

# PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL



2009  
2012

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y  
Hombres de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real

*Unidad de Género*

*Área de Servicios Sociales e Igualdad de Género*

*Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real*

## ÍNDICE

1.PRESENTACIÓN	Pág. 4
2.INTRODUCCIÓN	Pág. 7
3.PLAN DE IGUALDAD	Pág.10
3.1.OBJETIVOS	Pág.11
3.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Pág. 12
ÁREA 1. <i>Sensibilización y Comunicación para la Igualdad de Oportunidades</i>	Pág. 13
ÁREA 2. <i>Participación equilibrada</i>	Pág. 18
ÁREA 3. <i>Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal</i>	Pág. 27
ÁREA 4. <i>Salud Laboral</i>	Pág. 32
4.LEGISLACIÓN BÁSICA EN MATERIA DE IGUALDAD	Pág. 37

# 1. PRESENTACIÓN

## PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE CIUDAD REAL.

*La Igualdad de Oportunidades es, por definición, una forma de justicia social en el que todas las personas, al menos potencialmente, tienen las mismas posibilidades de acceder a las mejores cotas de bienestar y poseer los mismos derechos políticos y civiles.*

*Los que han de garantizar y velar por esta igualdad, así como por la calidad de vida que todo ser humano debe perseguir, -y por ende, una sociedad sostenible debe proporcionar-, son los poderes públicos y desde ellos, las mujeres y hombres elegidos y legitimados por el pueblo para cumplir esta misión.*

*Son ya muchas las iniciativas emanadas desde el Gobierno de España en pos de conseguir una sociedad más igualitaria, especialmente en lo que a las mujeres se refiere: La Ley de Violencia de Género, Los Planes de Conciliación, los Protocolos de Acoso, y La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007, que es la base del PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL (2009-2012).*

*Fue, ha sido y sigue siendo deseo de esta Corporación, bien instrumentado a través de María Victoria Sobrino, Vicepresidenta 3ª y*

*responsable de las Políticas de Igualdad, el crear el medio y la herramienta de trabajo que permita alcanzar en esta Institución, dicha calidad de vida que viene materializada en la Conciliación de la vida personal, laboral y profesional de nuestras trabajadoras y trabajadores, la participación equilibrada en los procesos decisorios, el mayor acceso a puestos y órganos de responsabilidad, y, en definitiva cualquier tipo de medida tendente a equiparar la situación de nuestro personal.*

*Y así, tras la conclusión de un certero Diagnóstico elaborado a través de la Auditoria de Género que realizó la institución, -y fruto de la voluntad de incorporar la igualdad de oportunidades y el género, tanto en el funcionamiento interno, como en la políticas y servicios públicos que gestionamos-, nace este documento que aquí presentamos: el PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL, como parte del Plan Estratégico. Esperamos que sea de gran utilidad.*

*Nemesio de Lara Guerrero.*

*Presidente Excm. Diputación Provincial.*

## 2. INTRODUCCIÓN

*El compromiso de los Poderes Públicos con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres que preconiza la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007**, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, es el motor de este **Plan Estratégico de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real**.*

*Para asentar este derecho de igualdad en el ámbito territorial de su competencia, la Excm. Diputación plantea la necesidad de **incorporar la igualdad de oportunidades** y el género tanto en su funcionamiento interno como en su gestión de políticas y servicios públicos.*

*Siguiendo las orientaciones de la **Ley Orgánica**, la Excm. Diputación apuesta por la integración del **principio de igualdad** en todas las políticas, como el criterio principal de actuación de los Poderes Públicos para hacer real y efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.*

*En este contexto nace el **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL (2009-2012)** cuyo principal reto es sentar las bases para la incorporación del principio de igualdad y el enfoque de género en la cultura organizacional de la Excma. Diputación.*

*La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este Plan Estratégico de Igualdad de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real responden a los resultados obtenidos en la auditoría de género llevada a cabo sobre la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la Excma. Diputación de Ciudad Real.*

