



DIPUTACIÓN DE CÁCERES

IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DIPUTACIÓN DE CÁCERES
2025-2029



0. COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES CON EL IV PLAN DE IGUALDAD.

La transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento de justicia esencial y prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas, tanto porque son organizaciones laborales como por ser entidades gestoras de las políticas públicas que se ponen en marcha en los diferentes ámbitos territoriales y competenciales.

Los recientes cambios legislativos han venido a amparar e impulsar los procesos para la integración de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en la gestión de las entidades públicas (tanto en la gestión de sus recursos humanos como en la gestión de las políticas y servicios de las que son responsables), ya que además de establecer la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en las empresas y organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, determinan la integración transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.

En este contexto, la Diputación de Cáceres quiere afianzar en la integración del principio de igualdad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad. La iniciativa pondrá en valor, reforzará y formalizará la experiencia previa y pionera, de sus I, II y III Plan de Igualdad y el actual cumplimiento de las políticas de igualdad que desarrolla.

La Diputación establecerá las bases, líneas de actuación y medidas que serán asumidas por toda su estructura organizativa, áreas y servicios, para mejorar las garantías de respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

Estas medidas incidirán de manera permanente en distintos ámbitos y áreas de actuación, como en la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, la formación, la comunicación, las relaciones laborales igualitarias, la igualdad en el acceso al empleo y en procesos de selección no discriminatorios, la promoción, retribuciones, la salud laboral-prevención de riesgos y la prevención y el apoyo a las mujeres víctimas de acoso sexual y violencia de género.

En cumplimiento de las directrices marcadas por la normativa vigente, la Diputación Provincial de Cáceres elabora y pone en marcha su IV Plan de Igualdad, con los objetivos contenidos en el mismo y con los ejes, medidas y acciones previstas para conseguirlos; será una nueva herramienta que permita la consecución efectiva y la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo en la entidad, porque a pesar de los avances conseguidos todavía subsisten desequilibrios que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades en el empleo público.



Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del IV Plan de Igualdad que supongan mejoras con respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Diputación y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La apuesta de la Diputación Provincial de Cáceres por el IV Plan sigue demostrando su firme compromiso de convertir la igualdad en un activo, porque se considera crucial el valor de las personas, mujeres y hombres, en una organización que tiene como cometido el servicio público a toda la ciudadanía de la provincia de Cáceres.

En Cáceres, a 8 de marzo de 2025.

Fdo. Miguel Ángel Morales Sánchez

Presidente de la Excma Diputación de Cáceres



1. INTRODUCCIÓN: MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece una visión, objetivos políticos y acciones, para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y plantea a los Estados miembros abordar mediante acciones concretas la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados.

La Igualdad de Género es un valor central, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales, no obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena Igualdad de Género y el progreso es lento. El avance en Igualdad tiene que ver con el esfuerzo de hallar respuestas a la persistencia de desequilibrios entre mujeres y hombres, en la participación en el mercado laboral, en los estereotipos sexistas que impiden un equilibrio entre la vida laboral y familiar y de prácticas y estructuras discriminatorias que impiden a las mujeres el acceso a puestos decisorios.

En este contexto, las administraciones públicas, deben ser un ejemplo y una influencia positiva, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público a través de los planes de Igualdad.

Los compromisos y las tendencias más recientes en el desarrollo de las políticas de igualdad exigen un mayor esfuerzo por parte de las instituciones públicas. Así se recoge en los apartados 1 y 2 del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, y los sitúa como los garantes de la igualdad, depositando en los mismos el deber de poner en marcha políticas y actuaciones cuyo objetivo sea su consecución. Es, en este marco, en el que las administraciones públicas, y muy especialmente las locales, cobran relevancia como elementos indispensables por su cercanía con la ciudadanía y en el artículo 51 establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.



- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Reforzando la Ley Orgánica 3/2007 y para facilitar y concretar sus mandamientos, en el mes de octubre de 2020 el Gobierno ha aprobado dos Reales Decretos que están dirigidos a garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El R.D 901/2020 tiene como objetivo que las empresas dispongan de planes de igualdad que contengan un diagnóstico negociado con los agentes sociales y abarquen desde el proceso de selección del personal y la permanencia en una empresa hasta la salida del puesto de trabajo.

El Real Decreto de igualdad retributiva facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución; una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo y un plan para corregir las desigualdades; y un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Estos decretos incluyen normas sobre cómo se deberán evaluar los puestos de trabajo para decidir qué es un trabajo de igual valor y evitar infravalorar responsabilidades o cualidades tradicionalmente vinculadas a las mujeres y qué componentes debe tener la auditoría retributiva que deberán poner en marcha todas las empresas con más de 50 trabajadores dentro de su plan de igualdad.

Por tanto, el IV Plan de igualdad, que ha sido objeto de la negociación colectiva, cumple tanto las exigencias formales contempladas en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las derivadas del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como cumplir las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por lo que respecta al ámbito autonómico, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, en el artículo 7 regula las competencias y funciones de las Entidades Locales: “1. Sin perjuicio de su



autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias. 2. En materia de igualdad, corresponde a las Entidades locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración.
- b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
- c) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.
- d) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- e) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que debido a sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.
- f) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- g) La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.
- h) Cualesquiera otras que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Asimismo, las Entidades locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley”.

Por su parte el RD legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Séptima relativa a los Planes de igualdad, establece que:

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.

La Diputación Provincial de Cáceres hace años que apostó por el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y fue pionera en la implantación de sus I y II planes de igualdad, que contenían un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007.

La definición de los objetivos, ejes de intervención, medidas y acciones comprendidas en este IV Plan de Igualdad, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de personal de la Entidad desde una óptica de género. Dicho diagnóstico se ha elaborado a partir de un análisis de las características del personal de la Diputación.

En cumplimiento de las directrices marcadas por la normativa vigente, la Diputación de Cáceres elabora y pone en marcha su IV Plan de Igualdad para consolidar la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan será de aplicación general a todo el personal, funcionario o laboral, de los centros dependientes de la Diputación Provincial de Cáceres y de sus Organismos Autónomos, incluido el OARGT y Consorcio Más Medio, así como todos los que pudieran crearse en un futuro y se adhieran.

3. VIGENCIA DEL PLAN.

El IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Cáceres tendrá una vigencia de cuatro años, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.





Informe Diagnóstico de Género

IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Diputación de Cáceres

Cáceres, noviembre 2024

<https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cve=validacion=DIPCC-PF2DDY0IJH0JAV5DDL84467416BMQMA>
DIPCC-PF2DDY0IJH0JAV5DDL84467416BMQMA | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre

Firmantes: MIGUEL ANGEL MORALES SANCHEZ - PRESIDENTE (DIPUTACION DE CACERES)

URL de verificación:
Código Seguro de Verificación:
DIR3 Órgano: L02000010
Sello de tiempo: 08/04/2025 13:42
Página: 8/128



ÍNDICE DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN AL INFORME DIAGNÓSTICO
 - 1.1. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO
 - 1.2. METODOLOGÍA, FASES Y ACTUACIONES DESARROLLADAS
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES
3. ANÁLISIS DE DATOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL
 - 3.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL
 - 3.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS
4. PROPUESTAS DE MEJORA PREVIAS AL IV PLAN



1. INTRODUCCIÓN AL INFORME DIAGNÓSTICO

La fase previa para el proceso de diseño del IV Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres se corresponde con la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El diagnóstico ha consistido en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, que permitiera conocer su situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres y que incluyera información desagregada por sexo, sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos y de organización) y sobre los recursos de los que dispone para plantear el cambio.

El diagnóstico ha tenido en cuenta todos los puestos, niveles jerárquicos y centros de trabajo de la Diputación de Cáceres, incluidos sus organismos autónomos, y atiende a los criterios señalados en el anexo del RD 901/2020 de 13 de octubre.

1.1. Los objetivos del Diagnóstico eran:

- Identificar desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la Diputación de Cáceres para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de acuerdo con el compromiso adquirido por la Diputación Provincial de Cáceres.
- Analizar el desarrollo del proceso participativo para el diseño del IV Plan, en colaboración con la Comisión de Igualdad de la Diputación de Cáceres y la toma de decisiones acerca de actuaciones futuras.
- Diseñar el borrador previo del IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres, partiendo de las conclusiones del diagnóstico.

1.2. Metodología, fases y actuaciones desarrolladas

La metodología seguida y las actuaciones desarrolladas para la elaboración del diagnóstico de género de la Diputación de Cáceres (que ha contado con la asistencia externa del equipo de Grupo RED), han sido las siguientes:

1.2.1. Evaluación del III Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres

La evaluación del III Plan se realizó con el tratamiento de documentos preexistentes y acudiendo a fuentes primarias seleccionadas.

La evaluación permitió conocer el grado de cumplimiento de sus objetivos y sus medidas, para lo cual se debía recoger el nivel de ejecución de las actuaciones planteadas, determinar la incidencia y el alcance de las actuaciones sobre los objetivos previstos, analizar su ejecución, las dificultades encontradas, el nivel de satisfacción, percepciones y opiniones y sus resultados e incidencia futura.



1.2.2. Elaboración del diagnóstico de género previo al diseño del IV Plan de Igualdad

El diagnóstico previo al nuevo Plan de Igualdad analiza con perspectiva de género datos objetivos y estadísticos sobre la realidad de aplicación de las futuras actuaciones de la Diputación de Cáceres, al tiempo que identifica intereses y demandas del Departamento de Personal-Gestión de Recursos Humanos, del Servicio de Igualdad y el resto de las áreas implicadas, que orienten las necesidades sobre las que se asiente el IV Plan.

Este diagnóstico de género se centra en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Salud laboral.
- Condiciones de trabajo y salarios, incluido el registro retributivo entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello, se ha tenido acceso a la siguiente información, con datos desagregados por sexo:

1. Características del personal

- Personal trabajador por sexo
- Personal trabajador por sexo y edad media
- Composición del personal por grupo y sexo
- Antigüedad del personal a partir de su distribución por trienios y sexo
- Condiciones laborales. Distribución de la plantilla por tipo de personal y sexo
- Nivel de estudios del personal
- Composición de la plantilla por área funcional, categorías profesionales, departamentos y ocupación y por nivel jerárquico (orgánicos)
- Distribución por ocupación/puesto
- Horarios de conciliación por sexo
- Turnos por sexo
- Situación familiar por sexo
- Nº de hijos e hijas por sexo
- Porcentaje de jornada por sexo
- Formación
- Salud laboral
- Política salarial



- Nivel por sexo
- Contratación seguridad social por sexo
- Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género
- Lenguaje y comunicación.

1.2.3. **Análisis del proceso seguido en colaboración con responsables del Área de Presidencia, Personal-Gestión de Recursos Humanos, SEPEI y Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad, Departamento de Formación, Informática e Innovación, Hacienda, OARGT, Consorcio MásMedio y con la Comisión de Igualdad de la Diputación de Cáceres**

Las actividades desarrolladas han sido:

- a) Reuniones de coordinación con las responsables del Servicio de Igualdad, del Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos, con la Diputada que preside la Comisión de Igualdad y con la Comisión de Igualdad de la Diputación. En estas reuniones se han establecido las líneas de investigación–diagnóstico prioritarias.
- b) Recopilación y análisis de información de fuentes secundarias. Las fuentes secundarias recopiladas han sido: material y documentación aportados por el Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos, SEPEI y Prevención de Riesgos Laborales, el servicio de Igualdad, el El departamento de Formación, el OARGT y el Consorcio MásMedio.
- c) Diseño de instrumentos de diagnóstico desde la perspectiva de género.
- d) Seis reuniones con todas las Áreas y Servicios de la Diputación implicadas en el el diseño, ejecución y seguimiento del Plan, para definir sus medidas y acciones.
- e) Dos reuniones con la Comisión de Igualdad, para la negociación del diagnóstico y del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Con ello se ha obtenido información cualitativa y cuantitativa de la situación de la Diputación de Cáceres en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, se han detectado necesidades, demandas y propuestas de actuación que se contemplan en el IV Plan.

Durante todo el proceso de la elaboración del diagnóstico se ha contado con la implicación de las personas que participan en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como con el contraste de la Dirección del Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI. Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad, Presidencia, Departamento de Formación, Informática e Innovación, Hacienda, OARGT, Consorcio MásMedio y con la Comisión de Igualdad de la Diputación de Cáceres para el análisis de la viabilidad de las actuaciones propuestas y otras funciones. Especialmente, se ha atendido a la reformulación participativa de aquellas medidas de la Diputación de Cáceres que precisaran concreción, ampliación y mejora de los indicadores de seguimiento y la inclusión de nuevas medidas cuya necesidad se ha identificado.

Este **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres. Se trata de un análisis desde la perspectiva de



género, que ha supuesto un debate interno en el que está implicada una parte importante del Área de Personal, del Servicio de Igualdad y de la Comisión de Igualdad de la Diputación.

Para realizar el diagnóstico se ha recogido y analizado información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de mujeres y hombres en relación con la igualdad de oportunidades en el seno de la Diputación y en sus departamentos, en el período anual 2023-2024.

El informe concluye con la formulación de propuestas que pueden integrarse en el IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres.

En el **diagnóstico cuantitativo** han sido objeto del análisis:

la estructura del personal, organización y gestión de los recursos humanos de la Diputación de Cáceres.

En el **diagnóstico cualitativo** se han recogido las percepciones y las opiniones de responsables institucionales y personal técnico de todas las Áreas y Servicios de la Diputación de Cáceres y sus organismos autónomos y de la Comisión de Igualdad

El **informe diagnóstico** incluye:

1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES.
2. ANÁLISIS DE DATOS DE LA ENTIDAD.
3. PROPUESTAS DE MEJORA.



1. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

2.1. FICHA TÉCNICA DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre o Razón Social | Diputación Provincial de Cáceres |
| Provincia | Cáceres |
| Municipio | 10003 Cáceres |
| Dirección postal | Plaza de Santa María S/N |
| Teléfono | 927 18 99 13 |
| Correo electrónico | mtelo@dip-caceres.es |
| Página web | https://www.dip-caceres.es |
| Recogida diagnóstica | Período anual 2023-2024 |
| Fecha de finalización del informe | 11 de diciembre de 2024 |
| Persona de contacto | Maite Telo Muñoz. Técnica en Igualdad. Servicio de Igualdad, Política Social y Cooperación Internacional. |

2.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

| AREAS | SERVICIOS |
|--|--|
| Presidencia | <ul style="list-style-type: none">- Gabinete de Presidencia- Cooperación Internacional- Comunicación- Secretaría General- Asuntos generales- Oficina de asistencia en materia de registros- Gestión y seguridad de la información- Imagen- Consorcio MásMedio- Centro de Estudios internacionales Presidenta Charo Cordero- Imprenta- Boletín oficial de la provincia |
| Hacienda y asistencia a entidades locales | <ul style="list-style-type: none">- Asesoramiento jurídico y financiero a entidades locales- Gabinete jurídico- Compras y suministros- Gestión presupuestaria- Intervención- Patrimonio- Tesorería- Unidad de certificaciones- Unidad de subvenciones- Parque móvil |
| Desarrollo sostenible y turismo | <ul style="list-style-type: none">- Turismo |

| | | | | | | |
|--|---|---------|-----------|---------------|---------------|-----------|
| | <ul style="list-style-type: none">- Desarrollo sostenible | | | | | |
| Cultura y Deportes | <ul style="list-style-type: none">- Deportes- Cultura- Archivo y bibliotecas | | | | | |
| Fomento, movilidad y agenda provincial | <ul style="list-style-type: none">- Arquitectura- Ingeniería- Red viaria- Proyectos y obras- Planificación- Medio ambiente, transición ecológica, agricultura y ganadería | | | | | |
| Informática e Innovación | <ul style="list-style-type: none">- Informática y telecomunicaciones | | | | | |
| Personal, gestión de RRHH, SEPEI y prevención de riesgos laborales | <ul style="list-style-type: none">- Personal- Formación- Prevención riesgos laborales- SEPEI | | | | | |
| Organismos Autónomos | <ul style="list-style-type: none">- Organismo autónomo de recaudación | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none">- Consorcio MásMedio | | | | | |
| Organización Interna | <ul style="list-style-type: none">- Pleno- Junta de Gobierno- Delegaciones- Comisiones Informativas- Grupo Socialista- Grupo Popular- Consejo provincial de políticas públicas- Otros órganos colegiados- Centros | | | | | |
| | | | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | |
| Pleno de Diputación | | | | | | |
| | | | 10 (40%) | 15 (60%) | 25 | |
| Junta de Gobierno | | | | | | |
| | | | 4 (44,4%) | 5 (55,5%) | 9 | |
| Nº de personal empleado por sexo ¹ | | | | | | |
| | | | 398 (36%) | 718 (64%) | 1.116 | |
| Distribución del personal por grupo y sexo | | | | | | |
| GRUPO | | | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | |
| A1 | | | 103 (52%) | 95 (48%) | 198 | |
| A2 | | | 108 (50%) | 106 (50%) | 214 | |
| C1 | | | 58 (50%) | 58 (50%) | 116 | |
| C2 | | | 356 (80%) | 88 (20%) | 444 | |
| E | | | 85 (65%) | 46 (35%) | 131 | |
| Personal por sexo y edad media | | | | | | |
| Hombres | | | 49,41 | Media general | | |
| Mujeres | | | 50,59 | 49,83 | | |
| Antigüedad del personal por trienios y sexo | | | | | | |
| TRIENIOS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | BRECHA GÉNERO | % HOMBRES | % MUJERES |
| 0 | 122 | 68 | 190 | 54 | 64% | 36% |
| 1 | 78 | 42 | 120 | 36 | 65% | 35% |

¹ Datos de noviembre de 2024



| | | | | | | |
|----|----|----|-----|----|-----|------|
| 2 | 57 | 44 | 101 | 13 | 56% | 44% |
| 3 | 36 | 19 | 55 | 17 | 65% | 35% |
| 4 | 19 | 21 | 40 | 0 | 48% | 53% |
| 5 | 39 | 26 | 65 | 13 | 60% | 40% |
| 6 | 49 | 33 | 82 | 16 | 60% | 40% |
| 7 | 64 | 21 | 85 | 43 | 75% | 25% |
| 8 | 75 | 17 | 92 | 58 | 82% | 18% |
| 9 | 35 | 8 | 43 | 27 | 81% | 19% |
| 10 | 30 | 8 | 38 | 22 | 79% | 21% |
| 11 | 25 | 7 | 32 | 18 | 78% | 22% |
| 12 | 29 | 19 | 48 | 10 | 60% | 40% |
| 13 | 34 | 31 | 65 | 3 | 52% | 48% |
| 14 | 18 | 23 | 41 | 0 | 44% | 56% |
| 15 | | 6 | 6 | 0 | 0% | 100% |

Condiciones laborales. Distribución del personal por tipo de personal y sexo

| TIPO | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRE | % MUJERES |
|-------------------------|------------|------------|---------------|----------|-----------|
| CORPORACIÓN S.S. | 8 | 5 | 13 | 62% | 38% |
| EVENTUAL | 18 | 14 | 32 | 56% | 44% |
| FUNCIONARIO | 450 | 186 | 636 | 71% | 29% |
| INTERINO | 189 | 157 | 346 | 55% | 45% |
| LABORAL | 19 | 7 | 26 | 73% | 27% |
| LABORAL SIN PLAZA | 30 | 24 | 54 | 56% | 44% |
| LABORAL TEMP. CON PLAZA | 4 | 5 | 9 | 44% | 56% |
| Total general | 718 | 398 | 1.116 | | |

Nivel de estudios del Personal

| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL GENERAL |
|----------------|---------|---------|---------------|
| E. SUPERIORES | 9,07% | 13,38% | 22,45% |
| E. SECUNDARIOS | 3,62% | 5,66% | 9,28% |
| E. PRIMARIOS | 19,38% | 48,86% | 68,34% |

Distribución del personal por área funcional/ocupación

| OCUPACIÓN | MUJERES | HOMBRES | TOTAL GENERAL |
|-----------------------|---------|---------|---------------|
| ADE | 8 | 4 | 12 |
| ADJUNTO | 1 | 4 | 5 |
| ADMINISTRADOR | 1 | 3 | 4 |
| ADMINISTRATIVO | 18 | 9 | 27 |
| AGENTE | 4 | 6 | 10 |
| ALMACENISTA | 1 | 1 | 2 |
| ANALISTA INFORMATICA | 2 | 2 | 4 |
| ARQUITECTO | | 2 | 2 |
| ARTE | 1 | 1 | 2 |
| ASESOR REDES SOCIALES | | 1 | 1 |
| ASISTENTE | 1 | | 1 |
| AUXILIAR | 84 | 38 | 122 |
| AYUDANTE | 1 | | 1 |
| BIBLIOTECONOMIA | 1 | 1 | 2 |
| BOMBERO | | 2 | 2 |
| CAPATAZ-ENCARGADO | | 2 | 2 |
| CONDUCTOR | | 214 | 214 |
| CONSERJE | | 4 | 4 |
| COORDINADOR | 5 | 9 | 14 |
| DELINEANTE | 7 | 7 | 14 |
| DIPLOMADO | 1 | | 1 |
| DIPUTADO/A | 3 | 2 | 5 |



| | | | |
|--|-------------------|--------------------|---------------|
| DIRECTOR | 2 | 3 | 5 |
| DISEÑADOR | | 1 | 1 |
| ELECTRICISTA | | 2 | 2 |
| EMPLEADA | 8 | | 8 |
| ENCARGADO | | 1 | 1 |
| ESPECIALISTA | | 10 | 10 |
| GEOGRAFO | 1 | | 1 |
| GESTOR | 1 | | 1 |
| GRADUADO | 2 | 2 | 4 |
| GUARDA DE PARQUE | | 1 | 1 |
| INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS | | 2 | 2 |
| INFORMADOR | 1 | 5 | 6 |
| INGENIERO | 12 | 14 | 26 |
| INTERVENTOR | | 1 | 1 |
| JEFE | 59 | 120 | 179 |
| LETRADO | 2 | 5 | 7 |
| LICENCIADO | 1 | 1 | 2 |
| MECANICO | 1 | 6 | 7 |
| OFICIAL | 3 | 28 | 31 |
| OPERADOR | 2 | 15 | 17 |
| OPERARIO | 3 | 35 | 38 |
| ORDENANZA | 33 | 24 | 57 |
| PERIODISTA | | 1 | 1 |
| PORTAVOZ | | 1 | 1 |
| PRESIDENTE | | 2 | 2 |
| PROFESOR | 16 | 32 | 48 |
| PROMOTOR | 5 | 1 | 6 |
| RESPONSABLE | 2 | | 2 |
| SECRETARIA | 1 | | 1 |
| SECRETARIA-INTERVENTORA | 1 | | 1 |
| SECRETARIO | | 1 | 1 |
| SECRETARIO-INTERVENTOR | 2 | 5 | 7 |
| SOLDADOR | | 2 | 2 |
| TECNICO | 97 | 78 | 175 |
| TESORERO | 1 | | 1 |
| TRABAJADOR | 1 | 1 | 2 |
| VICEPRESIDENTE/A | 2 | 3 | 5 |
| VIGILANTE RED VIARIA | | 3 | 3 |
| Total general | 398 | 718 | 1.116 |
| Nivel jerárquico del personal | | | |
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| JEFATURA DE ÁREAS | 2 | 4 | 6 |
| JEFATURA DE GABINETE PRESIDENCIA | 1 | | 1 |
| DIRECCIÓN ÁREAS | | | |
| JEFATURA SERVICIO | 2 | 4 | 6 |
| JEFATURA SECCIÓN O DEPARTAMENTOS | 16 | 25 | 41 |
| JEFATURA DE NEGOCIADO | 24 | 24 | 48 |
| COORDINACIÓN | 18 | 8 | 26 |
| JEFE DE PARQUE | | 4 | 4 |
| JEFE DE SALIDA | | 49 | 49 |
| JEFE DE TALLER | | 4 | 4 |
| GERENCIA/DIRECCIÓN OARGT Y MÁS MEDIO | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 64 (34,3%) | 123 (66,7%) | 187 |
| Distribución del personal área y sexo | | | |
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL GENERAL |



