUAJE NO SEXISTA**

Reconocimiento expreso en el uso del lenguaje de la existencia de las mujeres eliminando vocablos generalistas en masculino que pretendidamente incluyen a las mismas.

## **MAINSTREAMING**

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen [comunicación de la Comisión COM(96) 67 final de 21.2.1996].

## **PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA**

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).



## **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Incorporación de las diferencias existentes en las condiciones de participación social entre hombres y mujeres sostenidas por el género.

## **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Consideración de trato equitativo.

## **SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

## **SEXISMO**

Actitud o comportamiento jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.





## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Toda conducta que atenta contra la dignidad e integridad física y moral de las mujeres, en base a la consideración social que tradicionalmente se le ha venido dando.




**DIREC  
TORTO  
DE  
INTERES**



## ■ NACIONAL

-  **Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades**  
([www.inmujer.gob.es](http://www.inmujer.gob.es))
-  **Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad**  
([www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es](http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es) )
-  **Escuela Virtual de Igualdad**  
([www.escuelavirtualigualdad.es](http://www.escuelavirtualigualdad.es))
-  **Igualdad en la empresa**  
([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es))

## ■ AUTONÓMICO

-  **Consejería de familia e igualdad de oportunidades**  
(<https://gobierno.jcyl.es/web/es/consejerias/consejeria-familia-igualdad-oportunidades.html>)
-  **Sección de Familia en la Web de la Junta de Castilla y León**  
([https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1246988963464/\\_/\\_/\\_](https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100/1246988963464/_/_/_))
-  **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León**  
(<https://familia.jcyl.es/web/jcyl/Familia/es/Plantilla100Detalle/1246988964069/1246988964069/1284287647796/Redaccion>)

## ■ DIPUTACIÓN DE PALENCIA

Área de asuntos generales y recursos humanos  
Calle Burgos Nº1, 34001 Palencia  
Teléfonos de contacto: 979 71 51 18

-  **[personal@diputaciondepalencia.es](mailto:personal@diputaciondepalencia.es)**

**PLAN**  
DE  
**IGUALDAD**



**Diputación  
DE PALENCIA**