*Mediante esta auditoría de género se realizó un análisis sobre la situación de la Excma. Diputación en relación al principio de **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** para detectar las necesidades y obstáculos existentes en torno a dos ejes principales de análisis:*

- *La Excma. Diputación como organización laboral*
- *La Excma. Diputación como gestora de políticas públicas*

*Este **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** se compone por tanto de **dos partes** diferenciadas que responden a las conclusiones de los dos ejes de análisis mencionados.*

*En primer lugar, se encuentran todas las **acciones que se consideran necesarias para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal funcionario y laboral de la Excma. Diputación.***

*Por su parte, el Plan de integración de la perspectiva de género en la gestión de políticas públicas de la Excma. Diputación comprende todas aquellas **acciones dirigidas fundamentalmente a integrar la igualdad de oportunidades y el género como principio en la gestión de políticas y servicios públicos, es decir, en los procesos de diseño, puesta en marcha y desarrollo de políticas y servicios públicos gestionados por la Excma. Diputación.***



*En concreto el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, propone una serie de medidas positivas, tendentes a: propiciar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; proporcionar una formación adecuada y personalizada a cada puesto de trabajo, respetando la conciliación y el desarrollo de la carrera profesional; facilitar y fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en los procesos de acceso y selección, como en los decisorios; promover la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad; integrar la perspectiva de género en los riesgos laborales y la salud, así como a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo....y en definitiva a propiciar un entorno igualitario y proclive al desarrollo de la igualdad de oportunidades del personal de la Institución.*

2009  
2012

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real

### ***3. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE CIUDAD REAL***

### 3.1. OBJETIVOS

Los **Objetivos Generales** de este Plan de Igualdad son:

- *Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión del personal funcionario y laboral de la Excm. Diputación de Ciudad Real.*
- *Promover el equilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en la organización.*
- *Defender la dignidad de las personas y la no discriminación por razón de sexo.*

Los **Objetivos Específicos** son los siguientes:

- *Desarrollar un programa de comunicación interno y externo que contribuya a la corrección de estereotipos de género*
- *Facilitar la presencia de las mujeres en los niveles en los que su presencia es menor*
- *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal*

Estos **objetivos** delimitan las acciones de un **Plan de Igualdad** centrado en 4 **áreas** de intervención que se desarrollan en el siguiente apartado.

### 3.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES
<p><b>ÁREA 1:</b> Sensibilización y Comunicación para la Igualdad de Oportunidades</p>	<p>1) Difusión del Plan de Igualdad</p> <p>2) Formación para la igualdad de oportunidades</p>
<p><b>ÁREA 2:</b> Participación Equilibrada</p>	<p>3) Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección o acceso</p> <p>4) Fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad</p> <p>5) Definición de un Plan de Formación desde la perspectiva de género</p>
<p><b>ÁREA 3:</b> Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal</p>	<p>6) Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla</p> <p>7) Plan de Conciliación</p>
<p><b>ÁREA 4:</b> Salud Laboral</p>	<p>8) Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</p> <p>9) Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo</p>

*La calendarización que se establece al final de cada Acción, es meramente orientativa .*

## **ÁREA 1. Sensibilización y Comunicación para la Igualdad de Oportunidades**

### **Acción 1. Difusión del Plan de Igualdad**

<b>Objetivo</b>	<i>Informar al personal de la Excma. Diputación acerca de la existencia y contenidos del Plan de Igualdad de la Excma. Diputación de Ciudad Real.</i>
<b>Procedimientos</b>	<p><i>1. Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la Excma. Diputación para promover la igualdad de oportunidades en la organización.</i></p> <p><i>Se difundirá a través de los canales de comunicación habitual en la organización (correo electrónico, tabloneros de anuncios, carta personalizada) la puesta en marcha</i></p>

*del Plan de Igualdad, sus objetivos, contenidos principales y mecanismos de comunicación.*