| | | | | | |
|---|------------|---|-------------------------|-----------|-----------|
| AREA CULTURA Y DEPORTE | | 61 | 73 | 134 | |
| AREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES | | 49 | 44 | 93 | |
| AREA DE INFRAESTRUCTURAS TERRITORIALES INTELIGENTES Y MOVILIDAD | | 53 | 76 | 129 | |
| AREA DE INNOVACION Y PROVINCIA DIGITAL | | 13 | 20 | 33 | |
| AREA DE PERSONAL, FORMACION Y SEPEI | | 38 | 308 | 346 | |
| AREA DE RETO DEMOGRAFICO, DESARROLLO SOSTENIBLE, JUVENTUD Y TURISMO | | 26 | 19 | 45 | |
| DIRECCION DE LAS AREAS DE PRESIDENCIA, HACIENDA Y ASISTENCIA A EE.LL. | | 24 | 17 | 41 | |
| OO. AA RECAUDACION Y G.T. | | 60 | 34 | 94 | |
| CONSORCIO MÁSMEDIO | | 2 | 1 | 3 | |
| (en blanco) | | 59 | 61 | 120 | |
| Distribución del personal por orgánicos y sexo | | | | | |
| NIVEL ORGÁNICO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | % MUJERES | % HOMBRES |
| 01 | 45 | 43 | 88 | 51% | 49% |
| 02 | 59 | 53 | 112 | 53% | 47% |
| 03 | 66 | 99 | 165 | 40% | 60% |
| 04 | 52 | 31 | 83 | 63% | 37% |
| 05 | 83 | 86 | 169 | 49% | 51% |
| 06 | 74 | 372 | 446 | 17% | 83% |
| 07 | 19 | 31 | 50 | 38% | 62% |
| 08 | | 3 | 3 | 0% | 100% |
| TOTAL | 398 | 718 | 1.116 | | |
| Horarios de conciliación | | | | | |
| SI | HOMBRE | MUJERES | TOTAL G. | % HOMBRE | % MUJER |
| | 45 | 71 | 116 | 39% | 61% |
| TOTAL | 406 | 375 | 781 | 52% | 48% |
| Personal turno partido | | | | | |
| HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRES | % MUJERES | |
| 58 | 31 | 89 | 65% | 35% | |
| Porcentaje de jornada por sexo | | | | | |
| % JORNADA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRE | % MUJERES |
| 50 | 0,01524664 | 0,00986547 | 0,02511211 | 61% | 39% |
| 100 | 0,62780269 | 0,3470852 | 0,97488789 | 64% | 36% |
| TOTAL | 0,64304933 | 0,35695067 | 1 | | |
| Situación familiar por sexo | | | | | |
| SITUACIÓN FAMILIAR | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRE | % MUJERES |
| 1 | 16 | 16 | 32 | 50% | 50% |
| 2 | 77 | 7 | 84 | 92% | 8% |
| 3 | 625 | 375 | 1000 | 63% | 38% |
| TOTAL | 718 | 398 | 1116 | | |
| Promedio de hijos/as por sexo | | | | | |
| SEXO | | | PROMEDIO DE HIJOS/HIJAS | | |
| HOMBRE | | | 0,558495822 | | |
| MUJER | | | 0,582914573 | | |
| TOTAL | | | 0,567204301 | | |
| Representación legal | | | | | |
| | | Sindicatos GID, USO, TECAE, CSI-F, FeSP-UGT y CC.OO. en representación del personal de la Diputación Provincial de Cáceres. | | | |

| | | | | | |
|---|---------|---------|---|-----------|-----------|
| | | | | | |
| La Conciliación en el Acuerdo Marco | | | | | |
| | | | <p>En abril de 2019 se firmó el acuerdo marco que estaría en vigor hasta diciembre de 2020 y continúa en vigor, y que recogía estas medidas de conciliación, entre las que están:</p> <ul style="list-style-type: none">- La adaptación progresiva a la jornada de trabajo por parte de los trabajadores y trabajadoras públicos que se reincorporen tras un tratamiento de quimioterapia o radioterapia.- La puesta a disposición del personal empleado de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad, así como para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.- También se adapta el Acuerdo y Convenio a las medidas tomadas por el Gobierno Central, por lo que se incluye el permiso por paternidad.- Entre otras medidas (ver en el apartado de Conciliación) destacamos: el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública. También tendrán derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. | | |
| Nivel por sexo | | | | | |
| NIVEL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRES | % MUJERES |
| 0 | 56 | 46 | 102 | 55% | 45% |
| 14 | 30 | 37 | 67 | 45% | 55% |
| 15 | 48 | 6 | 54 | 89% | 11% |
| 16 | 7 | 3 | 10 | 70% | 30% |
| 17 | 244 | 77 | 321 | 76% | 24% |
| 18 | 41 | 5 | 46 | 89% | 11% |
| 19 | 63 | 2 | 65 | 97% | 3% |
| 20 | 31 | 32 | 63 | 49% | 51% |
| 21 | 1 | | 1 | 100% | 0% |
| 22 | 72 | 71 | 143 | 50% | 50% |
| 23 | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| 24 | 64 | 69 | 133 | 48% | 52% |
| 25 | 2 | | 2 | 100% | 0% |
| 26 | 20 | 26 | 46 | 43% | 57% |
| 27 | 9 | 6 | 15 | 60% | 40% |
| 28 | 21 | 12 | 33 | 64% | 36% |
| 29 | 2 | | 2 | 100% | 0% |
| 30 | 6 | 3 | 9 | 67% | 33% |
| TOTAL GENERAL | 718 | 398 | 1.116 | | |
| Contratación seguridad social por sexo | | | | | |
| TIPO DE CONTRATO* | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRES | % MUJERES |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – CARÁCTER | 15 | 13 | 28 | 54% | 46% |



| | | | | | |
|--|------------|------------|------------------|-----------|-----------|
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS | 30 | 23 | 53 | 57% | 43% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – CARÁCTER | 3 | 1 | 4 | 75% | 25% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN | 12 | 5 | 17 | 71% | 29% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – RELEVO | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO | 7 | 2 | 9 | 78% | 22% |
| TOTAL GENERAL | 71 | 50 | 121 | | |
| Grupo de cotización por sexo | | | | | |
| GRUPO COTIZACIÓN | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | % HOMBRES | % MUJERES |
| Auxiliares administrativos | 42 | 83 | 125 | 34% | 66% |
| Ayudantes no titulados | 16 | 10 | 26 | 62% | 38% |
| Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 103 | 104 | 207 | 50% | 50% |
| Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del estatuto de trabajadores. | 115 | 101 | 216 | 53% | 47% |
| Jefes administrativos y de taller | 83 | 19 | 102 | 81% | 19% |
| Oficiales administrativos | 16 | 29 | 45 | 36% | 64% |
| Oficiales de primera y segunda | 268 | 6 | 274 | 98% | 2% |
| Oficiales de tercera y especialistas | 67 | 45 | 112 | 60% | 40% |
| Peones | 4 | 1 | 5 | 80% | 20% |
| Subalternos | 4 | | 4 | 100% | 0% |
| TOTAL | 718 | 398 | 1.116 | | |
| Adscripción a programas por sexo y tipo de personal | | | | | |
| PUESTO/PROGRAMA | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | | |
| CORPORACIÓN S.S. | 8 | 5 | 13 | | |
| FUNCIONARIO | 450 | 186 | 636 | | |
| FUNCIONARIO INTERINO | 126 | 100 | 226 | | |
| FUNCIONARIO INTERINO SIN PLAZA | 36 | 30 | 66 | | |
| INTERINOS INFRAESTR TERRIT INTELIGENTES | 4 | 4 | 8 | | |
| INTERINOS PROY OF TRANSFORM COMUNITARIA | 4 | 4 | 8 | | |
| INTERINOS PROY TERR UNESCO Y VALL.ALAGÓN | | 2 | 2 | | |
| INTERINOS PROY TIERRAS CACERES Y TRUJILL | | 1 | 1 | | |
| INTERINOS PROYECTO ACELERA PYMES | 5 | 2 | 7 | | |
| INTERINOS PROYECTO ADMÓN ELECTRÓNICA | 2 | 1 | 3 | | |
| INTERINOS PROYECTO APOYO SOST. TURISTICA | | 2 | 2 | | |
| INTERINOS PROYECTO BIOSFERA TAJO INTERN. | 1 | | 1 | | |
| INTERINOS PROYECTO DUSI PLASENCIA | 1 | | 1 | | |

| | | | |
|--|-----------------|---------------|---------------|
| INTERINOS PROYECTO GATA-LAS HURDES | 1 | 1 | 2 |
| INTERINOS PROYECTO GEOPARQUE | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO JUVENTAS FORMA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO MEDIDAS DESPOBLAM. | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO MONFRAGÜE | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO OF. COMARCAL VIVIENDA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO P.C. SIERRA DE GATA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO PISCINAS NATURALES | 2 | | 2 |
| INTERINOS PROYECTO PROVINCIA DIGITAL | 2 | | 2 |
| INTERINOS PROYECTO RESOTEX | 1 | 1 | 2 |
| INTERINOS PROYECTO TERRITORIOS UNESCO | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO UPD | | 4 | 4 |
| INTERINOS PROYECTO VALLE ALAGON | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO VALLE AMBROZ-CÁPARRA | | 1 | 1 |
| LABORAL | 19 | 7 | 26 |
| LABORAL T. SIN PLAZA PRIMERA EXPERIENCIA | 17 | 10 | 27 |
| LABORAL TEMPORAL CON PLAZA | 4 | 5 | 9 |
| LABORAL TEMPORAL SIN PLAZA | 13 | 14 | 27 |
| PERSONAL EVENTUAL | 18 | 14 | 32 |
| TOTAL | 718 | 398 | 1.116 |
| Promedio salarios | | | |
| SEXO | PROMEDIO SUELDO | | |
| HOMBRE | 32921,05 | | |
| MUJER | 30635,08 | | |
| TOTAL | 32105,80 | | |
| Promedio complemento de destino | | | |
| HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | |
| 5136,74 | 5355,59 | 5214,78 | |
| Promedio de complemento específico | | | |
| HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL | |
| 12.544,28 € | 8.906,29 € | 11.246,86 € | |
| Retribuciones/Salarios | | | |
| PROMEDIOS | HOMBRES | MUJERES | TOTAL GENERAL |
| Promedio de SUELDO BASE | 9335,17 | 10864,28 | 9880,50 |
| Promedio de COMPL. ESPECIF. | 12544,28 | 8906,29 | 11246,86 |
| Promedio de COMPL. DESTINO | 5136,74 | 5355,59 | 5214,79 |
| Promedio de TRIENIOS | 1557,38 | 1823,03 | 1652,12 |

| | | | |
|------------------------------|---------|---------|----------------|
| Promedio de EXTRA BASICA | 1264,15 | 1243,64 | 1256,83 |
| Promedio de EXTRA C. ESPEC. | 2033,89 | 1386,87 | 1803,14 |
| Promedio de EXTRA C. DESTINO | 830,60 | 823,86 | 828,20 |
| Promedio de EXTRA TRIENIO | 218,84 | 231,52 | 223,36 |

3. ANÁLISIS DE DATOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL

Se recoge en este apartado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos recabados y se establecen descripciones, cuadros resumen y gráficos de la situación actual de la Diputación Provincial de Cáceres, teniendo como referencia cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

En análisis se ha centrado, especialmente, en los siguientes aspectos:

- Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- Condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Promoción profesional y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención y actuación frente a la violencia de género y al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El diagnóstico cuantitativo refleja la situación de la Diputación Provincial de Cáceres como organización laboral en relación con la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y en la gestión de los recursos humanos.

De dicho diagnóstico de la situación se revelan elementos clave, que facilitarán la implementación del IV Plan de Igualdad. Se destacan a continuación algunos de ellos.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio rector de la Diputación Provincial de Cáceres. Este compromiso está formalizado y se refuerza con la existencia de la Comisión de Igualdad, la Comisión de Mediación e Instrucción del protocolo de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y la Comisión e Instrucción del Protocolo de prevención frente al Acoso Laboral y con la existencia de estructuras permanentes para la promoción e integración de la igualdad en la Diputación, materializada en la figura del Servicio de Igualdad. Asimismo, este compromiso se difunde públicamente a través de la página Web de la Diputación, a través de la exposición de sus Planes de Igualdad.

La información recogida y analizada en el Diagnóstico sobre las características y las prácticas de gestión del personal y la situación de los recursos humanos de la Diputación de Cáceres, en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, permite detectar sus fortalezas y oportunidades para la implantación y desarrollo del futuro IV Plan de Igualdad, formular conclusiones y hacer valoraciones sobre cuáles son los indicadores de mejora más significativos que caracterizan a la entidad en materia de igualdad; también se visibiliza la evolución conseguida desde la implantación de los tres primeros Planes de Igualdad.



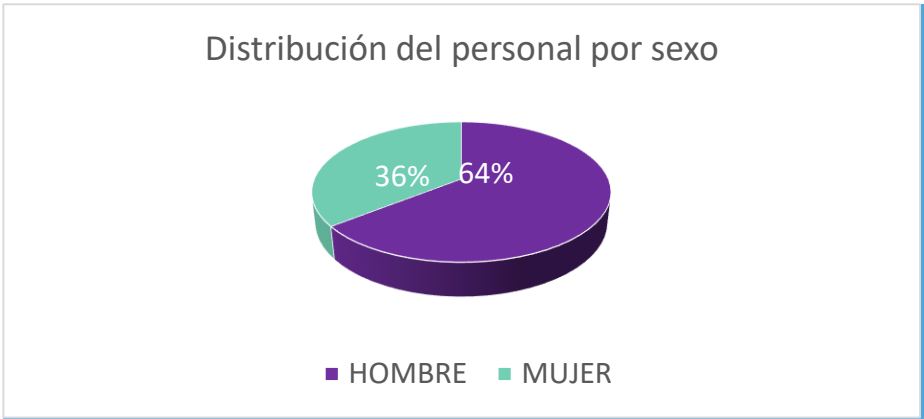
La situación de los recursos humanos de la Diputación Provincial de Cáceres en relación con la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, teniendo como referencia los datos de junio de 2023 a noviembre de 2024, es la siguiente:

3.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO

El equipo humano de la Diputación de Cáceres está formado por **1.116 trabajadoras y trabajadores; de ellas, 398 son mujeres (36%) y 718 hombres (64%)**. En términos generales, **hay una distribución desigual y un gran desequilibrio en su composición por sexo**. En la Diputación hay un número importante de hombres que integran la plantilla del personal del Consorcio S.E.P.E.I.

| DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO (nov. 2024) | | |
|---|-------|-----|
| Mujeres | 398 | 36% |
| Hombres | 718 | 64% |
| Total | 1.116 | |



Aunque se aprecia una leve mejoría en los últimos cuatro años, desde diciembre de 2019 (desde entonces ha aumentado el número de mujeres en un 4% y ha disminuido el de los hombres en un 2%), **el desequilibrio sigue siendo alto**.

COMPOSICIÓN DEL PERSONAL POR GRUPO Y SEXO

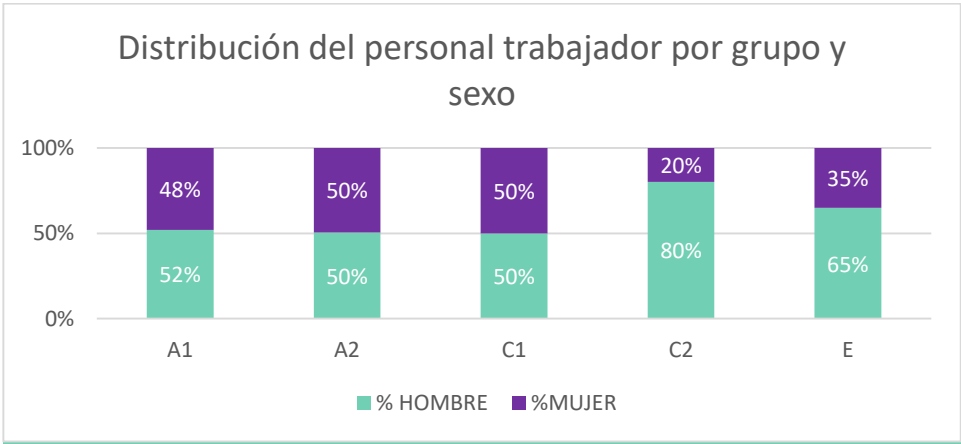
En lo que respecta a la **distribución del personal trabajador por grupo y sexo**, apenas se aprecia desequilibrio en la pertenencia a los grupos A1 y A2.

Los datos sobre la **diferencia existente entre el número de hombres y de mujeres** se reflejan en 2024 y de forma significativa en algunos grupos de trabajo como en el E y en el C2.



| DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL TRABAJADOR POR GRUPO Y SEXO (nov. 2024) | | | | | |
|--|--------|-------|---------------|----------|---------|
| GRUPO | HOMBRE | MUJER | Total general | % HOMBRE | % MUJER |
| A1 | 103 | 95 | 198 | 52% | 48% |
| A2 | 108 | 106 | 214 | 50% | 50% |
| C1 | 58 | 58 | 116 | 50% | 50% |
| C2 | 356 | 88 | 444 | 80% | 20% |
| E | 85 | 46 | 131 | 65% | 35% |
| Total general | 710 | 393 | 1103 | 64% | 36% |

Respecto al grupo C2 hay que destacar que el número de hombres es muy elevado, como consecuencia de la pertenencia a dicho grupo de la mayoría de los efectivos del Servicio de Extinción de incendios (S.E.P.E.I.). En este grupo **el porcentaje de hombres es del 80%**, con una diferencia muy significativa con respecto a las mujeres que suponen el 20%.



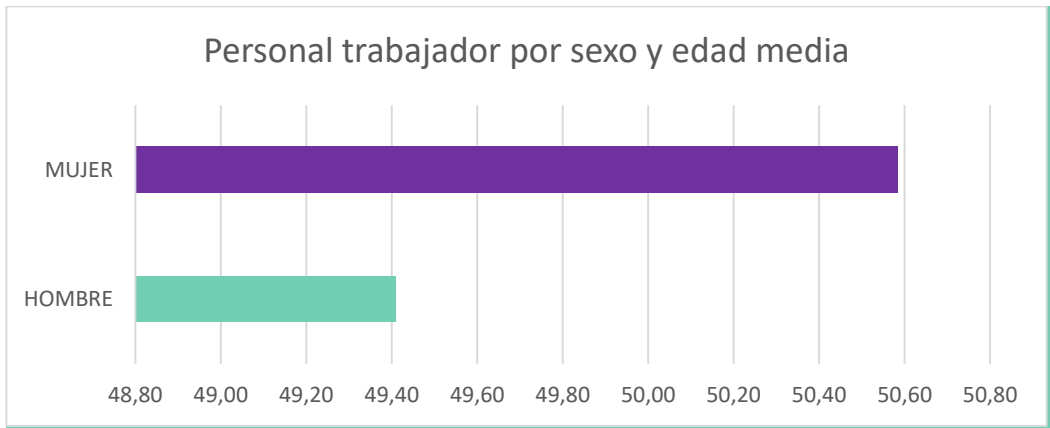
PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

En relación con la distribución de la plantilla por grupos de edad, se puede destacar que **la media de edad del personal es de 49,83 años**. La media de edad de las mujeres es de 50,59 años, apenas superior a la de los hombres que se sitúa en 49,41 años.

| Nº PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA (nov. 2024) | |
|--|------------------|
| SEXO | PROMEDIO DE EDAD |
| MUJERES | 50,59 |
| HOMBRES | 49,41 |
| TOTAL GENERAL | 49,83 |

Los datos reflejan **envejecimiento del personal**, que requiere de un estudio continuo de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, de ordenación de los recursos humanos y de relevo generacional.





ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL A PARTIR DE SUS DISTRIBUCIÓN POR TRIENIOS Y SEXO

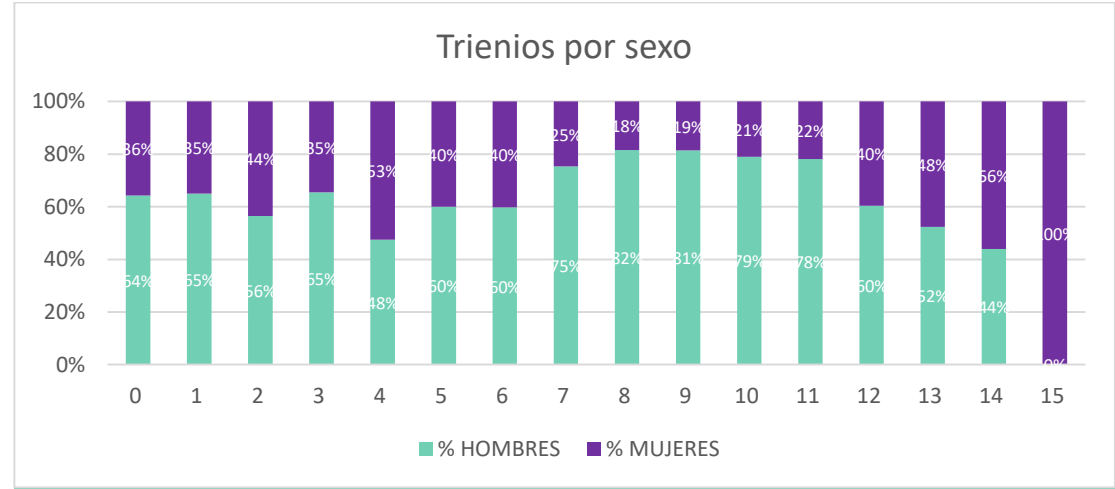
En referencia a la antigüedad del personal empleado de la Diputación de Cáceres se observa que es estable, dado que **la mayoría tiene una antigüedad superior a 10 años.**

| DISTRIBUCIÓN PERSONAL POR TRIENIOS Y SEXO (nov. 2024) | | | | | | |
|--|------------|------------|-------------|---------------|-----------|-----------|
| TRIENIOS* | HOMBRE | MUJER | TOTAL | BRECHA GÉNERO | % HOMBRES | % MUJERES |
| 0 | 122 | 68 | 190 | 54 | 64% | 36% |
| 1 | 78 | 42 | 120 | 36 | 65% | 35% |
| 2 | 57 | 44 | 101 | 13 | 56% | 44% |
| 3 | 36 | 19 | 55 | 17 | 65% | 35% |
| 4 | 19 | 21 | 40 | 0 | 48% | 53% |
| 5 | 39 | 26 | 65 | 13 | 60% | 40% |
| 6 | 49 | 33 | 82 | 16 | 60% | 40% |
| 7 | 64 | 21 | 85 | 43 | 75% | 25% |
| 8 | 75 | 17 | 92 | 58 | 82% | 18% |
| 9 | 35 | 8 | 43 | 27 | 81% | 19% |
| 10 | 30 | 8 | 38 | 22 | 79% | 21% |
| 11 | 25 | 7 | 32 | 18 | 78% | 22% |
| 12 | 29 | 19 | 48 | 10 | 60% | 40% |
| 13 | 34 | 31 | 65 | 3 | 52% | 48% |
| 14 | 18 | 23 | 41 | 0 | 44% | 56% |
| 15 | | 6 | 6 | 0 | 0% | 100% |
| Total general | 710 | 393 | 1103 | 317 | | |

Como se puede apreciar en la tabla, hay un **claro desequilibrio de género** también en la antigüedad del personal, pues sólo 13 mujeres superan en trienios a los hombres, a partir de los 14; por debajo de los 13, el número de hombres supera al de mujeres.



La antigüedad, medida en trienios, del personal trabajador, indica que los hombres tienen una mayor antigüedad que las mujeres en la Diputación, lo que conlleva una mayor estabilidad laboral y mayores beneficios.



Se recomienda **tender al equilibrio en el personal y a la contratación igualitaria de mujeres y hombres**, para no desequilibrar aún más los recursos humanos de la Diputación en su composición por sexo.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

198 personas (22,45%) del total que componen la plantilla de la Diputación tienen estudios superiores (universitarios y formación profesional de tercer grado o equivalente), de las cuales 80 son mujeres (9,07%) y 118 son hombres (13,38%).

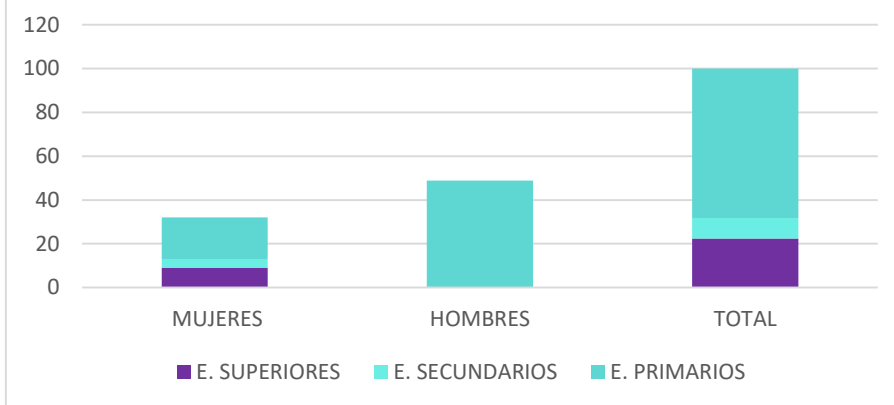
82 personas de la plantilla (9,28%) cuentan con estudios secundarios (bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente), de las cuales 32 son trabajadoras (3,62%) y 50 trabajadores (5,66%).

606 personas cursaron estudios primarios (graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente), de las cuales 172 son trabajadoras (19,38%) y 434 trabajadores (48,86%).

| DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS (nov. 2024) | | | |
|---|---------|---------|-------|
| NIVEL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| E. SUPERIORES | 9,07% | 13,38% | 22,45 |
| E. SECUNDARIOS | 3,62% | 5,66% | 9,28 |
| E. PRIMARIOS | 19,38% | 48,86% | 68,24 |



DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS



No obstante, se desconoce aún el nivel de estudios efectivo del personal, es decir, puede haber personal clasificado en una categoría inferior a la que podría capacitarle su nivel de estudios. **Este hecho dificulta el conocimiento de las potencialidades de promoción, así como las posibles necesidades de desarrollo profesional de las trabajadoras y de los trabajadores de la Diputación.**

El personal laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y sus organismos autónomos incluido dentro del ámbito del Acuerdo y Convenio Colectivo está integrado en Grupos de titulación análogos a los previstos en la normativa básica en materia de función pública, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76, disposición adicional 6.a y disposición transitoria 3.a del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo modifique o sustituya, son los siguientes:

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta.

Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior. Equivalente al subgrupo A2.

Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. C1: Título de Bachiller o Técnico.

C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Agrupaciones Profesionales, sin requisito de titulación (anterior Grupo E): Las Administraciones Públicas podrán establecer otras Agrupaciones diferentes de las enunciadas anteriormente, para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

El personal laboral que pertenezcan a estas Agrupaciones, cuando reúnan la titulación exigida, podrán promocionar de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de personal laboral previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1. Grupo B: Subgrupo A2. Grupo C: Subgrupo C1. Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

El personal empleado laboral del Subgrupo C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

En todos los Grupos y Subgrupos anteriores serán admitidas para el acceso a las mismas aquellos títulos que hayan sido declarados equivalentes legalmente a los anteriormente citados.

