



INFORMACIÓN GENERAL Y RESUMEN

I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION DE LA DIPUTACION DE SALAMANCA



Diputación
de Salamanca

ÍNDICE

¿Qué es?	2
¿Cuáles son sus objetivos?	2
¿Quién lo elabora e impulsa?	2
¿Cuáles son sus ámbitos?.....	3
▶ Ámbito personal.	3
▶ Ámbito territorial.	3
▶ Ámbito temporal.	3
¿Cómo se estructura?	3
¿Cuáles son los objetivos para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público?	3
¿Cuáles son los objetivos para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución?.....	5
¿Cuáles son los objetivos para implantar en las comunicaciones de la institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria?.....	5
Información ampliada:	5

¿Qué es?

El I Plan para la igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al **compromiso** adquirido por la actual Corporación, considerando a la plantilla provincial como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el respeto de los derechos de las personas LGTBI.

Se asumen como principios rectores del Plan el compromiso político y técnico, la erradicación del trato discriminatorio, la **transversalidad** de las políticas de género y de diversidad, la transparencia, la eliminación de la violencia ejercida sobre las mujeres y la continuidad en el carácter revisor de la actividad.

Se ha elaborado igualmente una **Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo**, cuyo objetivo es ofrecer un conjunto de recomendaciones y sugerencias para promover el uso de un lenguaje más inclusivo, que nombre por igual a mujeres y a hombres y que evite el sexismo.

Además se ha creado un **Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual**, por Razón de Sexo, de Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género o Características Sexuales de las Personas LGTBI.

¿Cuáles son sus objetivos?

En el ámbito de la **Igualdad de Género**

- ▶ «El objetivo general que persigue este Plan es procurar alcanzar **la plena igualdad entre mujeres y hombres en la Diputación** Provincial de Salamanca».

Para ello, en el Diagnóstico Previo se han analizado una serie de ASPECTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. El resultado ha definido las líneas de intervención y los objetivos específicos del Plan.

En el ámbito de la **garantía de los derechos de las personas LGTBI**

- ▶ «El objetivo general es **adaptar las políticas públicas** para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGTBI e incorporar la **perspectiva de la diversidad sexual y de género de forma transversal en las actuaciones de esta Administración**».

¿Quién lo elabora e impulsa?

El I Plan de igualdad y no discriminación de la Diputación de Salamanca se ha elaborado y negociado en el seno de la **Mesa-Comisión Negociadora de Igualdad**.

La Diputación se encarga de impulsar e incorporar los principios de igualdad y no discriminación **en todos los ámbitos** de gestión de la institución. Así como de la implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.



¿Cuáles son sus ámbitos?

▶ **Ámbito personal.**

«Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal, que tenga una relación contractual, laboral y/o funcional con la Diputación Provincial de Salamanca».

▶ **Ámbito territorial.**

«Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de la Diputación Provincial de Salamanca».

▶ **Ámbito temporal.**

«El periodo de vigencia del presente Plan será de **CUATRO AÑOS**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión».

¿Cómo se estructura?

Las actuaciones que orientan el Plan se estructuran a través de **tres líneas de intervención**:

«Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas** que permiten aportar un soporte estructural al Plan».

- ▶ **LÍNEA 1 Las personas trabajadoras.** «*Objetivo general*, garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público»
- ▶ **LÍNEA 2 La institución.** «*Objetivo general*, incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución».
- ▶ **LÍNEA 3 La comunicación.** «*Objetivo general*, implantar en las comunicaciones de la Institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria».

¿Cuáles son los objetivos para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público?

ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCION INTERNA	<ul style="list-style-type: none">▶ Evitar la segregación horizontal y vertical.▶ Incorporar el enfoque de género en las políticas, procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.▶ Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.▶ Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.▶ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.▶ Eliminar barreras que provoquen discriminación para el acceso al empleo público de las personas LGTBI.▶ Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.
--------------------------------------	---

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBifóbicos.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. ▶ Propiciar la conciliación en los tiempos de vida. ▶ Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
RETRIBUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Garantizar la igualdad salarial cuando se detecten disparidades siguiendo el criterio de igualdad salarial por trabajos de igual valor. ▶ Mantener el equilibrio general en las retribuciones y equilibrar aquellos conceptos en los que se den desequilibrio.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas. ▶ Promoción de formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género, por categorías profesionales.
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBifóbica. ▶ Verificación de la difusión y funcionamiento del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.
VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de violencia de género.
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Seguir incluyendo la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en la elaboración de los procedimientos y en todas las actuaciones que así lo requieran en materia de PRL por los Servicios de Prevención.

¿Cuáles son los objetivos para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución?

LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DIRECTRICES DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none">▶ Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización.
IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	<ul style="list-style-type: none">▶ Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.
ORGANIZACIONES SINDICALES, MESAS DE NEGOCIACIÓN, COMISIONES Y COMITÉS	<ul style="list-style-type: none">▶ Alcanzar la paridad en la representación.

¿Cuáles son los objetivos para implantar en las comunicaciones de la institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria?

EL LENGUAJE	<ul style="list-style-type: none">▶ Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.
IMAGEN Y PUBLICIDAD	<ul style="list-style-type: none">▶ Eliminar el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBifóbicos en la imagen institucional.

Información ampliada:

- ▶ [I Plan de Igualdad y No Discriminación de la Diputación Provincial de Salamanca](#)
- ▶ [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.](#)
- ▶ [Guía para el uso del lenguaje inclusivo.](#)
- ▶ [Modelo de Queja/denuncia - Prevención y actuación frente al acoso sexual/razón de sexo/orientación e identidad sexual y expresión de género.](#)