**2. *Habilitar un espacio permanente en la web corporativa de información relativa al Plan de Igualdad.***

*Se abrirá un espacio en la web corporativa en el cual se podrá acceder a los contenidos del Plan de Igualdad, las novedades y próximas actuaciones a desarrollar, recoger incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan y/o la igualdad de oportunidades en la Excma. Diputación.*

**3. *Edición de materiales divulgativos.***

*Se editarán y distribuirán a todos los departamentos y áreas de la Excma. Diputación folletos informativos sobre los objetivos, personas destinatarias y acciones incluidas en el Plan de Igualdad.*

	<p><i>Asimismo, se editará el Plan de Igualdad para su difusión en todos los departamentos de la organización.</i></p>
<p><b>Coordinación</b></p>	<p><i>La Coordinación se realizará a partir de los siguientes departamentos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Área de Personal</i></li> <li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li> <li>● <i>Servicio de Publicaciones</i></li> </ul>
<p><b>Calendarización</b></p>	<p><b>Procedimiento 1:</b> enero 2010</p> <p><b>Procedimiento 2:</b> enero-junio 2010</p> <p><b>Procedimiento 3:</b> enero-marzo 2010</p> <p><b>Nota:</b></p> <p><i>Los canales de comunicación permanecerán a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.</i></p>

## ***Acción 2. Formación para la Igualdad de Oportunidades.***

<p><i><b>Objetivo</b></i></p>	<p><i>Capacitar al personal responsable de la gestión del personal en la Excm. Diputación para la integración con éxito de la igualdad de oportunidades en la organización.</i></p>
<p><i><b>Procedimientos</b></i></p>	<p><i>1. Formación de la plantilla del Departamento de Personal en materia de Igualdad de Oportunidades.</i></p> <p><i>El objetivo de esta formación es capacitar a este departamento.</i></p> <p><i>La acción formativa se dirige especialmente al personal técnico y político del Servicio de Personal relacionada con la gestión del personal de la Excm. Diputación.</i></p>



	<p><i>La duración de la formación es de 15 horas, y aborda los siguientes contenido:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Beneficios de la igualdad de oportunidades en las Organizaciones laborales.</i></li> <li>● <i>Impacto de género de las políticas y prácticas de la gestión de personas</i></li> <li>● <i>Herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal.</i></li> </ul> <p><i>Se recomienda una metodología semi-presencial.</i></p>
<p><b>Coordinación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Área de Personal</i></li> <li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li> </ul>
<p><b>Calendarización</b></p>	<p><b>Procedimiento 1:</b> <i>se incluirá en Plan Anual de la Formación Continua para el año 2010</i></p>

## ÁREA 2. Participación equilibrada

***Acción 3. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección o acceso***

<b><i>Objetivos</i></b>	<p><b><i>Elaborar procedimientos que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso a la Excma. Diputación.</i></b></p> <p><b><i>Definir criterios que faciliten el acceso de mujeres a todos los niveles de la organización.</i></b></p>
<b><i>Procedimientos</i></b>	<p><b><i>1. Contenido y redacción de las Convocatorias.</i></b></p> <p><b><i>Se revisará y se pondrá especial atención a la redacción de las convocatorias de empleo realizadas por la Excma. Diputación, eliminando cualquier lenguaje o imagen sexista en las mismas.</i></b></p>

*Las convocatorias y ofertas indicarán claramente el compromiso de la Excma. Diputación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

**2. Identificación de las barreras existentes para la presentación de candidaturas de personas del sexo minoritario en los puestos que tradicionalmente se han considerado femeninos o masculinos.**

*Se realizará un estudio en la provincia para detectar factores externos a la Excma. Diputación que perpetúan la masculinización o feminización de determinados puestos ofertados por la Excma. Diputación.*