CONDICIONES LABORALES

Distribución de la plantilla por tipo de personal y sexo.

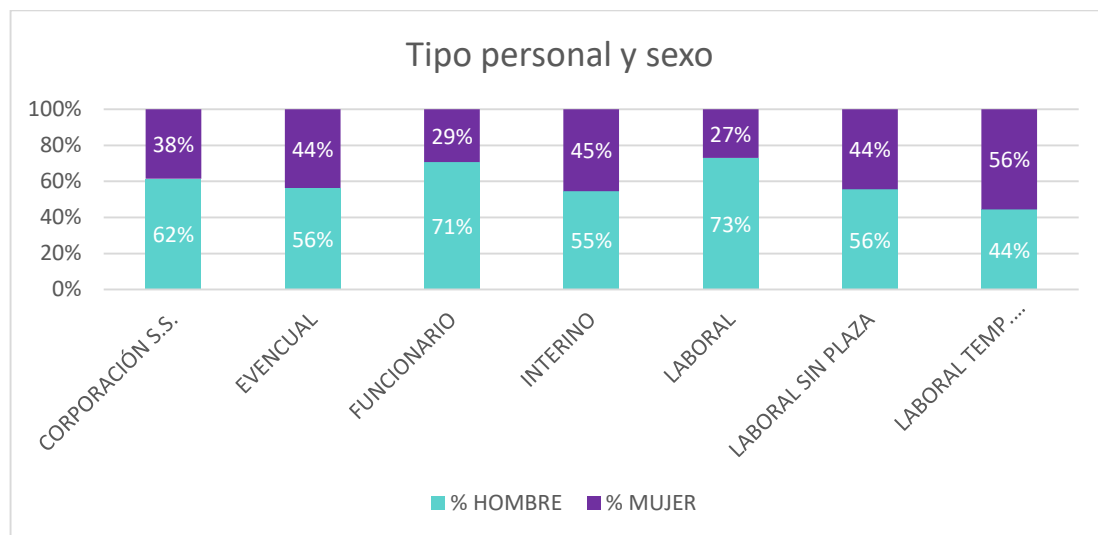
En noviembre de 2024, el 57% de la plantilla es personal funcionario, con grandes diferencias entre hombres y mujeres:

| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE PERSONAL Y SEXO (Nov. 2024) | | | | | |
|---|------------|------------|---------------|----------|---------|
| TIPO | HOMBRE | MUJER | Total general | % HOMBRE | % MUJER |
| CORPORACIÓN S.S. | 8 | 5 | 13 | 62% | 38% |
| EVENTUAL | 18 | 14 | 32 | 56% | 44% |
| FUNCIONARIO | 450 | 186 | 636 | 71% | 29% |
| INTERINO | 189 | 157 | 346 | 55% | 45% |
| LABORAL | 19 | 7 | 26 | 73% | 27% |
| LABORAL SIN PLAZA | 30 | 24 | 54 | 56% | 44% |
| LABORAL TEMP. CON PLAZA | 4 | 5 | 9 | 44% | 56% |
| Total general | 718 | 398 | 1116 | | |

- Del personal funcionario, sobre el total de la plantilla, el 29% son mujeres y el 71% hombres; más del doble son hombres.
- Del personal funcionario interino, sobre el total de la plantilla, el 45% son mujeres y el 55% son hombres.
- El personal laboral, sin plaza y temporal con plaza supone el 8% del total de la plantilla. Del personal laboral el 73% son hombres y el 27%, mujeres.
- Del personal laboral sin plaza, el 56% son hombres y el 44% mujeres.
- Y del personal temporal con plaza, el 56% son mujeres y el 44% hombres.

Estas cifras nos indican, como ya nos mostraba la antigüedad, que **los hombres tienen mucha más estabilidad laboral** que las mujeres en la Diputación de Cáceres.





COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA FUNCIONAL, CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEPARTAMENTOS Y OCUPACIÓN Y POR NIVEL JERÁRQUICO

Distribución del personal por área y sexo.

| Distribución del personal área y sexo | | | |
|---|---------|---------|-------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| AREA CULTURA Y DEPORTE | 61 | 73 | 134 |
| AREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES | 49 | 44 | 93 |
| AREA DE INFRAESTRUCTURAS TERRITORIALES INTELIGENTES Y MOVILIDAD | 53 | 76 | 129 |
| AREA DE INNOVACION Y PROVINCIA DIGITAL | 13 | 20 | 33 |
| AREA DE PERSONAL, FORMACION Y SEPEI | 38 | 308 | 346 |
| AREA DE RETO DEMOGRAFICO, DESARROLLO SOSTENIBLE, JUVENTUD Y TURISMO | 26 | 19 | 45 |
| DIRECCION DE LAS AREAS DE PRESIDENCIA, HACIENDA Y ASISTENCIA A EE.LL. | 24 | 17 | 41 |
| OO. AA RECAUDACION Y G.T. | 60 | 34 | 94 |
| CONSORCIO MÁSMEDIO | 2 | 1 | 3 |
| (en blanco) | 59 | 61 | 120 |

Existe una clara diferenciación por áreas y sexo en la Diputación, las que cuentan con mayor representación femenina son: el Área de Hacienda y Asistencia a Entidades Locales, el Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo y la Dirección de las Áreas de Presidencia, Hacienda y Asistencia a EE.LL. y el OO. AA. de Recaudación y GT.

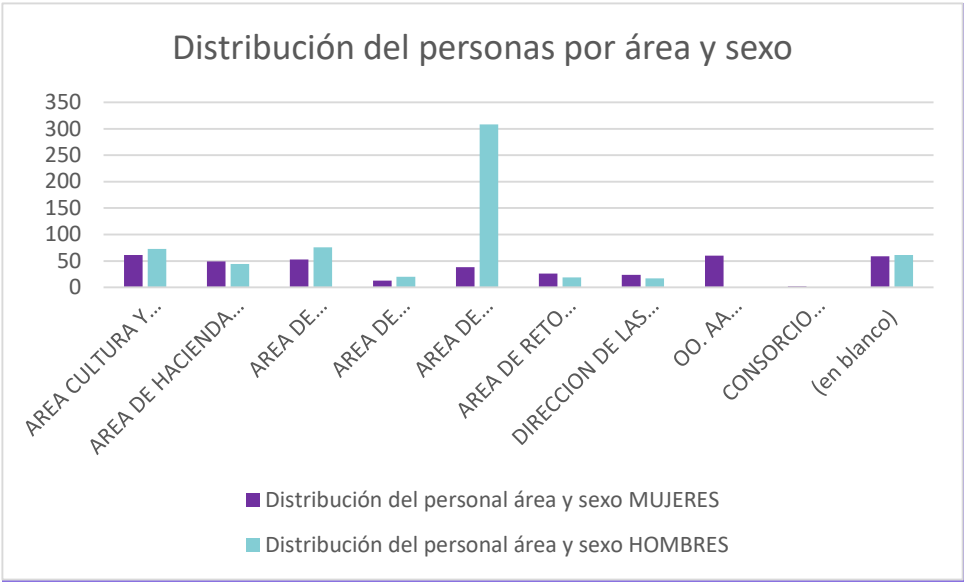
Y con mayor representación masculina: el Área de Cultura y Deporte, Formación y el Área de Personal- Gestión de Recursos Humanos con un claro desequilibrio de género debido al personal de Extinción de Incendios SEPEI.



Continúa desde 2006 la existencia de segregación ocupacional, relacionada con la **existencia de actividades consideradas tradicionalmente femeninas y/o masculinas**. Hay una presencia masiva de trabajadores en el Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos (al estar incluido en el mismo el S.E.P.E.I.).

Podemos observar, por tanto, que **hay áreas masculinizadas y áreas feminizadas en la Diputación**. Las áreas más masculinizadas están más relacionadas con puestos y profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres. Las áreas más feminizadas, al contrario, están más relacionadas con puestos y profesiones que tradicionalmente han estado desempeñadas por mujeres y que concuerdan con estereotipos y roles de género atribuidos a las mujeres cultural y socialmente.

Las conclusiones que extraemos del análisis de las Áreas y Servicios concuerdan totalmente con las extraídas del análisis de los Puestos, y con la conclusión a la que llegamos de la existencia de **segregación horizontal** en la Diputación de Cáceres.



Distribución de la plantilla por ocupación.

La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la **segregación laboral** por puestos en la entidad.

| DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIÓN (nov. 2024) | | | |
|---|-------|--------|---------------|
| OCUPACIÓN | MUJER | HOMBRE | Total general |
| ADE | 8 | 4 | 12 |
| ADJUNTO | 1 | 4 | 5 |
| ADMINISTRADOR | 1 | 3 | 4 |

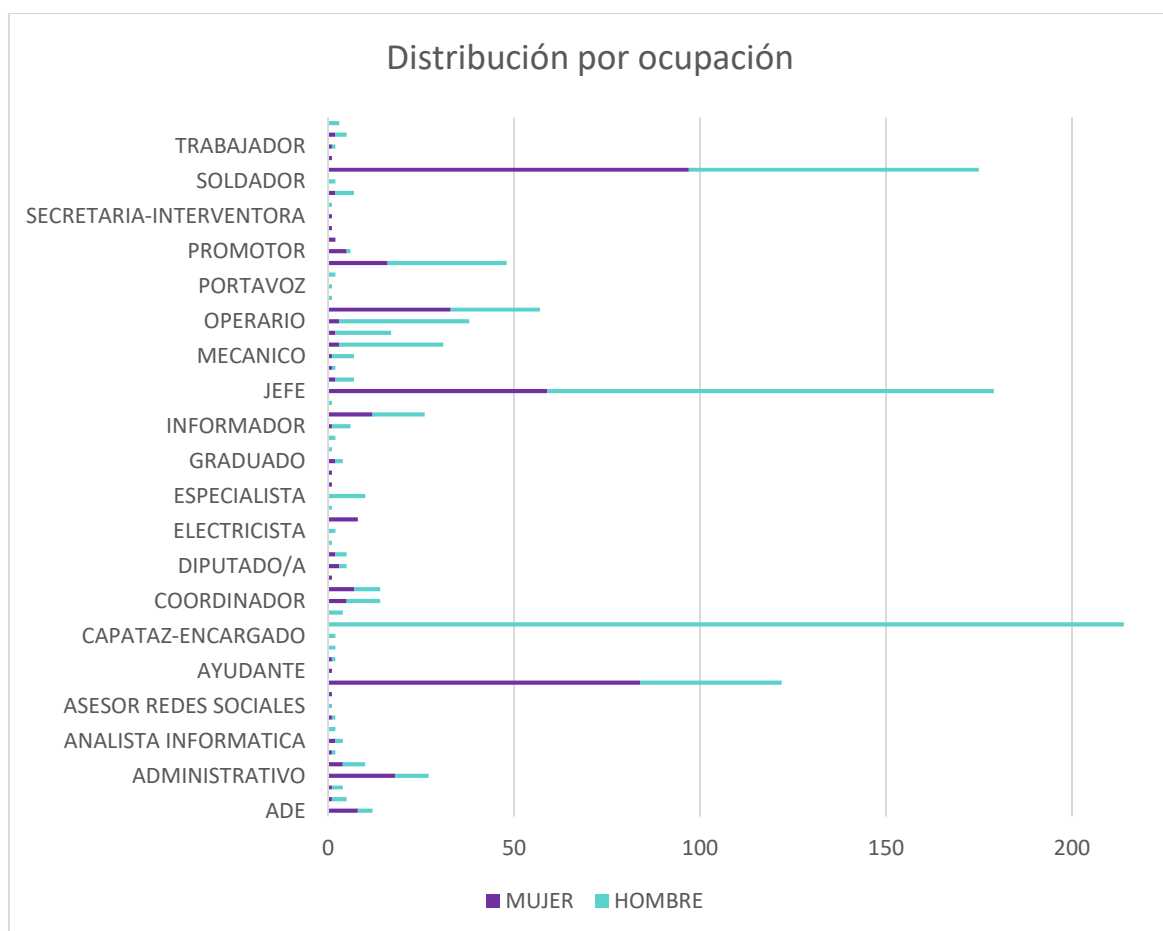


| | | | |
|------------------------------------|----|-----|-----|
| ADMINISTRATIVO | 18 | 9 | 27 |
| AGENTE | 4 | 6 | 10 |
| ALMACENISTA | 1 | 1 | 2 |
| ANALISTA INFORMATICA | 2 | 2 | 4 |
| ARQUITECTO | | 2 | 2 |
| ARTE | 1 | 1 | 2 |
| ASESOR REDES SOCIALES | | 1 | 1 |
| ASISTENTE | 1 | | 1 |
| AUXILIAR | 84 | 38 | 122 |
| AYUDANTE | 1 | | 1 |
| BIBLIOTECONOMIA | 1 | 1 | 2 |
| BOMBERO | | 2 | 2 |
| CAPATAZ-ENCARGADO | | 2 | 2 |
| CONDUCTOR | | 214 | 214 |
| CONSERJE | | 4 | 4 |
| COORDINADOR | 5 | 9 | 14 |
| DELINEANTE | 7 | 7 | 14 |
| DIPLOMADO | 1 | | 1 |
| DIPUTADO/A | 3 | 2 | 5 |
| DIRECTOR | 2 | 3 | 5 |
| DISEÑADOR | | 1 | 1 |
| ELECTRICISTA | | 2 | 2 |
| EMPLEADA | 8 | | 8 |
| ENCARGADO | | 1 | 1 |
| ESPECIALISTA | | 10 | 10 |
| GEOGRAFO | 1 | | 1 |
| GESTOR | 1 | | 1 |
| GRADUADO | 2 | 2 | 4 |
| GUARDA DE PARQUE | | 1 | 1 |
| INDUSTRIAS AGRARIAS Y ALIMENTARIAS | | 2 | 2 |
| INFORMADOR | 1 | 5 | 6 |
| INGENIERO | 12 | 14 | 26 |
| INTERVENTOR | | 1 | 1 |
| JEFE | 59 | 120 | 179 |
| LETRADO | 2 | 5 | 7 |
| LICENCIADO | 1 | 1 | 2 |
| MECANICO | 1 | 6 | 7 |
| OFICIAL | 3 | 28 | 31 |
| OPERADOR | 2 | 15 | 17 |
| OPERARIO | 3 | 35 | 38 |
| ORDENANZA | 33 | 24 | 57 |
| PERIODISTA | | 1 | 1 |
| PORTAVOZ | | 1 | 1 |



| | | | |
|-------------------------|------------|------------|--------------|
| PRESIDENTE | | 2 | 2 |
| PROFESOR | 16 | 32 | 48 |
| PROMOTOR | 5 | 1 | 6 |
| RESPONSABLE | 2 | | 2 |
| SECRETARIA | 1 | | 1 |
| SECRETARIA-INTERVENTORA | 1 | | 1 |
| SECRETARIO | | 1 | 1 |
| SECRETARIO-INTERVENTOR | 2 | 5 | 7 |
| SOLDADOR | | 2 | 2 |
| TECNICO | 97 | 78 | 175 |
| TESORERO | 1 | | 1 |
| TRABAJADOR | 1 | 1 | 2 |
| VICEPRESIDENTE/A | 2 | 3 | 5 |
| VIGILANTE RED VIARIA | | 3 | 3 |
| Total general | 398 | 718 | 1.116 |

Como se puede apreciar en la tabla y en el gráfico, las **ocupaciones más feminizadas** son: auxiliar, administrativo, ordenanza y técnico, y las **ocupaciones más masculinizadas**: conductor, especialista, jefe, oficial, mecánico, operador, operario y profesor.



Si observamos los puestos que están ocupados mayoritariamente por mujeres vemos que, en general, se corresponden con ocupaciones y profesiones históricamente feminizadas, por ejemplo, los puestos relacionados con la administración (auxiliar, administrativo y técnico) o con la limpieza y mantenimiento (ordenanza).

Esto coincide con la **división sexual del trabajo**, directamente relacionada con el ámbito que se les ha atribuido socialmente a las mujeres, el ámbito privado, en el que se desarrollan funciones y trabajos reproductivos, domésticos y de cuidados, y que provoca una segregación laboral, diferenciando puestos feminizados y masculinizados.

Si observamos ahora **los puestos ocupados mayoritariamente por hombres**, vemos que son profesiones más relacionadas con trabajos físicos y de fuerza, relacionados con la seguridad o el mantenimiento (conductor, especialista, jefe, oficial, mecánico, operador, operario).

Observamos también que ocupan puestos y desempeñan trabajos tradicionalmente masculinizados, y los que tienen que ver con el ámbito público, el que socialmente se les ha atribuido a los hombres y el más valorado y mejor remunerado. También ocupan puestos y cargos de mayor jerarquía.

Otro dato que llama la atención es que no hay puestos de auxiliares que estén ocupados con mayoría de hombres, sin embargo, ocupan la mayoría de los puestos de oficiales y todos los puestos de Técnico Superior. Con las mujeres pasa lo contrario, ocupan la mayoría de los puestos de auxiliares y muy pocos de oficial. Esto concuerda con lo que venimos observando hasta ahora en el análisis tanto de los puestos como de los cargos de responsabilidad, y es que, en general, las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía.

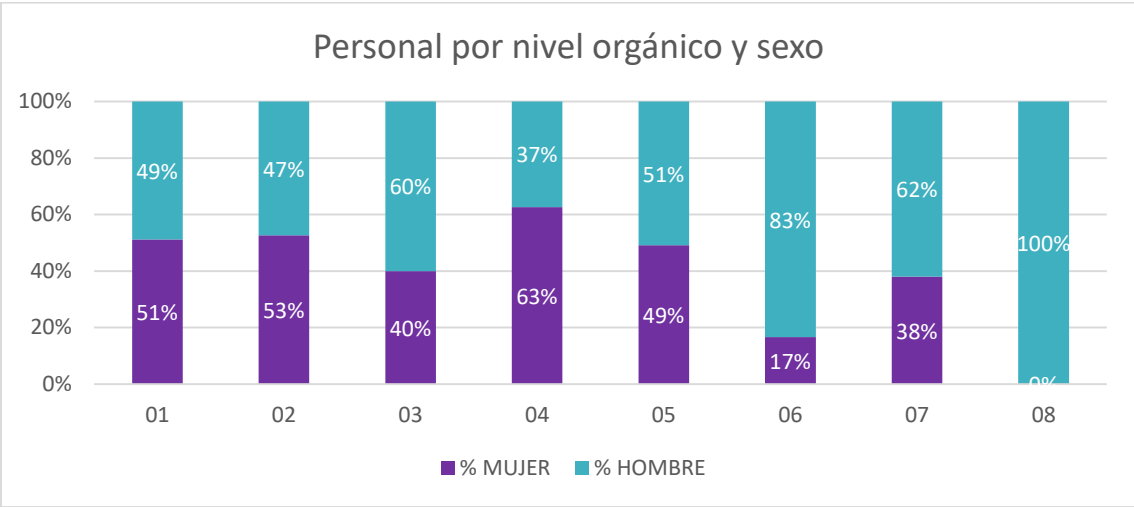
Podemos concluir diciendo, por tanto, que se aprecia una **segregación laboral horizontal** en la Diputación de Cáceres.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR ORGÁNICOS Y SEXO

| NIVEL ORGÁNICO | MUJER | HOMBRE | Total general | % MUJER | % HOMBRE |
|----------------------|------------|------------|---------------|---------|----------|
| 01 | 45 | 43 | 88 | 51% | 49% |
| 02 | 59 | 53 | 112 | 53% | 47% |
| 03 | 66 | 99 | 165 | 40% | 60% |
| 04 | 52 | 31 | 83 | 63% | 37% |
| 05 | 83 | 86 | 169 | 49% | 51% |
| 06 | 74 | 372 | 446 | 17% | 83% |
| 07 | 19 | 31 | 50 | 38% | 62% |
| 08 | | 3 | 3 | 0% | 100% |
| Total general | 398 | 718 | 1116 | | |



En cuanto a la **distribución del personal por nivel orgánico y sexo**, las diferencias se encuentran en el nivel 03 a favor de los hombres (60%) con respecto a las mujeres (40%). Y de manera más acusada en el 06 (17% mujeres y 83% hombres) y en el 07 (38% mujeres y 62% hombres). El nivel orgánico con mayor representación femenina es el 04 (63% mujeres y 37% hombres). Apenas hay diferencias de sexo en los niveles 01 y 02.



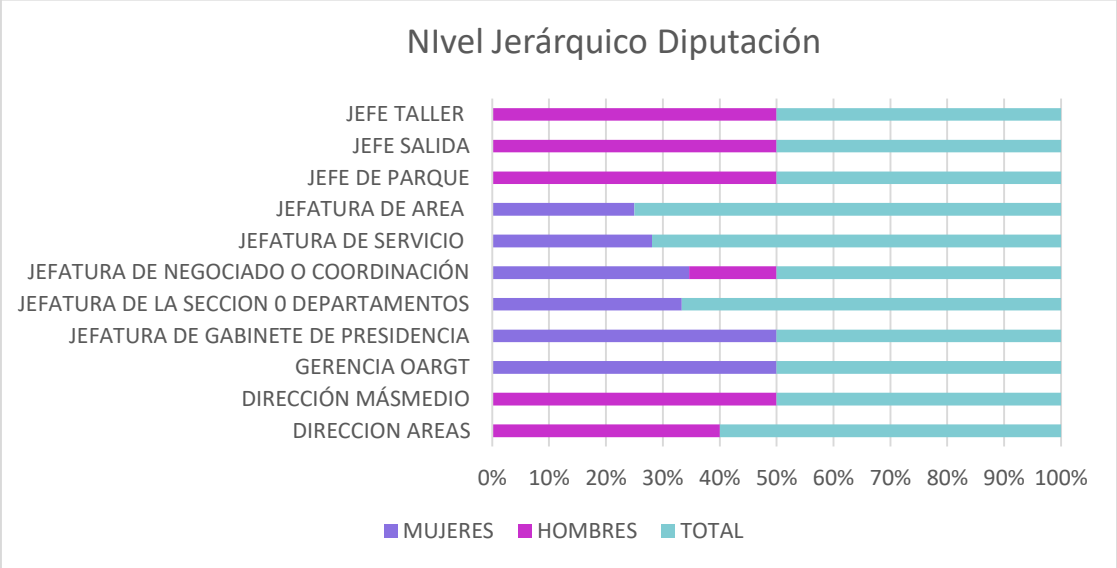
NIVEL JERÁRQUICO DEL PERSONAL DE DIPUTACIÓN

Aunque el Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos aplica los mecanismos previstos en la normativa vigente, para favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos, se sigue apreciando la persistencia, desde el anterior diagnóstico elaborado en 2019, de **segregación vertical** en puestos de mayor responsabilidad, **un 34,3% de mujeres y un 66,7% de hombres**. La situación en esencia es prácticamente la misma, hay **mayor presencia de hombres, rozando el doble que las mujeres, en las jefaturas superiores**.

| NIVEL JERÁRQUICO PERSONAL DIPUTACIÓN | | | | | |
|--|---------|------|---------|------|-------|
| (nov. 2024) | | | | | |
| | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
| DIRECCION AREAS | 2 | 33,3 | 4 | 66,6 | 6 |
| DIRECCIÓN MÁSMEDIO | | | 1 | 100 | 1 |
| GERENCIA OARGT | 1 | 100 | | | 1 |
| JEFATURA DE GABINETE DE PRESIDENCIA | 1 | 100 | | | 1 |
| JEFATURA DE LA SECCION O DEPARTAMENTOS | 24 | 50 | 24 | 50 | 48 |
| JEFATURA DE NEGOCIADO O COORDINACIÓN | 18 | 69,2 | 8 | 30,7 | 26 |
| JEFATURA DE SERVICIO | 16 | 39 | 25 | 61 | 41 |
| JEFATURA DE AREA | 2 | 33,3 | 4 | 66,6 | 6 |
| JEFE DE PARQUE | | | 4 | 100 | 4 |
| JEFE SALIDA | | | 49 | 100 | 49 |
| JEFE TALLER | | | 4 | 100 | 4 |
| TOTAL | 64 | 34,3 | 123 | 66,7 | 187 |



Los hombres superan a las mujeres en la dirección y en las jefaturas de áreas, con un **66,6% respectivamente**, en las jefaturas de servicio con un 61%. Y debido a la composición elevada de hombres en el SEPEI, **en las jefaturas de parque, de salida y de taller**, que están **ocupadas solo por hombres**. Las mujeres superan a los hombres en las jefaturas de negociado o coordinación, en un 69,9% y se igualan ambos sexos en las jefaturas de sección o departamentos.



NIVEL POR SEXO

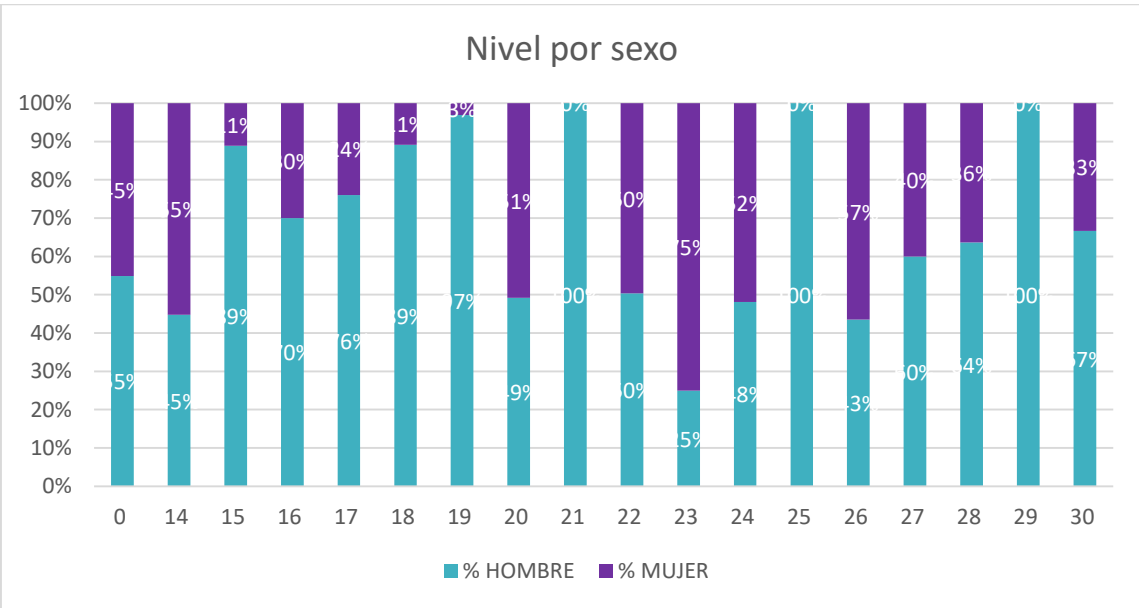
En cuanto a los **niveles por sexo** se aprecian **claros desequilibrios** a favor de los hombres en los niveles del 15 al 19, del 27 al 28 y en el 30, y a favor de las mujeres y en menor porcentaje en los niveles 23 y 26.

| NIVEL | HOMBRE | MUJER | Total general | % HOMBRE | % MUJER |
|-------|--------|-------|---------------|----------|---------|
| 0 | 56 | 46 | 102 | 55% | 45% |
| 14 | 30 | 37 | 67 | 45% | 55% |
| 15 | 48 | 6 | 54 | 89% | 11% |
| 16 | 7 | 3 | 10 | 70% | 30% |
| 17 | 244 | 77 | 321 | 76% | 24% |
| 18 | 41 | 5 | 46 | 89% | 11% |
| 19 | 63 | 2 | 65 | 97% | 3% |
| 20 | 31 | 32 | 63 | 49% | 51% |
| 21 | 1 | | 1 | 100% | 0% |
| 22 | 72 | 71 | 143 | 50% | 50% |



| | | | | | |
|----------------------|------------|------------|-------------|------|-----|
| 23 | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| 24 | 64 | 69 | 133 | 48% | 52% |
| 25 | 2 | | 2 | 100% | 0% |
| 26 | 20 | 26 | 46 | 43% | 57% |
| 27 | 9 | 6 | 15 | 60% | 40% |
| 28 | 21 | 12 | 33 | 64% | 36% |
| 29 | 2 | | 2 | 100% | 0% |
| 30 | 6 | 3 | 9 | 67% | 33% |
| Total general | 718 | 398 | 1116 | | |

Se pueden apreciar las diferencias por sexo analizadas en el siguiente gráfico. Destacan, por este orden, los niveles 29, 25, 21, 19, 18 y 15, con una mayor representación masculina.



SELECCIÓN Y CONTRACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR Y PROMOCIÓN

Los sistemas de selección están regulados en el Acuerdo Convenio Colectivo de la Diputación de Cáceres.

Toda **selección de personal** deberá realizarse conforme a la oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre,



en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Sólo en virtud de Ley podrá aplicarse con carácter excepcional el sistema de concurso, que consistirá en la valoración de méritos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo modifique o sustituya, así como en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los tribunales y órganos de selección de personal y/o comisiones de valoración están presentes como observadores los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de esta Excma. Diputación Provincial, con quienes se negociará la preparación de bases tipo de la convocatoria, concurso, y similares, más las bases específicas que se aparten de las bases tipo.

En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, la persona responsable del Área procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en los mismos tenga cada sexo, en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

En relación con la **política de promoción**, Según recoge el Acuerdo de la Diputación, la Oferta Pública de Empleo, primará la promoción interna de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal y autonómica de desarrollo y buscará, en la medida de lo posible, el mayor beneficio para el personal empleado público.

CONTRATACIÓN POR SEXO

En el periodo objeto de análisis de este diagnóstico, la Diputación ha contratado a 121 personas, 71 hombres (58,67%) y a 50 mujeres (41,33%).

En cuanto al tipo de contrato realizado, las mayores diferencias por sexo a favor de los hombres se dan en los contratos de duración determinada tiempo parcial, 75% hombres y 25% mujeres los de duración determinada tiempo parcial jubilación, 71% hombres y 29% mujeres y en los indefinidos tiempo completo ordinario, 78% hombres y 22% mujeres.

Han sido contratadas más mujeres con duración determinada tiempo parcial relevo, 63% mujeres y 38% hombres.



| CONTRATACIÓN SEGURIDAD SOCIAL POR SEXO (nov. 24) | | | | | |
|--|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| TIPO DE CONTRATO* | HOMBRES | MUJERES | Total general | % HOMBRES | % MUJERES |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – | 1 | 1 | 2 | 50% | 50% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – CARÁCTER | 15 | 13 | 28 | 54% | 46% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS | 30 | 23 | 53 | 57% | 43% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – CARÁCTER | 3 | 1 | 4 | 75% | 25% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN | 12 | 5 | 17 | 71% | 29% |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – RELEVO | 3 | 5 | 8 | 38% | 63% |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO | 7 | 2 | 9 | 78% | 22% |
| Total general | 71 | 50 | 121 | | |

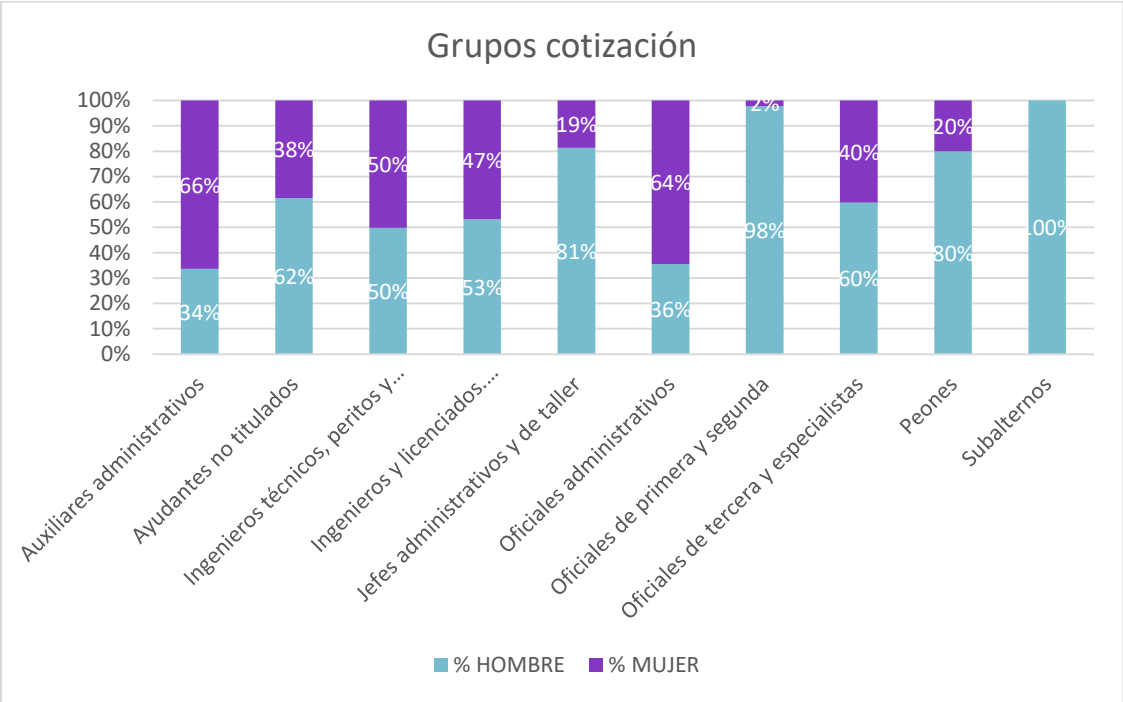
GRUPO DE COTIZACIÓN POR SEXO

En cuanto al grupo de cotización por sexo se aprecian diferencias **a favor de las mujeres** en el grupo de auxiliar administrativo (66% mujeres y 34% hombres) y en el de oficiales administrativos (64% de mujeres frente al 26% de hombres), grupos feminizados.

| GRUPO DE COTIZACIÓN POR SEXO (nov. 24) | | | | | |
|---|------------|------------|---------------|-----------|-----------|
| GRUPO COTIZACIÓN | HOMBRES | MUJERES | Total general | % HOMBRES | % MUJERES |
| Auxiliares administrativos | 42 | 83 | 125 | 34% | 66% |
| Ayudantes no titulados | 16 | 10 | 26 | 62% | 38% |
| Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 103 | 104 | 207 | 50% | 50% |
| Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c del estatuto de trabajadores. | 115 | 101 | 216 | 53% | 47% |
| Jefes administrativos y de taller | 83 | 19 | 102 | 81% | 19% |
| Oficiales administrativos | 16 | 29 | 45 | 36% | 64% |
| Oficiales de primera y segunda | 268 | 6 | 274 | 98% | 2% |
| Oficiales de tercera y especialistas | 67 | 45 | 112 | 60% | 40% |
| Peones | 4 | 1 | 5 | 80% | 20% |
| Subalternos | 4 | | 4 | 100% | 0% |
| Total general | 718 | 398 | 1.116 | | |



Y a favor de los hombres en los grupos de oficiales de primera y de segunda (98% de hombres y 2% de mujeres), en el de jefes administrativos y de taller (81% hombres y 19% mujeres), y en menor medida en oficiales de tercera y especialistas (60% de hombres y 40% de mujeres), todos masculinizados.



ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL A PROGRAMAS

En cuanto a las **diferencias por sexo en la adscripción del personal** de la Diputación a programas y por tipo de personal, destacan a favor de los hombres el puesto/programa de funcionario (450 hombres y 186 mujeres) y funcionario interino (126 hombres y 100 mujeres), seguido a gran distancia por Laboral (19 hombres y 7 mujeres) y Laboral temporal sin plaza primera experiencia (17 hombres y 10 mujeres).

| ADSCRIPCIÓN A PROGRAMAS POR SEXO Y TIPO DE PERSONAL (nov. 24) | | | |
|--|------------|------------|---------------|
| PUESTO/PROGRAMA | HOMBRES | MUJERES | Total general |
| CORPORACIÓN S.S. | 8 | 5 | 13 |
| FUNCIONARIO | 450 | 186 | 636 |
| FUNCIONARIO INTERINO | 126 | 100 | 226 |
| FUNCIONARIO INTERINO SIN PLAZA | 36 | 30 | 66 |
| INTERINOS INFRAESTR TERRIT INTELIGENTES | 4 | 4 | 8 |
| INTERINOS PROY OF TRANSFORM COMUNITARIA | 4 | 4 | 8 |
| INTERINOS PROY TERR UNESCO Y VALL.ALAGÓN | | 2 | 2 |
| INTERINOS PROY TIERRAS CACERES Y TRUJILL | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO ACELERA PYMES | 5 | 2 | 7 |
| INTERINOS PROYECTO ADMÓN ELECTRÓNICA | 2 | 1 | 3 |
| INTERINOS PROYECTO APOYO SOST. TURISTICA | | 2 | 2 |
| INTERINOS PROYECTO BIOSFERA TAJO INTERN. | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO DUSI PLASENCIA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO GATA-LAS HURDES | 1 | 1 | 2 |
| INTERINOS PROYECTO GEOPARQUE | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO JUVENTAS FORMA | 1 | | 1 |



| | | | |
|---|------------|------------|--------------|
| INTERINOS PROYECTO MEDIDAS DESPOBLAM. | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO MONFRAGÜE | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO OF. COMARCAL VIVIENDA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO P.C. SIERRA DE GATA | 1 | | 1 |
| INTERINOS PROYECTO PISCINAS NATURALES | 2 | | 2 |
| INTERINOS PROYECTO PROVINCIA DIGITAL | 2 | | 2 |
| INTERINOS PROYECTO RESOTEX | 1 | 1 | 2 |
| INTERINOS PROYECTO TERRITORIOS UNESCO | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO UPD | | 4 | 4 |
| INTERINOS PROYECTO VALLE ALAGON | | 1 | 1 |
| INTERINOS PROYECTO VALLE AMBROZ-CÁPARRA | | 1 | 1 |
| LABORAL | 19 | 7 | 26 |
| LABORAL T. SIN PLAZA PRIMERA EXPERIENCIA | 17 | 10 | 27 |
| LABORAL TEMPORAL CON PLAZA | 4 | 5 | 9 |
| LABORAL TEMPORAL SIN PLAZA | 13 | 14 | 27 |
| PERSONAL EVENTUAL | 18 | 14 | 32 |
| Total general | 718 | 398 | 1.116 |

POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

REGISTRO RETRIBUTIVO

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

Para detectar e identificar posibles discriminaciones y diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en la Entidad, se ha analizado el registro retributivo de la Diputación de Cáceres.

El registro retributivo incluye información desagregada por sexo y actualizada, sobre las retribuciones percibidas de cada una de las personas trabajadoras de la Entidad en el periodo temporal de referencia, el 2023-2024, tanto en importes efectivos como en importes equiparados, así como los promedios y las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos de la Diputación.

El registro retributivo analiza las diferencias entre mujeres y hombres atendiendo al salario base y los complementos salariales y extrasalariales que se perciben según su categoría profesional.



Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal empleado público son básicas y complementarias, sin perjuicio de las retribuciones diferidas que en su caso sean de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 29 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

- a) Son retribuciones básicas: El sueldo. Trienios. Pagas extraordinarias (compuestas por el sueldo y trienios).
- b) Son retribuciones complementarias: Complemento de carrera profesional. Complemento de destino. Complemento específico. Complemento de productividad. Gratificaciones. Complemento específico personal especial (C.E.P.E). Pagas extras (parte de estas correspondiente a retribuciones complementarias).

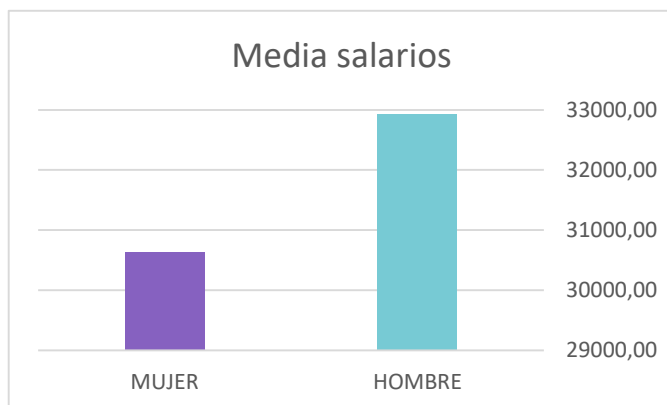
El sueldo del personal a quienes se aplica el convenio colectivo, durante su vigencia, se establece de conformidad con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura.

Los conceptos retributivos se analizan desagregando la información por sexo y diferenciando la categoría profesional o puestos ocupados en la Diputación. El resultado se expresa como un porcentaje. **Si el valor de este porcentaje es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.**

SUELDO POR SEXO

El promedio total del salario del personal de la Diputación de Cáceres es de 31.778,06, 32.921,05€ correspondiente a los hombres y 30.635,08 correspondiente a las mujeres, con una diferencia a favor de los hombres de 2.286,05€.

| SEXO | PROMEDIO TOTAL SUELDO |
|------------|-----------------------|
| HOMBRE | 32921,05 |
| MUJER | 30635,08 |
| DIFERENCIA | 2286,05 |



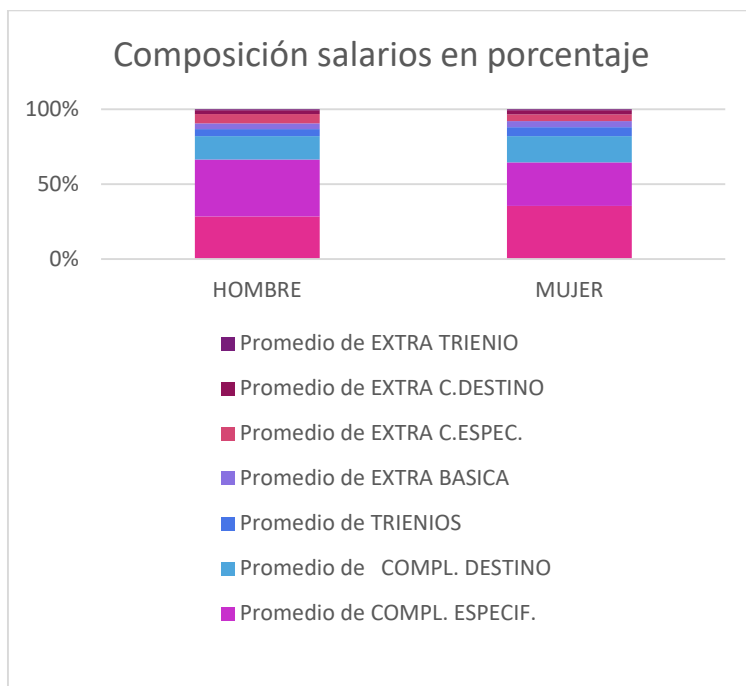
Teniendo esto en cuenta, y centrándonos en el **Promedio de las retribuciones cobradas** (se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia), vemos una diferencia porcentual en positivo, es decir, el promedio de la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres en el promedio del Salario.

Si analizamos en detalle los datos desagregados por sexo antes de establecer tal afirmación, si bien el salario base está establecido por ley, hay que detenerse en los complementos salariales que se atribuyen.

Para comprobar si los puestos que ocupan hombres y mujeres tienen las mismas condiciones en cuanto a **retribuciones complementarias**, ya que, los puestos que tienen atribuidos los complementos salariales suelen estar ocupados por hombres, generalmente.

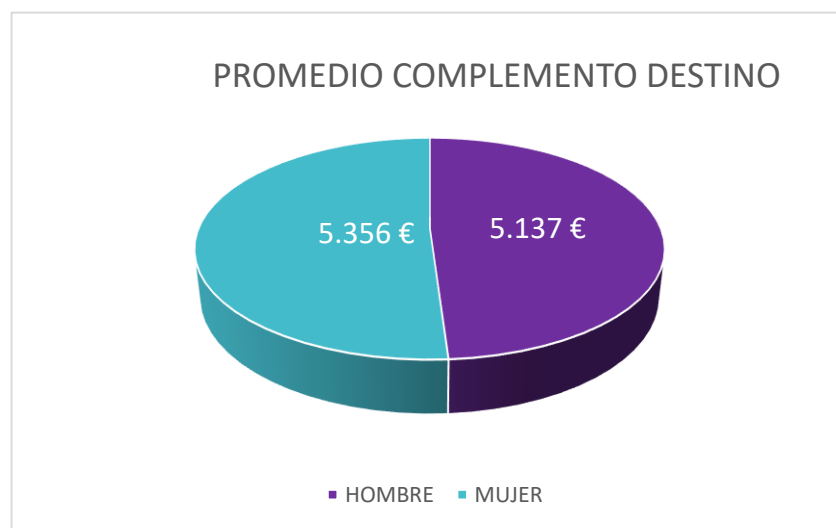
| RETRIBUCIONES/SALARIOS (nov. 24) | | | |
|-------------------------------------|----------|----------|-----------------|
| Promedios | Hombres | Mujeres | Total general |
| Promedio de SUELDO BASE | 9335,17 | 10864,28 | 9880,50 |
| Promedio de COMPL. ESPECIF. | 12544,28 | 8906,29 | 11246,86 |
| Promedio de COMPL. DESTINO | 5136,74 | 5355,59 | 5214,79 |
| Promedio de TRIENIOS | 1557,38 | 1823,03 | 1652,12 |
| Promedio de EXTRA BASICA | 1264,15 | 1243,64 | 1256,83 |
| Promedio de EXTRA C. ESPEC. | 2033,89 | 1386,87 | 1803,14 |
| Promedio de EXTRA C. DESTINO | 830,60 | 823,86 | 828,20 |
| Promedio de EXTRA TRIENIO | 218,84 | 231,52 | 223,36 |





En el **promedio de complemento de destino** del personal de la Diputación se detecta una diferencia a favor de las mujeres de 218,85€.

| | HOMBRE | MUJER | Total general |
|----------------------------|---------|---------|---------------|
| Promedio de COMPL. DESTINO | 5136,74 | 5355,59 | 5214,787894 |



Según recoge el Acuerdo y Convenio Colectivo de la Diputación, en el Artículo 27ª. Complemento de destino.

- 1.- El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
- 2.- Los puestos de trabajo se clasificarán en niveles, respetando los siguientes intervalos por cada Grupo de clasificación:



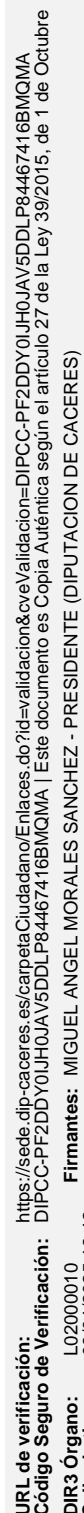
Agrupaciones Profesionales 14 al 16 (ambos inclusive)

| Sexo | Promedio de EXTRA TRIENIO | Promedio de EXTRA | C.DESTINO | Promedio de | Total |
|--------|---------------------------|-------------------|-----------|-------------|--------|
| HOMBRE | 9.500 | 12.500 | 5.000 | 1.500 | 32.500 |
| MUJER | 10.500 | 9.000 | 5.000 | 1.500 | 30.500 |

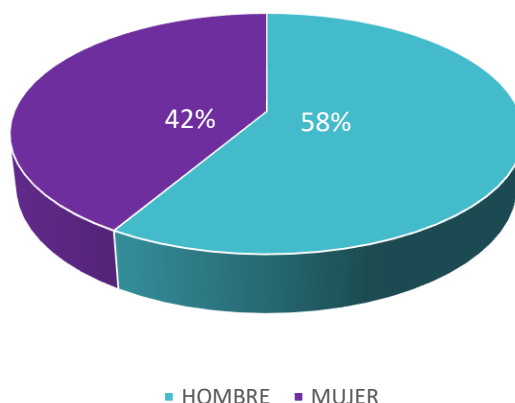
Donde se detecta una mayor diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres es en el **promedio de complemento específico**: los hombres perciben 3.637,99€ más que las mujeres.

| | HOMBRE | MUJER | Total general |
|-----------------------------|-------------|------------|---------------|
| Promedio de COMPL. ESPECIF. | 12.544,28 € | 8.906,29 € | 11.246,86 € |

El porcentaje del promedio del complemento específico de las mujeres es del 42%, inferior al 58% que perciben los hombres.



Promedio de COMPL. ESPECIF.



También existen diferencias, a favor de los hombres, en el **promedio extra de complemento específico**, con una diferencia en detrimento de las mujeres de 1.386,87€

Según recoge el Acuerdo y Convenio Colectivo de la Diputación en su artículo 28º sobre el Complemento específico:

- 1.- Los conceptos que integran el complemento específico y la valoración de los mismos son los recogidos en la normativa de valoración de puestos de la Relación de Puestos de Trabajo. La normativa de puestos de trabajo se actualizará con los incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura.
- 2.- La valoración y la fijación de la cuantía del complemento específico será negociada preceptivamente con las Organizaciones sindicales representativas en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos.
- 3.- En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
- 4.- El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a la normativa vigente. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.
- 5.- El complemento específico, en atención a la especial dificultad técnica o especial cualificación y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
- 6.- El complemento específico, en atención a la responsabilidad lo retribuirá la que se ostente sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
- 7.- El complemento específico, en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:
 - a) La toxicidad.
 - b) El riesgo físico.
 - c) El contagio.
 - d) El trabajo a la intemperie.
 - e) La nocturnidad.
 - f) La turnicidad.

Se entiende por turnicidad los trabajos que se realicen:



- 1) Mañana o tarde fijo y no se descansen todos los fines de semana.
- 2) Turno mañana y tarde.
- 3) Turno fijo, pero el descanso no es fijo.

8.- Formarán, asimismo, parte del complemento específico los siguientes conceptos:

a) Domingos y festivos.

Se aplicará el concepto de domingos y festivos a los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que realizarlo en estos días con carácter periódico.

b) Jornada partida.

Se entiende por jornada partida los trabajos realizados en mañana y tarde.

c) Guardias presenciales o localizadas.

d) Disponibilidad.

En la Disponibilidad se considera incluida la realización de un máximo de 80 horas anuales y se deducirán éstas en la compensación de descanso que se lleve a cabo:

- Horario Diurno hasta 20 horas: Por 1 hora realizada se deducirá 1 hora de las 80.
- Sábado, domingo, festivo u horario nocturno: Por 1 hora realizada se deducirán 1,5 horas de las 80.
- Sábado, domingo o festivo en horario nocturno: Por 1 hora realizada se deducirán 2 horas de las 80.