**3. Estabilización de puestos de trabajo no consolidados.**

*Se revisarán los servicios que se cubren con contrataciones temporales con el fin de incorporar a la estructura estable de la Excma. Diputación aquellos que hayan*

*devenido en necesidades estables de la organización.*

**4. Contratación de mujeres para áreas y puestos en los que estén sub-representadas.**

*En igualdad de condiciones, se priorizará la contratación de mujeres para cubrir vacantes en puestos tradicionalmente masculinizados.*

**5. Contratación de hombres para áreas y puestos en los que estén sub-representados.**

*En igualdad de condiciones, se priorizará la contratación de hombres para cubrir vacantes en puestos tradicionalmente feminizados.*

**Coordinación**

- *Área de Personal*
- *Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género*

**Calendarización**

**Procedimiento 1:** Durante toda la vigencia del Plan

**Procedimiento 2:** Segundo semestre 2010

**Procedimiento 3:** Primer semestre 2011

**Procedimiento 4:** Durante toda la vigencia del Plan

***Acción 4. Fomento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad***

**Objetivos**

***Promover el desarrollo profesional del personal de la Excma. Diputación.***

***Fomentar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción a puestos de responsabilidad de la Excma. Diputación.***

### *Procedimientos*

#### *1. Identificación de mujeres con potencial de desarrollo profesional.*

*Se recopilará y sistematizará la información referente a la formación y experiencia profesional del personal de Excm. Diputación, identificando a las trabajadoras con mayor potencial de promoción.*

#### *2. Formación para el desarrollo de carrera.*

*Dentro del Plan de Formación de la Excm. Diputación se incluirán acciones formativas que faciliten al personal de la Excm. Diputación las habilidades y conocimientos necesarios para asumir funciones de responsabilidad y se motivará activamente la participación de las trabajadoras en las mismas.*

#### *3. Revisión de los criterios de clasificación del personal por niveles.*

*Se revisarán y, si fuera necesario, se modificarán los criterios de clasificación del*

	<p><i>personal por niveles, para garantizar que tal asignación no está influida por estereotipos de género.</i></p> <p><b>4. Priorizar el concurso de traslados frente a las bolsas de empleo o las pruebas de acceso para la cobertura de plazas de mayor responsabilidad.</b></p>
<p><b>Coordinación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Área de Personal</i></li> <li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li> </ul>
<p><b>Calendarización</b></p>	<p><b>Procedimiento 1:</b> <i>primer semestre 2010. La base de datos se mantendrá actualizada con carácter anual</i></p> <p><b>Procedimiento 2:</b> <i>se programará en el marco de la Formación Continua, a lo largo de toda la vigencia del Plan</i></p> <p><b>Procedimiento 3:</b> <i>segundo semestre de 2011</i></p> <p><b>Procedimiento 4:</b> <i>vigencia del Plan</i></p>

## ***Acción 5. Definición de un plan de formación desde la perspectiva de género***

<p><b>Objetivos</b></p>	<p><i><b>Incrementar la participación de las trabajadoras en los procesos de formación continua.</b></i></p> <p><i><b>Atender a las necesidades de formación del organismo y de la plantilla.</b></i></p>
<p><b>Procedimientos</b></p>	<p><i><b>1. Detección de necesidades de formación.</b></i></p> <p><i>Se realizará un estudio-diagnóstico y se elaborarán herramientas de recogida de información que detecten los intereses y las necesidades formativas del personal en relación con las capacidades que debe tener para el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo, así como para el desarrollo de una carrera profesional en la Excma. Diputación Provincial.</i></p> <p><i><b>2. Desarrollo de procedimientos y</b></i></p>



*herramientas para propiciar la participación de mujeres y hombres en la formación continua en igualdad de condiciones.*

**3.** *Se desarrollarán las medidas oportunas para que mujeres y hombres disfruten de las mismas oportunidades de acceder y participar en la formación continua de la empresa. Para ello:*