Siempre en relación con la jornada ordinaria establecida para el empleado público.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Entre 2023 y 2024, **116 personas trabajadoras solicitaron horario de conciliación familiar: 71 fueron mujeres y 45 hombres**, es decir, **el 10,39% del total del personal** declaraba tener algún tipo de responsabilidad familiar que lo precisara. **El porcentaje de mujeres es muy superior al de los hombres.**

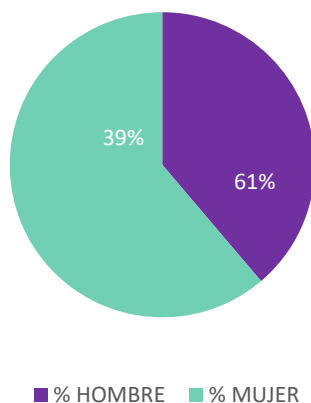
En septiembre de 2019, 161 personas solicitaron horario de conciliación, 89 fueron mujeres (55,27%) y 72 hombres (44,72%). Con respecto a esa fecha, ha disminuido en el caso de las mujeres, 18 menos, y considerablemente en el caso de los hombres, 27 menos.

| PERSONAL CON HORARIO DE CONCILIACIÓN (nov. 2024) | | | | | |
|---|--------|-------|---------------|----------|---------|
| HORARIO CONCILIACIÓN | HOMBRE | MUJER | Total general | % HOMBRE | % MUJER |
| SÍ | 45 | 71 | 116 | 39% | 61% |
| Total general | 406 | 375 | 781 | 52% | 48% |

El porcentaje del **personal que ha tenido horarios de conciliación** es del 10,39% del total, de los cuales, **el 61% son mujeres y el 39% son hombres.**



Personal con horario de conciliación y sexo

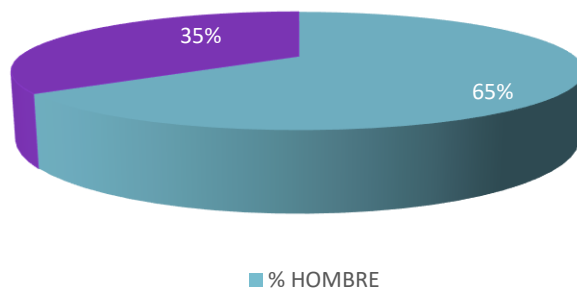


TURNOS POR SEXO

89 personas tienen turno partido, de las cuales 58 son hombres (65%) y 31 mujeres (35%). Se aprecian diferencias considerables por sexo, ya que los hombres casi duplican en esta modalidad a las mujeres.

| PERSONAL TURNO PARTIDO (nov. 24) | | | | |
|-------------------------------------|---------|---------------|-----------|-----------|
| HOMBRES | MUJERES | Total general | % HOMBRES | % MUJERES |
| 58 | 31 | 89 | 65% | 35% |

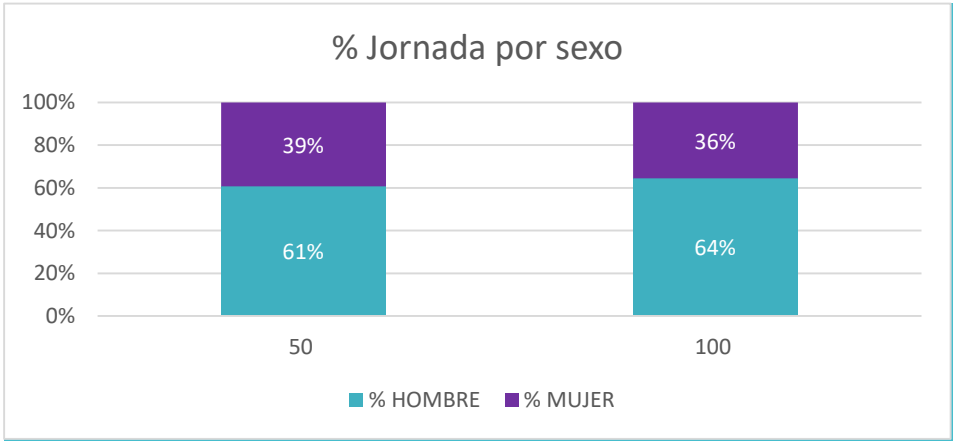
Personal con turno partido



JORNADA POR SEXO

En cuanto al porcentaje de jornada por sexo, un 61% de hombres y un 39% de mujeres cuenta con media jornada; con el 100%, el 64% de hombres y el 36% de mujeres. Ocurre lo mismo con la jornada completa, el 64% de los hombres y el 36% de las mujeres.

| PORCENTAJE DE JORNADA POR SEXO | | | | | |
|--------------------------------|------------|------------|---------------|----------|-----------|
| (NOV. 24) | | | | | |
| % JORNADA | HOMBRES | MUJERES | Total general | % HOMBRE | % MUJERES |
| 50 | 0,01524664 | 0,00986547 | 0,02511211 | 61% | 39% |
| 100 | 0,62780269 | 0,3470852 | 0,97488789 | 64% | 36% |
| Total general | 0,64304933 | 0,35695067 | 1 | | |



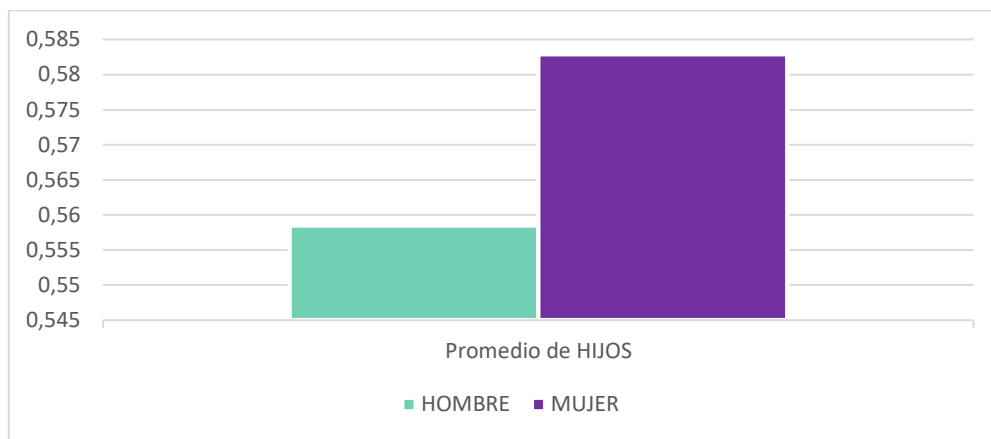
SITUACIÓN FAMILIAR

No es posible analizar la **situación familiar de hombres y de mujeres** porque no se cuenta con datos.

En cuanto al **promedio de hijos e hijas**, se cuenta con poca información debido a que no hay un registro específico que ofrezca datos sobre el número y sexo de hijos e hijas y otras personas a cargo. Los datos disponibles arrojan que el promedio de hijos/as de las mujeres es tres puntos superior al de los hombres.

| PROMEDIO DE HIJOS/AS POR SEXO | |
|-------------------------------|-------------------------|
| (nov. 24) | |
| SEXO | Promedio de HIJOS/HIJAS |
| HOMBRE | 0,558495822 |
| MUJER | 0,582914573 |
| Total general | 0,567204301 |





En abril de 2019 se firmó el acuerdo marco que sigue en vigor, y que recogía medidas de conciliación, entre las que están:

- La adaptación progresiva a la jornada de trabajo por parte de los trabajadores y trabajadoras públicos que se reincorporen tras un tratamiento de quimioterapia o radioterapia.
- La puesta a disposición del personal empleado de una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad, así como para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- También se adapta el Acuerdo y Convenio a las medidas tomadas por el Gobierno Central, por lo que se incluye el permiso por paternidad.
- Entre otras medidas (ver en el apartado de Conciliación) destacamos: el permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública. También tendrán derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Las medidas de conciliación que recoge el Acuerdo Marco son:

a) El personal empleado público que tenga a su cargo personas mayores, hijos e hijas menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecida. Este derecho podrá ejercerse también en el año que el menor cumple la edad de 12 años.

b) Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

c) Los empleados y empleadas públicos podrán disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

A. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas más sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



Podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo está se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: El permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija se amplía a un total de 16 semanas. Dicho permiso no será transferible, y se distribuye a opción de la persona solicitante, siempre que:

3. Las mismas ampliaciones de los permisos de parto o adopción, para supuestos tales como discapacidad de menores; nacimiento, adopción o acogimiento múltiple; parto prematuro y cuando el neonato/a deba permanecer hospitalizado y también, el proceder en el supuesto de ser solicitada la lactancia acumulada por el mismo progenitor que disfruta del permiso de paternidad.

4. Aprobar la implementación del permiso de paternidad, de forma progresiva, en la siguiente periodificación:

a) En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

b) En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas más disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2.

c) En 2021: Permiso de 16 semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha de parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor en los términos establecidos en el punto 2. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b anteriores.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de los empleados públicos y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/las empleados/as públicos/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.



e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: El/ La empleado/a público/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

B. Otros permisos por conciliación:

a) Los/as empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo indispensable para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

b) Los/as empleados/as públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

c) Para asistir a las reuniones convocadas por el centro escolar en que estuvieran matriculados sus hijos, relacionadas con la atención a las necesidades educativas de carácter especial, los empleados públicos podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo indispensable de la jornada laboral.

Pese al avance producido en las medidas de conciliación citadas, **no existe un conocimiento completo y formal de la situación familiar del personal de la Diputación**, aunque se intenta dar solución a cualquier necesidad que plantee el personal.

Se recomienda **que la aplicación informática existente registre de manera sistemática y desagregada por sexo toda la información relevante sobre el uso de medidas de conciliación por parte del personal** y que se puedan obtener datos y analizar éstos desde la perspectiva de género.

FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

La **actividad formativa** tiene una especial relevancia en la política de Recursos Humanos de la Diputación de Cáceres, ya que, entre otros objetivos, sirve al desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores.

El Departamento de Formación de la Diputación de Cáceres cuenta con dos Planes de Formación: el Plan de Formación Propio y el Plan de Formación Agrupado. Puede participar en las acciones formativas de estos Planes todo el personal perteneciente a la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y a las Entidades Locales de la provincia.

El Programa de Formación incluye actividades que responden a las necesidades de especialización técnica para el puesto de trabajo, para la promoción, formación genérica y formación transversal.

Las mujeres siguen mostrando, al igual que en 2019, mayor preocupación por adquirir competencias transversales, en recursos humanos: gestión del liderazgo, gestión de equipos, habilidades sociales y comunicación, gestión de las emociones, que son competencias clave para un buen desempeño de su puesto; a la vez son conscientes de



sus carencias y dificultades para adquirirlas, como consecuencia de la urgencia de adquisición de competencias técnicas y en áreas como: administración electrónica (523 mujeres y 185 hombres), económico presupuestaria (227 mujeres y 99 hombres), jurídico procedimental (194 mujeres y 95 hombres). Por su parte, los hombres sobresalen en el área de específicos de determinados colectivos (645 hombres y 297 mujeres).

Se adjunta una tabla resumen por áreas, de las acciones formativas realizadas, el número de ediciones y de horas el número de participantes desagregado por sexo.

LISTADO DE ÁREAS:

| ÁREA | Nº Acciones | Nº Ediciones | Nº Horas | Nº Alumnos (Mujeres) | Nº Alumnos (Hombres) | Nº Alumnos (Totales) |
|--|-------------|--------------|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA | 14 | 19 | 296.0 | 523 | 185 | 708 |
| ECONÓMICO PRESUPUESTARIA | 14 | 17 | 310.0 | 227 | 99 | 326 |
| ESPECÍFICO DE DETERMINADOS COLECTIVOS | 31 | 49 | 1200.0 | 297 | 645 | 942 |
| IDIOMAS/LENGUAS | 3 | 3 | 225.0 | 62 | 31 | 93 |
| INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO | 3 | 3 | 55.0 | 40 | 27 | 67 |
| JURÍDICO-PROCEDIMENTAL | 7 | 12 | 250.0 | 194 | 95 | 289 |
| NUEVAS TECNOLOGÍAS.INFORMACIÓN Y | 8 | 16 | 315.0 | 99 | 106 | 205 |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. SALUD | 7 | 9 | 144.0 | 123 | 125 | 248 |
| RECURSOS HUMANOS | 7 | 12 | 315.0 | 166 | 86 | 252 |
| URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE | 1 | 1 | 15.0 | 16 | 13 | 29 |
| TOTALES | 95 | 141 | 3125.0 | 1747 | 1412 | 3159 |

En el periodo objeto de estudio se han realizado **95 acciones formativas**, con **141 ediciones**, en las que han participado un total de **1.747 mujeres** y **1.412 hombres**, de un total de **3.159 participantes**.

Los datos de participación son:

| | Hombres | | Mujeres | | TOTAL | |
|----------------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| FINALIZADOS | 1437 | 47,47% | 1590 | 52,53% | 3027 | 52,93% |
| NO FINALIZADOS | 16 | 59,26% | 11 | 40,74% | 27 | 0,47% |
| ABANDONOS | 248 | 38,63% | 394 | 61,37% | 642 | 11,23% |
| NO INICIADOS | 825 | 40,78% | 1198 | 59,22% | 2023 | 35,37% |
| SUMAS | 2526 | 44,17% | 3193 | 55,83% | 5719 | 100% |

Como se puede apreciar en la tabla, el número de mujeres (394) que abandonan la formación supera al de los hombres (248). No la inician **825 hombres** y **1.198 mujeres**.

A continuación, se realiza una **revisión de las medidas** que se recogen en el Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres y cómo se han tenido en cuenta en el Departamento de Formación en el período anual 2023-24.

1- Impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.



Cada año se plantean, siguiendo las propuestas de los diferentes departamentos de la Diputación de Cáceres y las del propio alumnado participante en ediciones anteriores, una serie de acciones formativas en relación con esta medida.

En 2024 se impartieron 7 acciones y 9 ediciones en materia de Igualdad de Género.

Las Áreas, Servicios o Departamentos incluyen, en sus informes de necesidades de formación, la realización de acciones específicas que fomenten una cultura de igualdad.

El Departamento de Formación cuenta con una aplicación para la gestión de la formación que segrega los datos por sexo, con lo que se pueden solicitar informes y aplicar los procesos de selección en relación con el género, y también aplicarlo en la gestión de todo el proceso formativo.

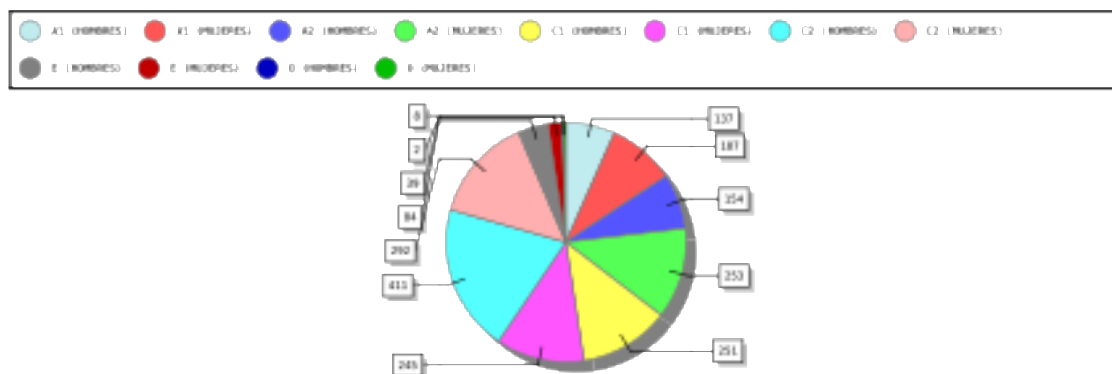
Se mantiene la diferencia del porcentaje de participación de hombres respecto al de mujeres. El resto de las diferencias no son significativas, observándose un comportamiento similar respecto al sexo.

- El porcentaje de finalización respecto del número de solicitudes se sitúa en el 52%.
- El porcentaje de cursos iniciados y no finalizados es superior en los hombres, el 59%.
- El porcentaje de “abandonos” es significativo, suponiendo un esfuerzo importante de gestión en el departamento y superior en las mujeres, 61,37%.
- El porcentaje de “no iniciados” es muy elevado en el caso de las mujeres, indicando que existe una gran diferencia entre el deseo inicial y la realidad final, 59,22%.
- La formación presencial se imparte dentro de la jornada laboral.

En el Servicio de igualdad, que tiene como objetivo dotar de transversalidad de género a las actuaciones generales administrativas, se ha realizado una acción, en la que han participado 6 mujeres y 3 hombres. La mayoría de las mujeres pertenecen a los grupos laborales A1 y A2.

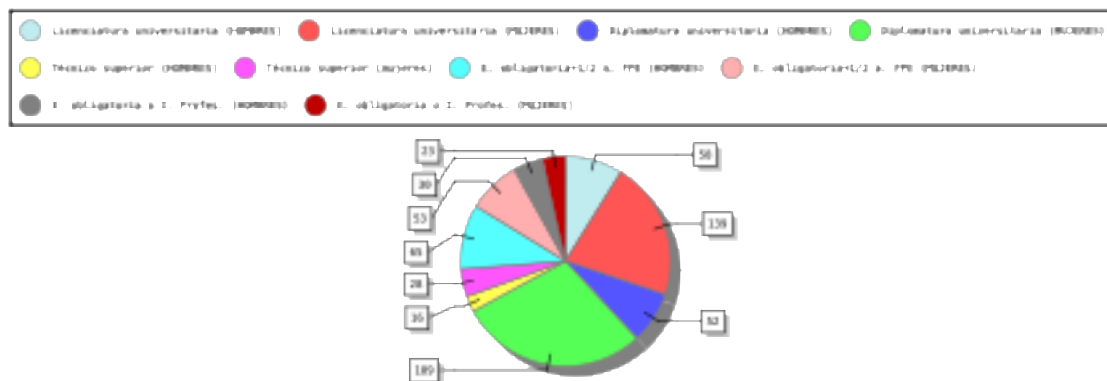
El nivel profesional del personal funcionario que ha participado y finalizado el proceso formativo, han sido ligeramente superiores los pertenecientes a los grupos A1 y A2 en el caso de las mujeres y C1 y C2 en el caso de los hombres.

GRÁFICO NIVEL PROFESIONAL (FUNCIONARIOS)



Con respecto al grupo de personal laboral, donde se mide el nivel de titulación, es de destacar que el 70% posee titulación de licenciatura o diplomatura universitaria y que el número de mujeres triplica al de hombres. En Técnico Superior y Enseñanza Obligatoria el porcentaje es superior también en las mujeres dos sexos y en Enseñanza Obligatoria + FPE el número de hombres duplica al de mujeres.

GRÁFICO NIVEL ACADÉMICO (LABORALES)



Sería conveniente analizar a qué se debe el porcentaje de abandonos y de acciones formativas no iniciadas por parte de las mujeres, que puedan tener relación con las dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

La **formación para la transversalización de género en la Diputación** sigue siendo una necesidad y una prioridad que debe ser recogida de nuevo en el IV Plan.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

En 2010 se aprobó el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo; existe una Comisión de Seguimiento para casos de acoso sexual o por razón de sexo. A través de dicho protocolo la Diputación de Cáceres hace una declaración de principios y afirma su compromiso para regular esta problemática en la organización.

Once años después de su adopción, a la vista de las nuevas exigencias legislativas y programáticas existentes tanto a nivel internacional, como nacional y autonómico, y de los compromisos adquiridos en el III Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres, esta institución acordó el año 2021 poner en marcha un proceso participativo para modificación y adaptación del Protocolo original.

Finalmente, el III Plan de Igualdad de la Diputación Provincial de Cáceres establece en su Área 3, "Salud laboral con enfoque de género", la necesidad de incorporar la perspectiva de género y de poner en marcha protocolos para la promoción de la salud laboral y la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.

Ante estos mandatos legales y programáticos, y como garantía del respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores, la Diputación Provincial de Cáceres adopta este nuevo Protocolo, para prevenir cualquier tipo de acoso o violencia



por razón de sexo o género en el trabajo, y establecer mecanismos de protección frente a cualquiera de estos comportamientos.

Conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad, y conforme al artículo 48, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Comisión de Igualdad, reunida el 1 de junio de 2022, y el Comité de Seguridad y Salud, reunido el 22 de junio de 2022, proponen, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de las Personas Empleadas Públicas de esta Diputación Provincial de Cáceres, el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, en el que se recogen:

ámbito de aplicación, declaración de principios, compromiso institucional, objetivos y definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género, acciones de prevención, identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, situaciones en las que podrán tomarse de medidas cautelares y/o correctivas, garantías del procedimiento, finalización del procedimiento y seguimiento de los casos.

Este Protocolo representa una acción positiva a favor de la igualdad, cuyo objetivo es prevenir y erradicar cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género en el seno de la Diputación de Cáceres; deberá recogerse en el Acuerdo y Convenio que regulan las relaciones laborales del personal funcionario y laboral respectivamente de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la Corporación Provincial y será de aplicación a todo el personal, funcionario o laboral de la Diputación Provincial de Cáceres y sus Organismos Autónomos; se ratificará cada cuatro años y cuando se aprueben nuevos convenios o acuerdos de empleadas y empleados públicos. En definitiva, el Protocolo refleja el compromiso firme de esta institución de tolerancia cero frente a cualquiera de las situaciones de acoso tipificadas en el mismo. Asimismo, vela por la promoción de las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad de todos sus empleados y empleadas, y arbitra los procedimientos específicos para dar cauce a las reclamaciones que se puedan producir, atendiendo y protegiendo a las potenciales víctimas.

Con fecha 22 de junio de 2022, la Mesa General de Negociación de personas Empleadas Públicas, aprueba por unanimidad el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

El Protocolo es de aplicación al conjunto de Áreas, Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial de Cáceres y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo



personal en régimen funcional y laboral, representantes del ámbito político y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- Tanto en espacios públicos como privados.
- En el marco del teletrabajo.
- En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- En cualesquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, deberá incluirse en los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración, una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

La difusión de dicho protocolo se realiza a todo el personal a través de la intranet de la entidad.

En lo que respecta al procedimiento con las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Diputación se rige por la normativa vigente.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.



Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

El apartado 8 del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos incluye entre sus medidas la elaboración del Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, que impulse actuaciones preventivas de conformidad con los criterios abordados en dicho Protocolo vigente y que contemple actuaciones en este sentido:

- Desarrollo de campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos y material divulgativo que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de las definiciones y diferentes tipologías de acoso.
- Formaciones en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso contemplados en este Protocolo, destinadas al conjunto del personal de la Diputación Provincial.
- Formación específica sobre la violencia y el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y género, y sus consecuencias, y más especialmente en aquellos colectivos en que por su organigrama o por sus antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Programación anual de acciones formativas y de sensibilización destinadas a la dirección de la Diputación y la representación sindical.
- Formaciones dirigidas a las y los técnicos de prevención de riesgos laborales para la inclusión de indicadores de género y de la perspectiva de género en sus instrumentos de prevención, especialmente en las encuestas y en los exámenes de salud.
- Formación específica para las y los asesores confidenciales sobre igualdad de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y género, procedimientos de actuación, técnicas de comunicación y habilidades sociales.
- Formación para el resto de las personas que también pueden dar apoyo a las víctimas que sufren acoso, (profesionales en determinadas disciplinas, representación sindical, etc).
- Programas formativos en psicología aplicada y aspectos jurídicos para las personas que componen la Comisión de Instrucción.

Además, las actuaciones propuestas deberán ser adaptadas a la realidad de las necesidades detectadas en la organización e integradas con el resto de los documentos programáticos sobre igualdad entre mujeres y hombre vigentes. Asimismo, deberá contemplarse cualquier otra actividad que se considere necesaria y oportuna a la vista de los resultados del diagnóstico de género en la organización, la evaluación del III Plan de igualdad y los objetivos y medidas establecidas en el futuro IV Plan de Igualdad.



RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La Diputación de Cáceres ha realizado **estudios para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral** y cuenta con un **Plan de Riesgos Laborales** que se revisa anualmente y determina los riesgos por puestos de trabajo.

Las actividades realizadas por la Diputación de Cáceres a través del SPRL durante el 2023-2024 forman parte de la programación de actividades preventivas que esta Diputación, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, propuso y que fueron aprobadas en Comité de Seguridad y Salud el 15 de febrero de 2023.

Las medidas y acciones desarrolladas en 2023-2024 contempladas en el III Plan de Igualdad de la Diputación han sido las siguientes:

- Revisar los procedimientos aprobados de Prevención de RRLL existentes para un correcto uso del lenguaje inclusivo no sexista:
 - N^º Procedimientos revisados= 21
 - N^º Procedimientos a modificar= 21
 - Procedimientos Modificados y Aprobados= 14
- Estudiar la necesidad de desarrollar protocolos específicos, distintos de los aprobados ya en la Diputación, dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo y, por ende, de la salud de las mujeres (acoso laboral y sexual/teletrabajo, etc.):
 - N^º Protocolos internos implantados: 1
 - Ficha Preventiva mujeres embarazadas, parto reciente y/o lactancia
 - N^º Protocolos revisados: 3
 - Protocolo Acoso Laboral
 - Protocolo Acoso Sexual y por R. sexo
 - Reglamento teletrabajo
 - N^º Protocolos Aprobados e implantados: 2
 - Protocolo Acoso Sexual
 - Protocolo Acoso Laboral

(Se realiza designación de componentes de las comisiones y las personas titulares y suplentes de las comisiones realizan actividad formativa /grupo de trabajo para mejorar sus competencias de intervención.)
- Identificar los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos que se realicen con afectación por razón de sexo:
 - N^º riesgos detectados:3
 - Operaria Mantenimiento (C. Deportivo)
 - Conductora (parque M.)

Se ha incluido los riesgos durante el embarazo, P.R. y L., en todas las evaluaciones de los puestos de trabajo realizadas.