- *Se difundirá la oferta formativa de forma transversal e interdepartamental a todo el personal.*
- *Se incrementará la formación realizada durante el horario laboral y la realizada on-line.*
- *Se establecerán cuotas mínimas para la participación de mujeres en aquella formación específica*

*dirigida a los puestos masculinizados de la Excma. Diputación. En caso de no alcanzarse esta cuota de participación, se priorizará la participación de las trabajadoras en la misma.*

**Coordinación**

- *Área de Personal*
- *Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género*

**Calendarización**

**Procedimiento 1:** *primer semestre 2011*

**Procedimiento 2:** *durante toda la vigencia del Plan*

## ÁREA 3. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

### *Acción 6. Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla*

<p><b>Objetivo</b></p>	<p><i>Identificar las necesidades que trabajadoras y trabajadores tiene para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</i></p>
<p><b>Procedimientos</b></p>	<p><i>1. Sistematización de la recogida de información sobre las responsabilidades familiares de las trabajadoras y los trabajadores.</i></p> <p><i>Formalizar un procedimiento, por ejemplo, a través de una ficha, que recoja anualmente las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida familiar. Esta ficha deberá recoger información relativa a:</i></p>

- *Nº de menores a cargo del trabajador o trabajadora. Edades de los y las menores.*
- *Existencia de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración de dichos periodos).*
- *Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador.*
- *Situación familiar del trabajador o trabajadora (cabeza de familia monoparental, separado/a o divorciada/o, custodia de menores, situación laboral de la pareja, etc...*

**Coordinación**

- *Área de Personal*
- *Unidad de Género y Servicios Sociales*

	<i>e Igualdad de Género</i>
<b>Calendarización</b>	<b>Procedimiento 1: primer semestre 2010</b>

### ***Acción 7. Plan de Conciliación***

<b>Objetivos</b>	<p><b><i>Mejorar en lo posible las medidas de conciliación contempladas en la legislación laboral.</i></b></p> <p><b><i>Ofrecer a trabajadores y trabajadoras de la organización diferentes opciones que les permitan compatibilizar más fácilmente la vida laboral con la familiar.</i></b></p>
<b>Procedimientos</b>	<p><b>1. Elaboración de un Plan de Conciliación.</b></p> <p><i> Junto a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Excm. Diputación se negociará un Plan de Conciliación que dé cobertura a las</i></p>

*necesidades planteadas por el personal e identificadas en la Acción 7.*

## *2. Difusión del Plan de Conciliación.*

*Se difundirán, a través de folletos informativos y del espacio habilitado en la web para el Plan de Igualdad, todas las mejoras y las medidas de conciliación acordadas en la Excma. Diputación. Se incluirá entre esta información los contenidos de la Ley sobre Conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley Orgánica de Igualdad.*

*Se impulsará el uso de las medidas de conciliación entre los trabajadores a través de una campaña de información de los posibles permisos a los que se pueden acoger y sensibilización en corresponsabilidad de las responsabilidades familiares.*

**Coordinación**

- *Área de Personal*

	<ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li><li>● <i>Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras</i></li></ul>
<b><i>Calendarización</i></b>	<p><b><i>Procedimiento 1:</i></b> <i>segundo semestre de 2010</i></p> <p><b><i>Procedimiento 2:</i></b> <i>a partir de la elaboración del Plan de Conciliación, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</i></p>

## ÁREA 4. Salud Laboral

### *Acción 8. Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*

<p><b>Objetivos</b></p>	<p><i>Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar diferencialmente sobre la salud de mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, especialmente lactancia, embarazo y maternidad.</i></p> <p><i>Adaptar las infraestructuras (por ejemplo, vestuarios), ropa de trabajo y herramientas y equipos de trabajo a las necesidades y características de mujeres y hombres.</i></p>
<p><b>Procedimientos</b></p>	<p><i>1. Evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género.</i></p>



*Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo las condiciones laborales afectan de manera diferente a mujeres y hombres.*