Se ha propuesto la creación de un grupo de trabajo para creación de procedimientos para la evaluación de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

- Estudiar las campañas de promoción de la salud que pueden llevarse a efecto desde la perspectiva de género
 - o Nº campañas dirigidas a trabajadoras: 3
 - Campaña de prevención cáncer ginecológico y de mama (2023 y continúa, total 225 mujeres)
 - Densitometría Ósea (75,4% mujeres, 24,6% hombres)
 - Hierro y ferritina en función de los niveles de hemoglobina (inferior a 12 mg./dl)
 - o Nº Campaña dirigida a trabajadores: 1
 - Control PSA >50 a, o >40 a. por criterio médico.
 - o Nº Campaña dirigida ambos sexos
 - Tensión intraocular
 - o (74,8% mujeres, 26,2% hombres)
 - Sobrepeso y obesidad
 - o (65 % mujeres, 35% hombres)
 - Sangre Oculta en heces (bienal) > 45ª.
 - o (33% mujeres, 67% hombres)
 - Otras mejoras en reconocimientos médicos: Evaluación psicosocial individual en todos los reconocimientos médicos, índice cintura/talla (valoración nutricional), índice de fibrosis hepática, riesgo cardiovascular y hemoglobina glicosilada sin glucemia elevada.
- Estudio de la viabilidad de realizar controles ginecológicos a las trabajadoras
 - o Se dota al Servicio de Prevención de 24,000 € para el año 2023, se contrata servicio adjudicándose a Quironprevención. Se inicia programa de prevención de cáncer ginecológico y de mama, con 186 atendidas ese año. El programa incluye revisión ginecológica y mamaria, ecografía ginecológica y mamaria, citología, informe y recomendaciones preventivas si se precisan.
 - o Para el 2024 se mantiene la asignación presupuestaria, incluyendo los 24000 € destinados al programa de prevención ginecológica, por lo que se saca a Concurso SARA la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos + mejoras preventivas y programa ginecológico), adjudicándose por 2+2 años a Quironprevención, este año se han realizado 39 reconocimientos que quedaron pendientes de 2023 y nuevas incorporaciones.
 - o Total 225 reconocimientos.



- Analizar la necesidad de crear salas de descanso para las embarazadas y/o lactancia en los diferentes centros de la Diputación.
 - Nº centros = 1 (ocasional)
 - La incidencia de trabajadoras embarazadas o lactantes en Diputación es baja, allí donde se producen son centros administrativos que permiten el descanso en el lugar de trabajo.
 - Se habilitan dependencias en Pintores 10, para facilitar la lactancia materna a una trabajadora durante el horario laboral.

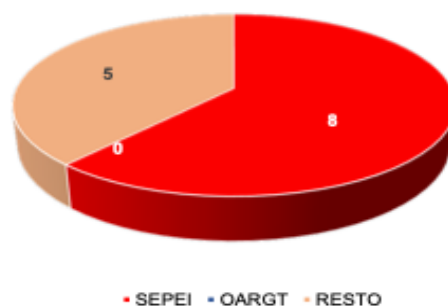
Gestión de la Prevención

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto y al objeto de conseguir la integración del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión General de la Diputación Provincial, se recoge en la siguiente tabla el **número de accidentes laborales por centros**:

Los accidentes de trabajo con baja y sin baja médica sucedidos en 2023 ocurridos al personal asignado a los centros de trabajo del SEPEI, OARGT y al de los restantes centros de trabajo, así como la cantidad de ellos que les han ocurrido a los hombres y mujeres, son los que se recogen en la siguiente tabla:

| TIPO DE ACCIDENTE | CENTRO DE TRABAJO | | | TOTAL ACCIDENTES | HOMBRES | MUJERES |
|---------------------|-------------------|-------|-------|---------------------|---------|---------|
| | SEPEI | OARGT | RESTO | | | |
| CON BAJA | 8 | 0 | 5 | 13 | 10 | 3 |
| SIN BAJA | 27 | 1 | 11 | 39 | 33 | 6 |
| IN ITÍNERE CON BAJA | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| IN ITÍNERE SIN BAJA | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 |

ACCIDENTES CON BAJA



ACCIDENTES SIN BAJA



ACCIDENTES POR SEXO



Datos de accidentabilidad

| | Mujeres | Hombres | Total |
|---------------------|---------|---------|-------|
| Accidentes con Baja | 6 | 10 | 16 |
| Accidentes Sin Baja | 12 | 25 | 37 |
| Total | 18 | 35 | 53 |

Datos de Vigilancia de la Salud:

| | Mujeres | Hombres | Total |
|---|--------------|--------------|-------|
| Reconocimientos médicos | 270 (35,07%) | 500 (64,93) | 770 |
| Consultas de enfermería | 78 (41,27) % | 111 (58,73%) | 189 |
| Participantes campaña prevención Cáncer ginecológico y de Mama | 225 (100%) | 0 | 225 |
| Programa de prevención y control sobrepeso y obesidad | 26 (65%) | 14 (35%) | 40 |
| Campaña Vacunación Gripe | 46 (53,49%) | 40 (46,51) | 86 |



LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Desde el inicio del I Plan de Igualdad ha habido un avance importante en la **implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la Diputación**, no obstante, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.

Los canales de comunicación interna que utiliza habitualmente la Diputación son reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, manuales e intranet.

La imagen, tanto externa como interna de la Diputación, pretende transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado un análisis exhaustivo de la web de la Corporación Provincial. Se observa, por regla general, que la utilización de un lenguaje no sexista es práctica habitual en la redacción de noticias de la Corporación, sin embargo, siguen apareciendo términos no inclusivos, principalmente como consecuencia del uso aún extendido del masculino genérico.

Así, se ha elaborado un *Informe técnico* sobre el uso del lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas en la página web y aplicativos de la Diputación de Cáceres, Servicio de Igualdad, Política Social y Cooperación Internacional.

ACUERDO Y CONVENIO COLECTIVO

El **Acuerdo y Convenio Colectivo** por el que se regulan las relaciones entre el personal funcional y laboral de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación provincial, suscrito el 5 de abril de 2019, de una parte por representantes de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y de otra por las centrales sindicales GID, USO, TECAE, CSI-F, FeSP-UGT y CC.OO. en representación de la plantilla, fue ratificado por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres en sesión extraordinaria celebrada el 15 de abril de 2019.

Este acuerdo y convenio tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación que sobre Negociación Colectiva es de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones de trabajo, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los/as empleados/as públicos/as de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y su Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria, sin perjuicio del Régimen Jurídico de éste.

Tiene como objeto principal la regulación de las relaciones de servicio del personal laboral que presta su trabajo en la Excm. Diputación de Cáceres y en el Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria.

Las partes negociadoras hacen constar que los derechos sociales regulados en el Capítulo V tienen su origen en la distribución de la masa salarial del personal trabajador que se efectuó en su día.



Se constituyó una **Comisión Paritaria de seguimiento** del acuerdo y convenio en representación de la Excm. Diputación Provincial y con personas designadas por los Sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos, y proporcionalmente a su representación, teniendo presente el número de organizaciones sindicales presentes en la referida Mesa (Medidas de conciliación en el apartado correspondiente de este documento).

El **Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres** una vez aprobado se asumirá y desarrollará para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y se recogerá como parte del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco, por lo que funciones como la elaboración de un nuevo Plan, la evaluación y seguimiento de este, así como la transparencia en su implantación y la propia normativa laboral exigen que exista una Comisión de Igualdad paritaria de representantes de trabajadores y trabajadoras y de representantes de la organización laboral.

La **Comisión de Seguimiento del Plan** es el órgano competente para la planificación, el diseño, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres.

La creación de dicha Comisión, denominada **Comisión de Igualdad**, se aprobó por acuerdo del Pleno de la Diputación de Cáceres el día 28 de marzo de 2019 y se convocó la primera sesión para su constitución el día 10 de mayo de 2019. Entre las funciones de esta están proponer, y en su caso aprobar, la modificación o renovación del Plan de Igualdad y diseñar y proponer ejes y medidas en los sucesivos planes de Igualdad, priorizando y planificando acciones para su desarrollo y ejecución.



3.1. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS

La información recogida y analizada sobre las características de la plantilla y de las prácticas de gestión del personal, con fechas de junio de 2023 a junio 2024, nos permite extraer las siguientes conclusiones principales, destacadas y sintetizadas a partir de los datos anteriormente expuestos:

COMPROMISO DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad es un principio rector de la Diputación de Cáceres.

Este compromiso se ha formalizado y respaldado en la ejecución del I Plan, el II y el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y se reforzó con la constitución de la Comisión Transversal de Género, encargada de coordinar todas las políticas de igualdad de la organización y en 2019, con la Constitución de la Comisión de Igualdad del Plan.

El Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres una vez aprobado se asumirá y desarrollará para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y se recogerá como parte del Convenio Colectivo y del Acuerdo Marco, por lo que funciones como la elaboración de un nuevo Plan, la evaluación y seguimiento de este, así como la transparencia en su implantación y la propia normativa laboral exigen que exista una Comisión de Igualdad paritaria de representantes de trabajadores y trabajadoras y de representantes de la organización laboral.

La Comisión de Seguimiento del Plan es el órgano competente para la planificación, el diseño, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres. La creación de dicha Comisión, denominada Comisión de Igualdad, se aprobó por acuerdo del Pleno de la Diputación de Cáceres el día 28 de marzo de 2019 y se convocó su primera sesión para su constitución el día 10 de mayo de 2019. Entre las funciones de esta están proponer y en su caso aprobar la modificación o renovación del Plan de Igualdad y diseñar y proponer ejes y medidas en los sucesivos planes de Igualdad, priorizando y planificando acciones para su desarrollo y ejecución.

Dicho compromiso se difunde públicamente a través de la página Web de la Diputación.

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXO

El equipo humano de la Diputación de Cáceres está formado por **1.116 trabajadoras y trabajadores; de ellas, 398 son mujeres (36%) y 718 hombres (64%)**. En términos generales, **hay una distribución desigual y un gran desequilibrio en su composición por sexo**. En la Diputación hay un número importante de hombres que integran la plantilla del personal del Consorcio S.E.P.E.I.

Aunque se aprecia una leve mejoría en los últimos cuatro años, desde diciembre de 2019 (desde entonces ha aumentado el número de mujeres en un 4% y ha disminuido el de los hombres en un 2%), **el desequilibrio sigue siendo alto**.



COMPOSICIÓN DEL PERSONAL POR GRUPO Y SEXO

En lo que respecta a la **distribución del personal trabajador por grupo y sexo**, apenas se aprecia desequilibrio en la pertenencia a los grupos A1 y A2.

Los datos sobre la **diferencia existente entre el número de hombres y de mujeres** se reflejan en 2024 y de forma significativa en algunos grupos de trabajo como en el E y en el C2.

Respecto al grupo C2 hay que destacar que el número de hombres es muy elevado, como consecuencia de la pertenencia a dicho grupo de la mayoría de los efectivos del Servicio de Extinción de incendios (S.E.P.E.I.). En este grupo **el porcentaje de hombres es del 80%**, con una diferencia muy significativa con respecto a las mujeres que suponen el 20%.

PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

En relación con la distribución de la plantilla por grupos de edad, se puede destacar que **la media de edad del personal es de 49,83 años**. La media de edad de las mujeres es de 50,59 años, apenas superior a la de los hombres que se sitúa en 49,41 años.

Los datos reflejan **envejecimiento del personal**, que requiere de un estudio continuo de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, de ordenación de los recursos humanos y de relevo generacional.

ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL A PARTIR DE SUS DISTRIBUCIÓN POR TRIENIOS Y SEXO

En referencia a la antigüedad del personal empleado de la Diputación de Cáceres se observa que es estable, dado que **la mayoría tiene una antigüedad superior a 10 años**.

Hay un **claro desequilibrio de género** también en la antigüedad del personal, pues sólo 13 mujeres superan en trienios a los hombres, a partir de los 14; por debajo de los 13, el número de hombres supera al de mujeres.

La antigüedad, medida en trienios, del personal trabajador, indica que los hombres tienen una mayor antigüedad que las mujeres en la Diputación, lo que conlleva una mayor estabilidad laboral y mayores beneficios.

Se recomienda **tender al equilibrio en el personal y a la contratación igualitaria de mujeres y hombres**, para no desequilibrar aún más los recursos humanos de la Diputación en su composición por sexo.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

198 personas (22,45%) del total que componen la plantilla de la Diputación tienen estudios superiores (universitarios y formación profesional de tercer grado o equivalente), de las cuales 80 son mujeres (9,07%) y 118 son hombres (13,38%).



82 personas de la plantilla (9,28%) cuentan con estudios secundarios (bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente), de las cuales 32 son trabajadoras (3,62%) y 50 trabajadores (5,66%).

606 personas cursaron estudios primarios (graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente), de las cuales 172 son trabajadoras (19,38%) y 434 trabajadores (48,86%).

No obstante, se desconoce aún el nivel de estudios efectivo del personal, es decir, puede haber personal clasificado en una categoría inferior a la que podría capacitarle su nivel de estudios. **Este hecho dificulta el conocimiento de las potencialidades de promoción, así como las posibles necesidades de desarrollo profesional de las trabajadoras y de los trabajadores de la Diputación.**

CONDICIONES LABORALES

Distribución de la plantilla por tipo de personal y sexo.

En noviembre de 2024, el 57% de la plantilla es personal funcionario, con grandes diferencias entre hombres y mujeres:

- Del personal funcionario, sobre el total de la plantilla, el 29% son mujeres y el 71% hombres; más del doble son hombres.
- Del personal funcionario interino, sobre el total de la plantilla, el 45% son mujeres y el 55% son hombres.
- El personal laboral, sin plaza y temporal con plaza supone el 8% del total de la plantilla. Del personal laboral el 73% son hombres y el 27%, mujeres.
- Del personal laboral sin plaza, el 56% son hombres y el 44% mujeres.
- Y del personal temporal con plaza, el 56% son mujeres y el 44% hombres.

Estas cifras nos indican, como ya nos mostraba la antigüedad, que **los hombres tienen mucha más estabilidad laboral** que las mujeres en la Diputación de Cáceres.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA FUNCIONAL, CATEGORÍAS PROFESIONALES, DEPARTAMENTOS Y OCUPACIÓN Y POR NIVEL JERÁRQUICO

Distribución de la plantilla por área funcional sexo.

Existe una clara diferenciación por áreas y sexo en la Diputación, las que cuentan con mayor representación femenina son: el Área de Hacienda y Asistencia a Entidades Locales, el Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo y la Dirección de las Áreas de Presidencia, Hacienda y Asistencia a EE.LL. y el OO. AA. de Recaudación y GT.

Y con mayor representación masculina: el Área de Cultura y Deporte, Formación y el Área de Personal- Gestión de Recursos Humanos con un claro desequilibrio de género debido al personal de Extinción de Incendios SEPEI.



Continúa desde 2006 la existencia de segregación ocupacional, relacionada con la **existencia de actividades consideradas tradicionalmente femeninas y/o masculinas**. Hay una presencia masiva de trabajadores en el Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos (al estar incluido en el mismo el S.E.P.E.I.).

Podemos observar, por tanto, que **hay áreas masculinizadas y áreas feminizadas en la Diputación**. Las áreas más masculinizadas están más relacionadas con puestos y profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres. Las áreas más feminizadas, al contrario, están más relacionadas con puestos y profesiones que tradicionalmente han estado desempeñadas por mujeres y que concuerdan con estereotipos y roles de género atribuidos a las mujeres cultural y socialmente.

Las conclusiones que extraemos del análisis de las Áreas y Servicios concuerdan totalmente con las extraídas del análisis de los Puestos, y con la conclusión a la que llegamos de la existencia de **segregación horizontal** en la Diputación de Cáceres.

Distribución de la plantilla por ocupación.

La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la **segregación laboral** por puestos en la Entidad.

Las **ocupaciones más feminizadas** son: auxiliar, administrativo, ordenanza y técnico, y las **ocupaciones más masculinizadas**: conductor, especialista, jefe, oficial, mecánico, operador, operario y profesor.

Si observamos los puestos que están ocupados mayoritariamente por mujeres vemos que, en general, se corresponden con ocupaciones y profesiones históricamente feminizadas, por ejemplo, los puestos relacionados con la administración (auxiliar, administrativo y técnico) o con la limpieza y mantenimiento (ordenanza).

Esto coincide con la **división sexual del trabajo**, directamente relacionada con el ámbito que se les ha atribuido socialmente a las mujeres, el ámbito privado, en el que se desarrollan funciones y trabajos reproductivos, domésticos y de cuidados, y que provoca una segregación laboral, diferenciando puestos feminizados y masculinizados.

En **los puestos ocupados mayoritariamente por hombres**, vemos que son profesiones más relacionadas con trabajos físicos y de fuerza, relacionados con la seguridad o el mantenimiento (conductor, especialista, jefe, oficial, mecánico, operador, operario).

Observamos también que ocupan puestos y desempeñan trabajos tradicionalmente masculinizados, y los que tienen que ver con el ámbito público, el que socialmente se les ha atribuido a los hombres y el más valorado y mejor remunerado. También ocupan puestos y cargos de mayor jerarquía.

Otro dato que llama la atención es que no hay puestos de auxiliares que estén ocupados con mayoría de hombres, sin embargo, ocupan la mayoría de los puestos de oficiales y todos los puestos de Técnico Superior. Con las mujeres pasa lo contrario, ocupan la



mayoría de los puestos de auxiliares y muy pocos de oficial. Esto concuerda con lo que venimos observando hasta ahora en el análisis tanto de los puestos como de los cargos de responsabilidad, y es que, en general, las mujeres ocupan puestos de menor jerarquía.

Podemos concluir diciendo, por tanto, que se aprecia una **segregación laboral horizontal** en la Diputación de Cáceres.

PERSONAL POR NIVEL ORGÁNICO Y SEXO

En cuanto a la **distribución del personal por nivel orgánico y sexo**, las diferencias se encuentran en el nivel 03 a favor de los hombres (60%) con respecto a las mujeres (40%). Y de manera más acusada en el 06 (17% mujeres y 83% hombres) y en el 07 (38% mujeres y 62% hombres). El nivel orgánico con mayor representación femenina es el 04 (63% mujeres y 37% hombres). Apenas hay diferencias de sexo en los niveles 01 y 02.

NIVEL JERÁRQUICO DEL PERSONAL DE DIPUTACIÓN

Aunque el Área de Personal-Gestión de Recursos Humanos aplica los mecanismos previstos en la normativa vigente, para favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en puestos que tradicionalmente han sido considerados masculinos o femeninos, se sigue apreciando la persistencia, desde el anterior diagnóstico elaborado en 2019, de **segregación vertical** en puestos de mayor responsabilidad, **un 34,3% de mujeres y un 66,7% de hombres**. La situación en esencia es prácticamente la misma, hay **mayor presencia de hombres, rozando el doble que las mujeres, en las jefaturas superiores**.

Los hombres superan a las mujeres en la dirección y en las jefaturas de áreas, con un **66,6% respectivamente**, en las jefaturas de servicio con un 61%. Y debido a la composición elevada de hombres en el SEPEI, **en las jefaturas de parque, de salida y de taller**, que están **ocupadas solo por hombres**. **Las mujeres superan a los hombres en las jefaturas de negociado o coordinación, en un 69,9% y se igualan ambos sexos en las jefaturas de sección o departamentos**.

NIVEL POR SEXO

En cuanto a los **niveles por sexo** se aprecian **claros desequilibrios** a favor de los hombres en los niveles del 15 al 19, del 27 al 28 y en el 30, y a favor de las mujeres y en menor porcentaje en los niveles 23 y 26. Destacan, por este orden, los niveles 29, 25, 21, 19, 18 y 15, con una mayor representación masculina.

SELECCIÓN Y CONTRACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR Y PROMOCIÓN

Los sistemas de selección están regulados en el Acuerdo y Convenio Colectivo de la Diputación de Cáceres.



Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Sólo en virtud de Ley podrá aplicarse con carácter excepcional el sistema de concurso, que consistirá en la valoración de méritos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o norma que lo modifique o sustituya, así como en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los tribunales y órganos de selección de personal y/o comisiones de valoración están presentes como observadores los sindicatos representativos en la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos de esta Excm. Diputación Provincial, con quienes se negociará la preparación de bases tipo de la convocatoria, concurso, y similares, más las bases específicas que se aparten de las bases tipo.

En la provisión de puestos de trabajo de libre designación, la persona responsable del Área procurará que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en los mismos tenga cada sexo, en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

En relación con la **política de promoción**, Según recoge el Acuerdo y Convenio Colectivo de la Diputación, la Oferta Pública de Empleo, primará la promoción interna de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal y autonómica de desarrollo y buscará, en la medida de lo posible, el mayor beneficio para el personal empleado público.

CONTRATACIÓN POR SEXO

En el periodo objeto de análisis de este diagnóstico, la Diputación ha contratado a 121 personas, 71 hombres (58,67%) y a 50 mujeres (41,33%).

En cuanto al tipo de contrato realizado, las mayores diferencias por sexo a favor de los hombres se dan en los contratos de duración determinada tiempo parcial, 75% hombres y 25% mujeres los de duración determinada tiempo parcial jubilación, 71% hombres y 29% mujeres y en los indefinidos a tiempo completo ordinario, 78% hombres y 22% mujeres.

Han sido contratadas más mujeres con duración determinada tiempo parcial relevo, 63% mujeres y 38% hombres.

GRUPO DE COTIZACIÓN POR SEXO

En cuanto al grupo de cotización por sexo se aprecian diferencias **a favor de las mujeres** en el grupo de auxiliar administrativo (66% mujeres y 34% hombres) y en el de oficiales administrativos (64% de mujeres frente al 26% de hombres), grupos feminizados.



Y a favor de los hombres en los grupos de oficiales de primera y de segunda (98% de hombres y 2% de mujeres), en el de jefes administrativos y de taller (81% hombres y 19% mujeres), y en menor medida en oficiales de tercera y especialistas (60% de hombres y 40% de mujeres), todos masculinizados.

ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL A PROGRAMAS

En cuanto a las **diferencias por sexo en la adscripción del personal** de la Diputación a programas y por tipo de personal, destacan a favor de los hombres el puesto/programa de funcionario (450 hombres y 186 mujeres) y funcionario interino (126 hombres y 100 mujeres), seguido a gran distancia por Laboral (19 hombres y 7 mujeres) y Laboral temporal sin plaza primera experiencia (17 hombres y 10 mujeres).

POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

REGISTRO RETRIBUTIVO

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece, a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente.

Para detectar e identificar posibles discriminaciones y diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres en la Entidad, se ha analizado el registro retributivo de la Diputación de Cáceres.

El registro retributivo incluye información desagregada por sexo y actualizada, sobre las retribuciones percibidas de cada una de las personas trabajadoras de la Entidad en el periodo temporal de referencia, el 2023-2024, tanto en importes efectivos como en importes equiparados, así como los promedios y las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos de la Diputación.

El registro retributivo analiza las diferencias entre mujeres y hombres atendiendo al salario base y los complementos salariales y extrasalariales que se perciben según su categoría profesional.

Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones del personal empleado público son básicas y complementarias, sin perjuicio de las retribuciones diferidas que en su caso sean de aplicación, según lo dispuesto en el artículo 29 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.



- a) Son retribuciones básicas: El sueldo. Trienios. Pagas extraordinarias (compuestas por el sueldo y trienios).
- b) Son retribuciones complementarias: Complemento de carrera profesional. Complemento de destino. Complemento específico. Complemento de productividad. Gratificaciones. Complemento específico personal especial (C.E.P.E). Pagas extras (parte de estas correspondiente a retribuciones complementarias).

El sueldo del personal a quienes se aplica el acuerdo o convenio colectivo, durante su vigencia, se establece de conformidad con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura, en lo que sea de aplicación obligatoria para la Administración Local.

Los conceptos retributivos se analizan desagregando la información por sexo y diferenciando la categoría profesional o puestos ocupados en la Diputación. El resultado se expresa como un porcentaje. **Si el valor de este porcentaje es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.**

SUELDO POR SEXO

El promedio total del salario del personal de la Diputación de Cáceres es de 31.778,06, 32.921,05€ correspondiente a los hombres y 30.635,08 correspondiente a las mujeres, con una diferencia a favor de los hombres de 2.286,05€.

Teniendo esto en cuenta, y centrándonos en el **Promedio de las retribuciones cobradas** (se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia), vemos una diferencia porcentual en positivo, es decir, el promedio de la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres en el promedio del Salario.

Si analizamos en detalle los datos desagregados por sexo antes de establecer tal afirmación, si bien el salario base está establecido por ley, hay que detenerse en los complementos salariales que se atribuyen.

Para comprobar si los puestos que ocupan hombres y mujeres tienen las mismas condiciones en cuanto a **retribuciones complementarias**, ya que, los puestos que tienen atribuidos los complementos salariales suelen estar ocupados por hombres, generalmente.

PROMEDIO COMPLEMENTO DE DESTINO

En el **promedio de complemento de destino** se detecta una diferencia a favor de las mujeres de 218,85€.

PROMEDIO COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Donde se detecta una mayor diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres es en el **promedio de complemento específico**: los hombres perciben 3.637,99€ más que las mujeres.



El porcentaje del promedio del complemento específico de las mujeres es del 42%, inferior al 58% que perciben los hombres.

También existen diferencias, a favor de los hombres, en el **promedio extra de complemento específico**, con una diferencia en detrimento de las mujeres de 1.386,87€

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Entre 2023 y 2024, **116 personas trabajadoras solicitaron horario de conciliación familiar: 71 fueron mujeres y 45 hombres**, es decir, **el 10,39% del total del personal** declaraba tener algún tipo de responsabilidad familiar que lo precisara. **El porcentaje de mujeres es muy superior al de los hombres.**

En septiembre de 2019, 161 personas solicitaron horario de conciliación, 89 fueron mujeres (55,27%) y 72 hombres (44,72%). Con respecto a esa fecha, ha disminuido en el caso de las mujeres, 18 menos, y considerablemente en el caso de los hombres, 27 menos.

El porcentaje del **personal que ha tenido horarios de conciliación** es del 10,39% del total, de los cuales, **el 61% son mujeres y el 39% son hombres.**

TURNOS POR SEXO

89 personas tienen **turno partido**, de las cuales 58 son hombres (65%) y 31 mujeres (35%). Se aprecian diferencias considerables por sexo, ya que los hombres casi duplican en esta modalidad a las mujeres.

JORNADA POR SEXO

En cuanto al **porcentaje de jornada por sexo**, un 61% de hombres y un 39% de mujeres cuenta con media jornada; con el 100%, el 64% de hombres y el 36% de mujeres. Ocurre lo mismo con la jornada completa, el 64% de los hombres y el 36% de las mujeres.

SITUACIÓN FAMILIAR Y PERSONAS A CARGO

No es posible analizar la **situación familiar de hombres y de mujeres** porque no se cuenta con datos.

En cuanto al **promedio de hijos e hijas**, se cuenta con poca información debido a que no hay un registro específico que ofrezca datos sobre el número y sexo de hijos e hijas y otras personas a cargo. Los datos disponibles arrojan que el promedio de hijos/as de las mujeres es tres puntos superior al de los hombres.

Pese al avance producido en las medidas de conciliación citadas, **no existe un conocimiento completo y formal de la situación familiar del personal de la Diputación**, aunque se intenta dar solución a cualquier necesidad que plantee el personal.

Se recomienda que la aplicación informática existente registre de manera sistemática y desagregada por sexo toda la información relevante sobre el uso de medidas de



conciliación por parte del personal y que se puedan obtener datos y analizar éstos desde la perspectiva de género.

FORMACIÓN DEL PERSONAL

La **actividad formativa** tiene una especial relevancia en la política de Recursos Humanos de la Diputación de Cáceres, ya que, entre otros objetivos, sirve al desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadoras y trabajadores.

El Departamento de Formación de la Diputación de Cáceres cuenta con dos Planes de Formación: el Plan de Formación Propio y el Plan de Formación Agrupado. Puede participar en las acciones formativas de estos Planes todo el personal perteneciente a la Excm. Diputación Provincial de Cáceres y a las Entidades Locales de la provincia.

El Programa de Formación incluye actividades que responden a las necesidades de especialización técnica para el puesto de trabajo, para la promoción, formación genérica y formación transversal.

Las mujeres siguen mostrando, al igual que en 2019, mayor preocupación por adquirir competencias transversales, en recursos humanos: gestión del liderazgo, gestión de equipos, habilidades sociales y comunicación, gestión de las emociones, que son competencias clave para un buen desempeño de su puesto; a la vez son conscientes de sus carencias y dificultades para adquirirlas, como consecuencia de la urgencia de adquisición de competencias técnicas y en áreas como: administración electrónica (523 mujeres y 185 hombres), económico presupuestaria (227 mujeres y 99 hombres), jurídico procedimental (194 mujeres y 95 hombres). Por su parte, los hombres sobresalen en el área de específicos de determinados colectivos (645 hombres y 297 mujeres).

En el periodo objeto de estudio se han realizado 95 acciones formativas, con 141 ediciones, en las que han participado un total de 1.747 mujeres y 1.412 hombres, de un total de 3.159 participantes.

El número de mujeres (394) que abandonan la formación supera al de los hombres (248). No la inician **825 hombres y 1.198 mujeres**.

En 2024 se impartieron 7 acciones y 9 ediciones en materia de Igualdad de Género.

Se mantiene la diferencia del porcentaje de participación de hombres respecto al de mujeres. El resto de las diferencias no son significativas, observándose un comportamiento similar respecto al sexo.

- El porcentaje de finalización respecto del número de solicitudes se sitúa en el 52%.
- El porcentaje de cursos iniciados y no finalizados es superior en los hombres, el 59%.
- El porcentaje de “abandonos” es significativo, suponiendo un esfuerzo importante de gestión en el departamento y superior en las mujeres, 61,37%.
- El porcentaje de “no iniciados” es muy elevado en el caso de las mujeres, indicando que existe una gran diferencia entre el deseo inicial y la realidad final, 59,22%.



- La formación presencial se imparte dentro de la jornada laboral.

Sería conveniente analizar a qué se debe el porcentaje de abandonos y de acciones formativas no iniciadas por parte de las mujeres, que puedan tener relación con las dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

La formación para la transversalización de género en la Diputación sigue siendo una necesidad y una prioridad que debe ser recogida de nuevo en el IV Plan.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Con fecha 22 de junio de 2022, la Mesa General de Negociación de personas Empleadas Públicas, aprueba por unanimidad el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos.

El Protocolo es de aplicación al conjunto de Áreas, Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial de Cáceres y de los Organismos Autónomos vinculados o dependientes de ella, independientemente de su vinculación jurídica, incluyendo personal en régimen funcional y laboral, representantes del ámbito político y personal administrativo, técnico y directivo.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- Tanto en espacios públicos como privados.
- En el marco del teletrabajo.
- En las comunicaciones realizadas en el contexto de trabajo, incluyendo las realizadas a través de las redes sociales y nuevas tecnologías (ciberacoso).
- En los lugares de descanso, comida, instalaciones sanitarias, aseo o vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- En horarios de trabajo y en tiempos de descanso.
- En horario no laboral, horas extras, comidas y cenas de trabajo, salidas de ocio y tiempo libre, en el marco de la relación de trabajo.
- En cualesquiera otra circunstancia, momento o lugar, que esté directamente relacionado con el ámbito laboral y/o las relaciones de trabajo.

Con respecto al personal de empresas externas o subcontratadas, alumnado en prácticas formativas o personas becarias que desempeñan sus funciones en la Diputación Provincial de Cáceres, deberá incluirse en los pliegos de contratación, acuerdos o convenios de colaboración, una cláusula específica que haga referencia al régimen competencial y procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o género.

El apartado 8 del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos incluye entre sus medidas la elaboración del Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, expresión e identidad de género, que impulse actuaciones



preventivas de conformidad con los criterios abordados en dicho Protocolo vigente y que contemple actuaciones en este sentido:

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

La Diputación de Cáceres ha realizado **estudios para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral** y cuenta con un **Plan de Riesgos Laborales** que se revisa anualmente y determina los riesgos por puestos de trabajo.

Las actividades realizadas por la Diputación de Cáceres a través del SPRL durante el 2023-2024 forman parte de la programación de actividades preventivas que esta Diputación, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, propuso y que fueron aprobadas en Comité de Seguridad y Salud el 15 de febrero de 2023.

Las medidas y acciones desarrolladas en 2023-2024 contempladas en el III Plan de Igualdad de la Diputación han sido las siguientes:

- Revisar los procedimientos aprobados de Prevención de RRLL existentes para un correcto uso del lenguaje inclusivo no sexista.
- Estudiar la necesidad de desarrollar protocolos específicos, distintos de los aprobados ya en la Diputación, dirigidos a la mejora de las condiciones de trabajo y, por ende, de la salud de las mujeres (acoso laboral y sexual/teletrabajo, etc.):
- Identificar los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos que se realicen con afectación por razón de sexo.
- Estudiar las campañas de promoción de la salud que pueden llevarse a efecto desde la perspectiva de género.
 - o Nº campañas dirigidas a trabajadoras: 3
 - Campaña de prevención cáncer ginecológico y de mama (2023 y continúa, total 225 mujeres).
 - Densitometría Ósea (75,4% mujeres, 24,6% hombres)
 - Hierro y ferritina en función de los niveles de hemoglobina (inferior a 12 mg./dl).
- Estudio de la viabilidad de realizar controles ginecológicos a las trabajadoras
 - o Se dota al Servicio de Prevención de 24,000€ para el año 2023, se contrata servicio adjudicándose a Quironprevención. Se inicia programa de prevención de cáncer ginecológico y de mama, con 186 atendidas ese año. El programa incluye revisión ginecológica y mamaria, ecografía ginecológica y mamaria, citología, informe y recomendaciones preventivas si se precisan.
 - o Para el 2024 se mantiene la asignación presupuestaria, incluyendo los 24000 € destinados al programa de prevención ginecológica, por lo que se saca a Concurso SARA la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos + mejoras preventivas y programa ginecológico), adjudicándose por 2+2 años a Quironprevención, este año se han realizado 39 reconocimientos que quedaron pendientes de 2023 y nuevas incorporaciones.
 - o Total 225 reconocimientos.



- Analizar la necesidad de crear salas de descanso para las embarazadas y/o lactancia en los diferentes centros de la Diputación.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Desde el inicio del I Plan de Igualdad ha habido un avance importante en la **implantación del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la Diputación**, no obstante, su uso aún no es regular ni sistemático ni se lleva a cabo de forma generalizada.

Se ha realizado un análisis exhaustivo de la web de la Corporación Provincial. Se observa, por regla general, que la utilización de un lenguaje no sexista es práctica habitual en la redacción de noticias de la Corporación, sin embargo, siguen apareciendo términos no inclusivos, principalmente como consecuencia del uso aún extendido del masculino genérico.

Así, se ha elaborado un *Informe técnico* sobre el uso del lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas en la página web y aplicativos de la Diputación de Cáceres, Servicio de Igualdad, Política Social y Cooperación Internacional.



4. PROPUESTAS DE MEJORA PREVIAS AL IV PLAN

Teniendo en cuenta el Diagnóstico de Género previo al IV Plan, se hacen las siguientes propuestas de mejora:

1. **Establecer medidas para avanzar en la eliminación de la segregación ocupacional, relacionada con la existencia de actividades consideradas tradicionalmente como femeninas y/o masculinas.** Consecuencia de estos estereotipos sociales es la presencia masiva de trabajadores en el Área de Personal (al estar incluido en el mismo el S.E.P.E.I) o de más mujeres en las áreas de Cultura y Deportes, Personal y Desarrollo, Juventud y Turismo.
2. **Establecer medidas para avanzar en la eliminación de la segregación vertical en los puestos de responsabilidad.** Existe mayor presencia de hombres en la mayoría de las jefaturas superiores de la Diputación de Cáceres.
3. **En relación con la política de promoción, avanzar en la introducción de criterios diversos para la implantación de un sistema de recogida de datos desagregados por sexo sobre el número y tipo de promociones de la entidad.**
4. **Promover la participación de las mujeres en iniciativas de mentorización para acceder a puestos de responsabilidad,** pues hay una representación menor de mujeres en cargos directivos.
5. **Continuar programando formación en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública, como presupuestos con perspectiva de género y elaboración de informes de impacto de género y sensibilizar especialmente al personal con mayor nivel de responsabilidad y al masculino para que participen en ella.** Las conclusiones en relación con el enfoque de género es que existe un discurso favorable con respecto a la persistencia de acciones de incorporación de la perspectiva de género a la formación, como elemento de cambios importantes, aunque aún genera más interés en las mujeres que en los hombres.
6. **Contribuir al fomento de la responsabilidad compartida** y difundir y conocer el impacto de las **medidas de conciliación de la vida personal y laboral** de la plantilla de la Diputación de Cáceres, recogidas en el Acuerdo y Convenio Colectivo y en el futuro plan de Corresponsabilidad y Conciliación.
7. **Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral** y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para **mejorar y proteger la salud laboral** del personal de Diputación y sus Organismos Autónomos.
8. **Seguir velando por la imagen y la comunicación igualitarias** de la Diputación (interna y externa), tender a la generalización del uso del lenguaje inclusivo.
9. **Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos** para



que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, personas a cargo, retribuciones, etc.).

10. **Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género**, a través del desarrollo del I Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual por razón de sexo.

5. LOS PRINCIPIOS QUE SEGUIRÁN RIGIENDO EL PLAN DE IGUALDAD SON:

Transversalidad, dado que el enfoque de género e igualdad de oportunidades implicará a todas las áreas y los servicios de la Diputación de Cáceres, así como sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio.

Renovación del compromiso político y técnico, para garantizar una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres.

Dinamismo y flexibilidad, quedando sometido a todos aquellos cambios que se consideren oportunos para alcanzar su plena efectividad y su permanente actualización.

6. FINALIDADES Y OBJETIVOS DEL IV PLAN DE IGUALDAD.

a. Finalidades y objetivos generales:

1. Garantizar y consolidar el compromiso de la Diputación de Cáceres con la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.
2. Avanzar en la **integración del enfoque de género**, en el funcionamiento general, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.
3. **Eliminar las situaciones de desigualdad** detectadas en el diagnóstico y tras el análisis de la evaluación de la ejecución del III Plan de Igualdad.

b. Objetivos intermedios, operativos, específicos:



4. Consolidar la actuación de la **Comisión de Igualdad**, como órgano colegiado fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la Diputación Provincial y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.
5. Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los **empleos y puestos laborales**, especialmente en aquellos servicios y categorías profesionales en los que las mujeres están subrepresentadas, con una atención especial a los del SEPEI.
6. Promover la igualdad en el **acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical**, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos.
7. Programar y desarrollar medidas de **mentorización y formación para la promoción y el desarrollo profesional** de las trabajadoras.
8. Garantizar la **participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo** de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio, eliminando posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.
9. Programar y desarrollar **medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades** para todo el personal, incluido el político, directivo.
10. Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el **principio de igualdad de oportunidades en el trabajo**, dirigidas a todo el personal.
11. Contribuir al fomento de la **responsabilidad compartida** y difundir y conocer el impacto de las medidas de **conciliación** de la vida personal y laboral de la plantilla, recogidas en el Acuerdo y Convenio Colectivo y en el futuro plan de Corresponsabilidad y Conciliación.
12. Integrar la **perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral** y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para **mejorar y proteger la salud laboral** de todo el personal.
13. Seguir velando por la **imagen y la comunicación igualitarias** de la Diputación (interna y externa), tender a la generalización del uso del lenguaje inclusivo.
14. Desarrollar e impulsar **nuevas herramientas informáticas y bases de datos**



para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, personas a cargo, retribuciones, etc.).

- 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género.** A través del desarrollo del I Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual por razón de sexo.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

El próximo Plan recogerá 6 áreas, que articularán –con asunción de las respectivas responsabilidades funcionales– en torno a 22 medidas de actuación, contrastadas y elaboradas en el proceso de diseño participativo desarrollado con la participación de todas las áreas/servicios de la Diputación de Cáceres, incluyendo al OARGT y Más Medio, implicados en su ejecución

LAS 6 ÁREAS SON Y LAS ÁREAS/SERVICIOS RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN SON:

1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

- Presidencia.
- Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI. Prevención de Riesgos Laborales.
- Igualdad.
- Departamento de Formación.
- Hacienda y Asistencia a Entidades Locales.
- Informática e Innovación.
- OARGT.
- MAS MEDIO.

2. CAMBIO DE VALORES: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PERSONAS



- Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI.
- Igualdad.
- Departamento de Formación.

3. SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

- Personal-Gestión de Recursos Humanos. Prevención de Riesgos Laborales.
- Igualdad.
- Departamento de Formación.

4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

- Departamento de Formación.
- Personal-Gestión de Recursos humanos. SEPEI.
- Igualdad.

5. RESPONSABILIDAD COMPARTIDA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI.
- Igualdad.

6. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

- Personal-Gestión de Recursos Humanos. Prevención de Riesgos Laborales.
- Igualdad.
- Departamento de Formación.

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: Comisión de Igualdad.



8. MEDIDAS A DESARROLLAR EN CADA ÁREA DE ACTUACIÓN.

Las 6 áreas del IV Plan y sus 22 medidas y 62 acciones son descritas en FICHAS que siguen este índice de contenidos:

- DENOMINACIÓN DEL ÁREA
- MEDIDA
- DESCRIPCIÓN
- OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE
- PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS
- CALENDARIO DE EJECUCIÓN POR ANUALIDADES
- INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

9. FICHAS POR ÁREAS Y MEDIDAS DEL PLAN.



ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.1. Incorporación del principio de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la planificación estratégica de la Diputación Provincial de Cáceres.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Designando a responsables de cada área y servicio (teniendo en cuenta también a organismos autónomos y Consorcio Más Medio) como referentes y enlaces en materias relativas al cumplimiento y seguimiento del Plan y otras cuestiones de interés en materia de igualdad. Dicho mérito se podrá tener en cuenta en la evaluación del desempeño como extratarea.
- Estableciendo un grupo de trabajo con las personas referentes de igualdad de todas las áreas y servicios de la Diputación para estudiar la progresiva implantación del enfoque de género y el principio de igualdad de género en la planificación estratégica, reglamentación y negociación colectiva. Dicha ocupación se podrá tener en cuenta en la evaluación del desempeño como extratarea.
- Implantando formación obligatoria sobre medidas aprobadas en el IV Plan de Igualdad para responsables de áreas y/o servicios.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 1. Garantizar y consolidar el compromiso de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo.
 Objetivo 2. Avanzar en la integración del enfoque de género, en el funcionamiento general, particularmente en la política de gestión de recursos humanos.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos y todos los servicios y áreas de la Diputación, incluidos OARGT Y MásMedio.

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de personas responsables por áreas designadas.



- % de documentos estratégicos elaborados que incluyen el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la Diputación.
- % por áreas de documentos estratégicos elaborados que incluyen el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.
- Nº de formaciones implantadas sobre medidas aprobadas en el IV Plan de Igualdad para responsables de áreas y/o servicios.
- Nº de participantes responsables por áreas y/o servicios en las medidas formativas implantadas.

ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.2. Participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios, especialmente en puestos de responsabilidad técnica y política.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- En la provisión de puestos de trabajo de libre designación se procurará que la cobertura guarde proporcionalidad equilibrada entre mujeres y hombres.
- Proponer la designación de representantes en los distintos órganos colegiados, mesa general de negociación, tribunales de selección y comisiones técnicas de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5. Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales, especialmente en aquellos servicios y categorías profesionales en los que las mujeres están subrepresentadas, con una atención especial a los del SEPEI.

Objetivo 6. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Presidencia

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- % de hombres y de mujeres en la previsión de puestos de trabajo de libre designación.
- % de hombres y de mujeres representantes en los distintos órganos colegiados, mesa general de negociación, tribunales de selección y comisiones técnicas.



ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.3. Uso de la imagen y el lenguaje inclusivo y no sexista que, de forma consciente, fomente una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o se refiere.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Promoción de actuaciones formativas para evitar el uso de imágenes o textos sexistas en el ámbito administrativo.
- Realización de un esfuerzo coordinado para mejorar y desarrollar herramientas tecnológicas con enfoque de género, que permitan la revisión de documentos administrativos.
- Revisión de aplicativos, herramientas y web para hacer un uso inclusivo y no sexista de estas.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 9. Programar y desarrollar medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, incluido el personal político y directivo.

Objetivo 13. Seguir velando por la imagen y la comunicación igualitarias de la Diputación (interna y externa), tender a la generalización del uso del lenguaje inclusivo.

Objetivo 14. Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, personas a cargo, retribuciones, etc.).

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Departamento de Formación. Informática e Innovación. Personal-Gestión de Recursos Humanos

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de actuaciones formativas desarrolladas para evitar el uso de imágenes o textos sexistas en el ámbito administrativo.



- Nº de revisiones de aplicativos, herramientas y web en la gestión de recursos humanos, para hacer un uso inclusivo y no sexista de estas.
- Nº de herramientas tecnológicas mejoradas y desarrolladas con enfoque de género.
- Nº de documentos administrativos revisados con enfoque de género.

ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.4. Promover la revisión, actualización e impulso de herramientas informatizadas o servicios de consulta libres de sesgos de género discriminatorios y que incorporen variables o criterios que permitan el análisis de género.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Impulsando la creación de herramientas y aplicativos presupuestarios que recojan medidas de impacto de género.
- Estableciendo servicios de consultas que permitan extraer datos de personal que incorporen la variable sexo y permitan el análisis de género (perfil, edad, responsabilidades familiares, permisos, promoción, conciliación, etc.) de manera sistematizada y que permita extraer informes por rango temporal para un seguimiento del Plan y sus medidas, más ajustado y realista.
- Implantando sistemas de revisión que permitan la actualización de datos del personal trabajador, relativo al nivel de estudios, a fin de poder establecer políticas de promoción interna y a personas al cargo o cuidado, a fin de establecer medidas de conciliación.
- Actualizando herramientas de registro retributivo para avanzar en la recogida de datos de retribuciones salariales que permitan identificar y analizar posibles variables que influyan en diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 10.- Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, personas a cargo, retribuciones, etc.).

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación. Igualdad. Hacienda



TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de herramientas revisadas.
- Nº de actuaciones realizadas.

ÁREA 1. INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNOS DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES

MEDIDA 1.5. La comisión de igualdad velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y será la competente para difundir los resultados del plan y evaluar el seguimiento y generar propuestas de mejora continua y actuaciones vinculantes.

DESCRIPCIÓN

La Comisión de Igualdad es el órgano fundamental para impulsar, motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género a las políticas públicas gestionadas desde la Diputación Provincial de Cáceres, por lo que seguirá contando con representación Institucional, política y jefaturas de áreas y técnica.

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Implantación de news con cierta periodicidad interna para el personal empleado, relacionado con la ejecución y resultados del Plan de Igualdad.
- Promocionando el desarrollo de herramientas que permitan el seguimiento de las medidas aprobadas en el Plan, por parte de las áreas y servicios implicados y responsables.
- Evaluando el seguimiento del plan, al menos una vez al año, y presentar los informes anuales necesarios para contrastar los avances y/o propuestas de mejora.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 1. Impulsar la actuación de la Comisión de Igualdad, como órgano colegiado fundamental para motivar e incorporar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la Diputación Provincial y velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de su seguimiento y evaluación.

Objetivo 10. Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, dirigidas a todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación. Comunicación. Igualdad. OARGT Y Consorcio MásMedio.

TEMPORALIZACIÓN



2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de acciones de difusión y sensibilización realizadas.
- Desarrollo de la herramienta de seguimiento y evaluación del IV Plan.
- Nº de áreas y servicios implicados y responsables del seguimiento anual del IV Plan.
- Nº y tipo de actuaciones, reuniones y encuentros llevados a cabo.

ÁREA 2- CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.1. Aplicación de acciones positivas para incorporar a más trabajadoras al cuerpo de bomberos y parque móvil.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Campaña promocional, dirigida especialmente a mujeres, para su captación al Cuerpo de Bomberos y Parque Móvil.
- Puesta en marcha actuaciones de captación de talento y reclutamiento para procesos selectivos al cuerpo de bomberos, en instituciones educativas y programas de inserción sociolaboral, con una clara perspectiva de género.

OBJETIVO AL QUE CONTRIBUYE

Objetivo 5. Apoyar y favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los empleos y puestos laborales, especialmente en aquellos servicios y categorías profesionales en los que las mujeres están subrepresentadas, con una atención especial a los del SEPEI.

Objetivo 8. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio. Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI.

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Impacto alcanzado con la campaña de promoción.
- Nº de actuaciones de captación de talento y reclutamiento para procesos selectivos al cuerpo de bomberos desarrolladas.



ÁREA 2- CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.2. Aplicación de acciones positivas en el acceso y los procesos de promoción interna, así como en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Estudiando las medidas de acción positiva en la implantación de la estrategia de relevo generacional de personal buscando el equilibrio y a través de la mentorización y formación específica a mujeres en el desarrollo de competencias en liderazgo en el Sector Público.
- Mientras persistan situaciones de desequilibrio en la plantilla, en la representación de mujeres y hombres, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo que este subrepresentado en la especialidad/categoría del proceso selectivo.
- Desarrollando formación sobre igualdad en procesos selectivos, asegurando la perspectiva de género en tribunales y comisiones.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos.

Objetivo 7. Programar y desarrollar medidas de mentorización y formación para la promoción y el desarrollo profesional de las trabajadoras.

Objetivo 8. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluido OARGT y Más Medio. Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Departamento de Formación

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029



INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de mujeres mentorizadas y formadas en el desarrollo de competencias en liderazgo en el Sector Público.
- % de mujeres y de hombres que acceden a cargos de representación.
- Nº de formaciones desarrolladas sobre igualdad en procesos selectivos.

ÁREA 2- CAMBIO DE VALORES, CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS

MEDIDA 2.3. Formación y elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Creando un grupo de trabajo y desarrollando formación sobre la elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo, con referentes de igualdad y el personal de RRHH implicado. Dicha función se podrá tener en cuenta en la evaluación del desempeño como extratarea.
- Elaborando informes de impacto de género en al menos el 10% de los procesos selectivos a partir del trabajo formalizado y normalizado que parta del grupo creado al efecto. Que al menos el 10% de los procesos selectivos de la Diputación lleven un informe de impacto de género.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 6. Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos.

Objetivo 8. Garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos, incluidos OARGT y Más Medio. Eliminar posibles sesgos de género en las convocatorias de empleo.

Objetivo 9. Programar y desarrollar medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, incluido el personal político.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Departamento de Formación. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN



- Nº de personas integrantes de un grupo de trabajo y formación sobre la elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo.
- % de procesos selectivos con informe de impacto de género.
- % de procesos selectivos de la Diputación que lleven un informe de impacto de género.

ÁREA 3- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.1. Implantar programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades de mayor incidencia con enfoque de género.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Mediante una campaña de información y sensibilización para todo el personal sobre los cambios fisiológicos a lo largo de la vida diferenciados por sexo y herramientas de intervención para la mejora de la calidad de vida.
- Consolidando y mejorando la difusión del programa de atención ginecológica y prevención de cánceres asociados y de mama.
- Desarrollando campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad adaptada a la incidencia y manifestaciones diferenciadas según sexo (prevención de osteoporosis, accidentes cardiovasculares, cerebrovasculares, etc.).
- Creando un Programa de Cuidados de la persona cuidadora.
- Desarrollo de Programa de apoyo psicoemocional del personal que incorpore el impacto de género en la salud mental.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 12. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Departamento de Formación

TEMPORALIZACIÓN

2025-2027

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de problemas detectados desagregados por sexo.
- Nº de protocolos puestos en marcha.
- Nº de medidas preventivas puestas en marcha.
- Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.
- Perfil profesional de las personas atendidas.