## **2. Protección a las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.**

*Se elaborará un protocolo de evaluación específico para el análisis de los puestos de trabajo, y se desarrollarán las correspondientes actuaciones preventivas.*

## **3. Adaptación de infraestructuras y equipamientos.**

*Se modificarán las instalaciones existentes o habilitarán nuevas para su uso por mujeres y hombres.*

*Asimismo se facilitará a las trabajadoras equipos de trabajo y/o uniformes adaptados a sus características.*

<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Área de Personal</i></li> <li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li> <li>● <i>Comité de Seguridad y Salud</i></li> </ul>
<b>Calendarización</b>	<p><b>Procedimiento 1:</b> <i>a partir de la próxima evaluación de riesgos laborales.</i></p> <p><b>Procedimiento 2:</b> <i>a partir de la puesta en marcha del Plan de Igualdad.</i></p> <p><b>Procedimiento 3:</b> <i>a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.</i></p>

### ***Acción 9. Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo***

<b>Objetivo</b>	<b><i>Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.</i></b>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Procedimientos****1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo.**

*Junto a la RLT se diseñará un protocolo de actuación que incluirá las definiciones legales de acoso sexual y acoso por razón de sexo y su tipología, un procedimiento de prevención, mecanismos de actuación y procedimiento sancionador. Se determinarán asimismo los recursos humanos y materiales puestos a disposición por la empresa para atender a estas situaciones.*

**2. Formación para las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso.**

*Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual, su formación debería incluir no sólo conocimientos legales, sino contenidos de*

	<p><i>sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas.</i></p> <p><b>3. Difusión del Protocolo.</b></p> <p><i>Se editará un folleto explicativo y se dará a conocer su existencia a través de los canales habituales de comunicación en la Excm. Diputación, además se distribuirá a todos los departamentos, asegurando que es recibido por todo el personal.</i></p>
<p><b>Coordinación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Área de Personal</i></li> <li>● <i>Unidad de Género y Servicios Sociales e Igualdad de Género</i></li> <li>● <i>Comité de Seguridad y Salud</i></li> <li>● <i>Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras</i></li> </ul>
<p><b>Calendarización</b></p>	<p><b>Procedimiento 1:</b> <i>primer semestre 2011</i></p> <p><b>Procedimiento 2:</b> <i>Plan Formación 2011</i></p> <p><b>Procedimiento 3:</b> <i>a partir de la elaboración del Protocolo</i></p>

## 4. LEGISLACIÓN BÁSICA

### LEGISLACIÓN BÁSICA MATERIA DE IGUALDAD

- *LEY ORGÁNICA DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. (BOE 23/03/2007).*
- *LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. (BOE 29/12/2004).*
- *LEY 27/2003 DE 31 DE JULIO REGULADORA DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA. (B.O.E. 1/8/2003).*
- *LEY 30 DE 2003 SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO. (BOE de 14/10/2003).*
- *LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (BOE 3/12/2003).*
- *LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (BOE 6/11/99).*
- *LEY 5/2001 DE 17 DE MAYO, SOBRE PREVENCIÓN DE MALOS TRATOS Y PROTECCIÓN A LAS MUJERES MALTRATADAS. (DOCM 22/05/2001).*

- *PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005. ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo (BOE 8-3-2005).*
- *MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, adoptadas por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 (empleo, lucha contra la violencia, investigación, deporte,...). ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo (BOE 8-3-2005).*
- *CREACIÓN DEL OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre (BOE 19-10-2000).*
- *PLAN DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2006-2010. UNION EUROPEA.*
- *V PROGRAMA DE ACCION COMUNITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2001-2006. UNION EUROPEA.*
- *INFORME SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA Unión europea 2009 (2009/2010 INI). Comisión de derechos de la Mujer e Igualdad de Género.*
- *PLAN REGIONAL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2007-2010. J.C.C.M.*

2009  
2012

## Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real