- Nº de participantes desagregado por sexo en las actuaciones del Programa de Cuidados de la persona cuidadora.
- Nº de participantes desagregado por sexo en el Programa de apoyo psicoemocional.

ÁREA 3- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.2. Avanzar para la implantación de la evaluación de riesgos y planificación de actividades preventivas con integración de perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Con la creación de un grupo de trabajo para la implementación de evaluación y planificación preventiva con perspectiva de género, que incorpore al servicio de igualdad de la Diputación de Cáceres.
- Implantando formación específica para el personal al servicio de prevención de riesgos laborales en materia de salud y prevención de riesgos desde el enfoque de género.
- Realizando evaluaciones de riesgo y planificación preventiva con perspectiva de género.
- Incorporando a las evaluaciones de riesgos psicosociales los riesgos específicos derivados por razón de sexo.
- Proponiendo medidas específicas para mejorar y proteger la salud desde la perspectiva de género.
- Analizando los posibles riesgos laborales que afectan a la reproducción e implantar medidas correctoras.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 9. Programar y desarrollar medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, incluido el personal político y directivo.
Objetivo 12. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Departamento de Formación

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de evaluaciones realizadas.



- Nº de formaciones específicas realizadas.
- % de hombres y mujeres participantes en las formaciones.
- Nº de evaluaciones de riesgo y planificación preventiva realizados.
- Nº de problemas detectados desagregado por sexo.
- Distribución por sexo de las personas objeto de medidas de apoyo.
- Perfil profesional de las personas atendidas.

ÁREA 3- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.3. Protección de las trabajadoras en relación con su salud reproductiva, embarazo y lactancia.

DESCRIPCIÓN

Se aplicará el procedimiento para la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 12. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Prevención de Riesgos Laborales (SPRL)

TEMPORALIZACIÓN

2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Número actuaciones realizadas.
- Nº de trabajadoras a las que se aplica el procedimiento.



ÁREA 3- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.4. Analizar los datos de salud desde la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Se realizará un análisis sistemático de los indicadores establecidos en este Plan. Mejora del software de PRL que permita un mejor análisis de datos desagregados por sexo.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 12. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal.

Objetivo 14. Desarrollar e impulsar nuevas herramientas informáticas y bases de datos para que cada servicio registre información de las personas usuarias o receptoras, desagregados por criterios significativos para la elaboración de informes con perspectiva e impacto de género (desagregación por sexo, perfil, edad, actuaciones, situaciones de desigualdad, costes, personas a cargo, retribuciones, mejora del software de PRL, etc.).

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Informática e Innovación.

TEMPORALIZACIÓN

2027

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

Mejora del software de PRL que permita un mejor análisis de datos desagregados por sexo.



ÁREA 3- SALUD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

MEDIDA 3.5. Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles.

DESCRIPCIÓN

Se realizará un Mapeo de puntos negros de los espacios de trabajo de la Diputación de Cáceres y realización de actuaciones para mejorar la seguridad y accesibilidad de los espacios.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 12. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Igualdad. Infraestructuras

TEMPORALIZACIÓN

2027

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de puntos negros de los espacios de trabajo mapeados.
- Nº de actuaciones realizadas para mejorar la seguridad y accesibilidad de los espacios.



ÁREA 4.- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.1. Incorporar la formación en materia de igualdad necesaria para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la gestión pública desde la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Formación en enfoque de género en acciones formativas generales sobre contratación pública, subvenciones, procedimiento administrativo, etc.
- Formación en igualdad de género por áreas/servicios, integrando este enfoque en diversas áreas de trabajo.
- Formación en materia de igualdad y gestión pública con perspectiva de género para cargos de responsabilidad y puestos políticos.
- Sesión formativa anual sobre lenguaje no sexista e inclusivo dirigida a todo el personal.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 9. Programar y desarrollar medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades para todo el personal, incluido el político y directivo.

Objetivo 10. Promover, mediante acciones de sensibilización y comunicación, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, dirigidas a todo el personal.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos. Presidencia

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de acciones formativas según tipología, contenido o perfiles desarrolladas.
- % de personas por áreas/servicios que han recibido formación en igualdad.



- % de personas con cargos de responsabilidad y puestos políticos que han recibido formación en materia de igualdad y gestión pública con perspectiva de género.
- Nº de personas participantes en la sesión formativa anual sobre lenguaje no sexista e inclusivo asociada a la evaluación del desempeño.
- % de mujeres y hombres participantes con derecho a título por acciones formativas y perfiles.

ÁREA 4.- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDA 4.2. Promover el equilibrio de formadoras y formadores en las acciones formativas y en la elaboración de materiales didácticos y justificarlo en el caso de que dicha actuación no haya sido posible.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Actualización del fichero de personas expertas, en busca de un mayor equilibrio y representatividad por sexos.
- Elaboración de un informe anual que permita el análisis de representatividad por sexo de personal docente y en la elaboración de materiales didácticos y justificar los motivos por los cuales no haya sido posible al menos conseguir un 40/60, en su caso.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 9. Programar y desarrollar medidas de formación e información en materia de igualdad de oportunidades para el personal político, directivo y trabajador de la entidad.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Departamento de Formación

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº total de docentes desagregados por sexo en cada acción formativa.
- Informes anuales realizados sobre la representatividad por sexo de personal docente y en la elaboración de materiales didácticos.
- % de representación por sexo de personal docente y en la elaboración de materiales didácticos.



ÁREA 5.- RESPONSABILIDAD COMPARTIDA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.1. Desarrollo e implantación de un plan de actuación en materia de conciliación y responsabilidad compartida.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Realización de informe anual para llevar el seguimiento de impacto del uso de las medidas de conciliación por parte del personal de la Diputación.
- Determinación de nuevas necesidades, medidas o acciones que se detecten en los informes anuales.
- Generación de espacios/canales de participación que permitan establecer supuestos de aplicación específicos que puedan llevarse al Acuerdo y Convenio colectivo que regulen otras formas de reordenación del tiempo de trabajo o adaptación del horario, conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo también medidas que pudieran ser aplicables en el caso de empleadas públicas víctimas de violencia de género o violencia sexual.
- Aprobación y difusión a todo el personal del plan de acción y las medidas de corresponsabilidad y conciliación puesto en marcha por la entidad.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 11. Contribuir al fomento de la responsabilidad compartida y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla, recogidas en el Acuerdo y Convenio Colectivo y en el futuro plan de Corresponsabilidad y Conciliación.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos humanos.-Informática e Innovación. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- % del personal de diputación desagregado por sexo, que hacen uso de las medidas de conciliación.
- Nuevas necesidades, medidas o acciones para la conciliación del personal que se detecten en los informes anuales.



- Nº de espacios/canales de participación generados que permitan establecer supuestos de aplicación en el acuerdo y convenio colectivo que regulen otras formas de reordenación del tiempo de trabajo o adaptación del horario, conciliación de la vida laboral y familiar.
- Nº de medidas que pudieran ser aplicables en el caso de empleadas públicas víctimas de violencia de género o violencia sexual.
- Aprobación del plan de acción y las medidas de corresponsabilidad y conciliación puesto en marcha por la entidad.
- Nº y tipo de acciones de difusión del plan de acción y las medidas de corresponsabilidad y conciliaciones realizadas.

ÁREA 5.- RESPONSABILIDAD COMPARTIDA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.2. Establecer medidas favorecedoras para evitar que el teletrabajo se convierta en una doble carga para las mujeres, estableciéndose como una medida de organización del trabajo y no como una medida de conciliación laboral.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Elaboración de Informes anuales en la aplicación efectiva del teletrabajo, uso de dicha medida de organización del trabajo por parte de hombres y mujeres.
- Determinación de posibles sesgos de género en la regulación del teletrabajo o medidas correctoras necesarias.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 11. Contribuir al fomento de la responsabilidad compartida y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla, recogidas en el Acuerdo y Convenio Colectivo y en el futuro plan de Corresponsabilidad y Conciliación.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos humanos. Informática e Innovación. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- % de personal de Diputación desagregado por sexo que hace uso de medidas de teletrabajo.
- Nº de medidas correctoras aplicadas en la regulación del teletrabajo ante posibles sesgos de género.



ÁREA 5.- RESPONSABILIDAD COMPARTIDA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

MEDIDA 5.3. Establecimiento de campañas de sensibilización y formación o recordatorios... sobre el derecho a la desconexión digital y su influencia en la responsabilidad compartida en el hogar y las posibilidades de promoción de hombres y mujeres.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Realización de campañas de Información, sensibilización y formación a todo el personal sobre los riesgos de la hiperconectividad en la corresponsabilidad y en la promoción de medidas preventivas.
- Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a las jefaturas y cargos de responsabilidad política, para promover la desconexión digital.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 11. Contribuir al fomento de la responsabilidad compartida y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla, recogidas en el Acuerdo y Convenio Colectivo y en el futuro plan de Corresponsabilidad y Conciliación.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos humanos. Presidencia. Departamento de Formación. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de campañas de Información y sensibilización realizadas.
- Nº de acciones de sensibilización dirigidas a las jefaturas y cargos de responsabilidad política, para promover la desconexión digital.



ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.1. Mejora de la respuesta institucional a la protección y asistencia a posibles situaciones de violencias sexuales.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se desarrollará a través de las siguientes acciones:

- Desarrollo de formación para la acreditación de la Diputación como Punto Violeta.
- Implantación de los Puntos Violetas en los servicios más idóneos.
- Mejora de las competencias para la integración del enfoque de género en el SEPEI.
- Realización de campañas específicas de igualdad de género en entornos masculinizados.
- Formación específica sobre violencias sexuales y acoso sexual, dirigida a colectivos con mayor riesgo por antecedentes o estructura organizativa.
- Formación en acoso sexual para la Comisión de Instrucción del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Exigencia de formación obligatoria en contratación del servicio de seguridad, sobre asistencia en caso de situaciones de violencia de género o violencias sexuales.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI. Departamento de Formación. Igualdad. Riesgos Laborales. Departamento de Compras y Suministros

TEMPORALIZACIÓN

2025-2029

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de Puntos Violetas implantados.
- Nº de personal formado en integración del enfoque de género en el SEPEI.
- Nº de campañas específicas de igualdad de género realizadas en entornos masculinizados.





- Nº de acciones formativas sobre violencias sexuales y acoso sexual realizadas.
- Nº de participantes desagregado por sexo, en las acciones formativas sobre violencias sexuales y acoso sexual.
- Nº de acciones formativas en acoso sexual realizadas para la Comisión de Instrucción del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Nº de contratos del servicio de seguridad realizados con formación obligatoria sobre asistencia en caso de situaciones de violencia de género o violencias sexuales.

ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.2. Mejorar el canal de comunicación y denuncia de situaciones percibidas como acoso sexual, por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se procederá a modificaciones puntuales en protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, para adaptarlo.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Riesgos Laborales. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

Nº y tipología de modificaciones realizadas al protocolo de acoso por razón de sexo para adaptarlo.

ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.3. Establecer obligaciones y mecanismos necesarios para determinar la aplicación de protocolos de prevención, con las empresas contratadas, en el caso de supuestos de violencias machistas y/o sexuales.

DESCRIPCIÓN

Se recogerán las obligaciones y mecanismos en una cláusula general en convenios de colaboración de prácticas en centros de trabajo o inserción de personas con discapacidad, que establezcan mecanismos necesarios para determinar la aplicación de protocolos de prevención en el caso de supuestos de violencias machistas y/o sexuales.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Riesgos Laborales

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº y tipo de obligaciones y mecanismos incluidos en la cláusula general en convenios de colaboración de prácticas en centros de trabajo o inserción de personas con discapacidad.
- Nº de centros de trabajo o inserción de personas con discapacidad a las que se aplican protocolos de prevención en el caso de supuestos de violencias machistas y/o sexuales.



ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.4. Implantar un plan de prevención de la violencia y el acoso sexual, que impulse actuaciones preventivas y de sensibilización de acuerdo con la normativa y a lo previsto en el apartado 8 del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo vigentes.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará, para su posterior implantación, un Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual, con actuaciones acordes con la normativa y el apartado 8 del correspondiente Protocolo vigente.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Riesgos Laborales. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

Elaboración e implementación del Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual.



ÁREA 6.- PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.5. Establecer un punto de información prioritario para empleadas públicas sobre situaciones de violencia de género y/o violencias sexuales.

DESCRIPCIÓN

Establecimiento de un servicio de información y derivación a las empleadas públicas a recursos locales o de la comunidad autónoma para víctimas de violencia sexual y de género, ajustándolo al marco legal y a las nuevas necesidades, para hacer frente a la violencia hacia las mujeres en el entorno laboral y mejorar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia sexual y/o de género.

OBJETIVOS A LOS QUE CONTRIBUYE

Objetivo 15. Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género. A través del desarrollo del I Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual por razón de sexo.

PRINCIPALES ÁREAS IMPLICADAS

Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad

TEMPORALIZACIÓN

2025-2026

INDICADORES DE SEGUIMIENTO-EVALUACIÓN

- Nº de trabajadoras públicas informadas sobre recursos para víctimas de violencia sexual y de género.
- Nº de trabajadoras públicas derivadas a recursos locales o de la comunidad autónoma para víctimas de violencia sexual y de género.





URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cveValidacion=DIPCC-PF2DDY0IJH0JAV5DDL84467416BMQMA>
Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF2DDY0IJH0JAV5DDL84467416BMQMA | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre
DIR3 Órgano: L02000010
Sello de tiempo: 08/04/2025 13:42
Página: 108/128

URL de verificación: <https://seoe.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validador&oveValidaciones=DIPCC-PR2DDYUJHQUJAV5DDI.P844674168MQMA-DIPCC-PR2DDYUJHQUJAV5DDI.P844674168MQMA> Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 38/2015, de 1 de Octubre

Código Seguro de Verificación: L02000010

Órgano: 08/04/2025 13:42

Sello de tiempo: 109/128

Firmantes: MIGUEL ANGEL MORALES SANCHEZ - PRESIDENTE (DIPUTACION DE CACERES)



| | | | |
|--|--|--|-----------|
| los niveles decisorios, especialmente en puestos de responsabilidad técnica y política. | <ul style="list-style-type: none">Proponer la designación de representantes en los distintos órganos colegiados, mesa general de negociación, tribunales de selección y comisiones técnicas de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. | Personal-Gestión de Recursos Humanos | 2025/2029 |
| 1.3. Uso de la imagen y el lenguaje inclusivo y no sexista que, de forma consciente, fomente una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o se refiere. | <ul style="list-style-type: none">Promover actuaciones formativas para evitar el uso de imágenes o textos sexistas en el ámbito administrativo. | Departamento de Formación | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none">Realizar un esfuerzo coordinado para mejorar y desarrollar herramientas tecnológicas con enfoque de género, que permitan la revisión de documentos administrativos. | Informática e Innovación. Personal-Gestión de Recursos Humanos | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none">Revisar aplicativos, herramientas y web para hacer un uso inclusivo y no sexista de estas. | Informática e Innovación. Igualdad | 2026 |
| 1.4. Promover la revisión, actualización e impulso de herramientas informatizadas o servicios de consulta libres de sesgos de género discriminatorios y que incorporen variables o criterios que permitan el análisis de género. | <ul style="list-style-type: none">Impulsar la creación de herramientas y aplicativos presupuestarios que recojan medidas de impacto de género. | Informática e Innovación. Hacienda. Igualdad | 2025/2026 |
| | <ul style="list-style-type: none">Establecer servicios de consultas que permitan extraer datos de personal que incorporen la variable sexo y permitan el análisis de género (perfil, edad, responsabilidades familiares, permisos, promoción, conciliación, etc.) de manera sistematizada y que permita extraer informes por rango temporal para un seguimiento del Plan y sus medidas, más ajustado y realista. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none">Implantar sistemas de revisión que permitan la actualización de datos del personal trabajador, relativo al nivel de estudios, a fin de poder establecer políticas de promoción interna y a personas al cargo o cuidado, a fin de establecer medidas de conciliación. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación | 2025/2029 |



| | | | |
|--|---|--|-----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Actualizar herramientas de registro retributivo para avanzar en la recogida de datos de retribuciones salariales que permitan identificar y analizar posibles variables que influyan en diferencias retributivas entre mujeres y hombres. | Personal-Gestión de Recursos Humanos Informática e Innovación. Igualdad | 2025/2029 |
| 1.5.La comisión de igualdad velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y será la competente para difundir los resultados del plan y evaluar el seguimiento y generar propuestas de mejora continua y actuaciones vinculantes. | <ul style="list-style-type: none"> • Implantar news con cierta periodicidad interna para el personal empleado, relacionado con la ejecución y resultados del Plan de Igualdad. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación. Comunicación. Igualdad | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Promover el desarrollo de herramientas que permitan el seguimiento de las medidas aprobadas en el Plan, por parte de las áreas y servicios implicados y responsables. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Informática e Innovación Igualdad | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el seguimiento del plan, al menos una vez al año, y presentar los informes anuales necesarios para contrastar los avances y/o propuestas de mejora. | Implica a todos los servicios y áreas de Diputación, también al OARGT y Consorcio MásMedio | 2025/2029 |



| IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES | | | |
|--|---|---|----------------------|
| AREA 2. Cambio de valores: cultura de la organización y de las personas. | | | |
| Objetivo: Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos. | | | |
| MEDIDAS | ACCIONES | RESPONSABLES | PERÍODO DE EJECUCIÓN |
| 2.1. Aplicación de acciones positivas para incorporar a más trabajadoras al cuerpo de bomberos y parque móvil | • Campaña promocional, dirigida especialmente a mujeres, para su captación al Cuerpo de Bomberos y Parque Móvil. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI | 2025/2029 |
| | • Poner en marcha actuaciones de captación de talento y reclutamiento para procesos selectivos al cuerpo de bomberos, en instituciones educativas y programas de inserción sociolaboral, con una clara perspectiva de género. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI | 2025/2029 |
| 2.2. Aplicación de acciones positivas en el acceso y los procesos de promoción interna, así como en los concursos de provisión de puestos de trabajo. | • Estudiar medidas de acción positiva en la implantación de la estrategia de relevo generacional de personal, buscando el equilibrio y a través de la mentorización y formación específica a mujeres en el desarrollo de competencias en liderazgo en el Sector Público. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Departamento de Formación | 2025/2029 |
| | • Mientras persistan situaciones de desequilibrio en la plantilla, en la representación de mujeres y hombres, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo que este subrepresentado en la especialidad/categoría del proceso selectivo. | Personal-Gestión de Recursos Humanos | 2026/2029 |
| | • Formación sobre igualdad en procesos selectivos, asegurando la perspectiva de género en tribunales y comisiones. | Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad | 2026/2027 |
| 2.3. Formación y elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo. | • Creación de un grupo de trabajo y formación sobre la elaboración de informes de impacto de género de las convocatorias públicas de empleo, con referentes de | Personal-Gestión de Recursos Humanos. | 2025/2026 |



| | | | |
|--|---|---------------------------------------|-----------|
| | <p>igualdad y el personal de RRHH implicado. Dicha función se podrá tener en cuenta en la evaluación del desempeño como extratarea.</p> | Departamento de Formación. Igualdad | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Elaborar informes de impacto de género en al menos el 10% de los procesos selectivos a partir del trabajo formalizado y normalizado que parta del grupo creado al efecto. Que al menos el 10% de los procesos selectivos de la Diputación lleven un informe de impacto de género. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. | 2026/2029 |



| IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES | | | |
|---|--|---|----------------------|
| AREA 3. Salud laboral con enfoque de género. | | | |
| Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral y estudiar y aplicar nuevas propuestas con perspectiva de género, para mejorar y proteger la salud laboral de todo el personal. | | | |
| MEDIDAS | ACCIONES | RESPONSABLES | PERÍODO DE EJECUCIÓN |
| 3.1. Implantar programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades de mayor incidencia con enfoque de género. | <ul style="list-style-type: none"> Acceso universal a la salud sexual y reproductiva, meta del ODS 5): Mediante campaña de información y sensibilización para todo el personal sobre los cambios fisiológicos a lo largo de la vida diferenciados por sexo y herramientas de intervención para la mejora de la calidad de vida. | Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Departamento de Formación | 2026 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Consolidar y mejorar la difusión del programa de atención ginecológica y prevención de cánceres asociados y de mama. | SPRL | 2025 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad adaptada a la incidencia y manifestaciones diferenciadas según sexo (prevención de osteoporosis, accidentes cardiovasculares, cerebrovasculares, etc.). | SPRL | 2025/27 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Crear programa de Cuidados de la persona cuidadora. | SPRL | 2027 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Programa de apoyo psicoemocional del personal que incorpore el impacto de género en la salud mental. | Personal/SPRL | 2025 |
| 3.2. Avanzar para la implantación de la evaluación de riesgos y planificación de actividades preventivas con integración de perspectiva de género. | <ul style="list-style-type: none"> Creación de un grupo de trabajo para la implementación de evaluación y planificación preventiva con perspectiva de género, que incorpore al servicio de igualdad de la Diputación de Cáceres. | Formación SPRL | 2025 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Implantar formación específica para el personal al servicio de prevención de riesgos laborales en materia | Formación SPRL | 2025 |



| | | | |
|---|---|--------------------------------------|------|
| | de salud y prevención de riesgos desde el enfoque de género. | | |
| | • Realización de evaluaciones de riesgo y planificación preventiva con perspectiva de género. | SPRL | 2026 |
| | • Incorporar a las evaluaciones de riesgos psicosociales los riesgos específicos derivados por razón de sexo. | SPRL | 2026 |
| | • Proposición de medidas específicas para mejorar y proteger la salud desde la perspectiva de género. | SPRL | 2026 |
| 3.3. Protección de las trabajadoras en relación con su salud reproductiva, embarazo y lactancia. | • Analizar los posibles riesgos laborales que afectan a la reproducción e implantar medidas correctoras. | SPRL | 2025 |
| | • Aplicar el procedimiento para la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia. | SPRL | 2025 |
| 3.4. Analizar los datos de salud desde la perspectiva de género. | • Análisis sistemático de los indicadores establecidos en este Plan. Mejora del software de PRL que permita un mejor análisis de datos desagregados por sexo. | SPRL. Informática e Innovación | 2027 |
| 3.5. Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de los centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles. | • Mapeo de puntos negros de los espacios de trabajo de la Diputación de Cáceres y realización de actuaciones para mejorar la seguridad y accesibilidad de los espacios. | Igualdad SPRL Infraestructuras | 2027 |



| IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES | | | |
|---|--|---|----------------------|
| AREA 4. Formación y sensibilización para la igualdad. | | | |
| Objetivo: Fomentar la formación en igualdad a todo el personal de la Diputación de Cáceres y sus Organismos Autónomos (incluidos OARGT y Más Medio) y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal, comenzando por quienes ocupen puestos de responsabilidad política, de dirección y órganos de selección. | | | |
| MEDIDAS | ACCIONES | RESPONSABLES | PERÍODO DE EJECUCIÓN |
| 4.1. Incorporar la formación en materia de igualdad necesaria para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la gestión pública desde la perspectiva de género. | • Formación en enfoque de género en acciones formativas generales sobre contratación pública, subvenciones, procedimiento administrativo, etc. | Departamento de Formación | 2025/2027 |
| | • Formación en igualdad de género por áreas/servicios, integrando este enfoque en diversas áreas de trabajo. | Departamento de Formación | 2026 |
| | • Formación en materia de igualdad y gestión pública con perspectiva de género para cargos de responsabilidad y puestos políticos. | Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos y Presidencia | 2025/2027 |
| | • Sesión formativa anual sobre lenguaje no sexista e inclusivo dirigida a todo el personal. | Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos | 2025/2029 |
| | • Promover e impulsar la creación de grupos de trabajo que impliquen la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión pública. | Departamento de Formación | 2026 |
| 4.2. Promover el equilibrio de formadoras y formadores en las acciones formativas y en la elaboración de materiales didácticos y justificarlo en el caso de que dicha actuación no haya sido posible. | • Actualización del fichero de personas expertas, en busca de un mayor equilibrio y representatividad por sexos. | Departamento de Formación | 2026 |
| | • Elaborar un informe anual que permita el análisis de representatividad por sexo de personal docente y en la elaboración de materiales didácticos y justificar los motivos por los cuales no haya sido posible al menos conseguir un 40/60, en su caso. | Departamento de Formación | 2025/2029 |



| IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES | | | |
|---|--|--|----------------------|
| AREA 5. Responsabilidad compartida y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. | | | |
| Objetivo: Contribuir al fomento de la corresponsabilidad y difundir y conocer el impacto de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla. | | | |
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PERÍODO DE EJECUCIÓN |
| 5.1. Desarrollo e implantación de un plan de actuación en materia de conciliación y responsabilidad compartida en la diputación de Cáceres. | • Realización de informe anual para llevar el seguimiento de impacto del uso de las medidas de conciliación por parte del personal de la Diputación. | Personal-Gestión de Recursos humanos. Informática e Innovación | 2025/2029 |
| | • Determinación de nuevas necesidades, medidas o acciones que se detecten en los informes anuales. | Personal-Gestión de Recursos humanos. Igualdad | 2025/2029 |
| | • Generar espacios/canales de participación que permitan establecer supuestos de aplicación específicos que puedan llevarse al Acuerdo y Convenio colectivo que regulen otras formas de reordenación del tiempo de trabajo o adaptación del horario, conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo también medidas que pudieran ser aplicables en el caso de empleadas públicas víctimas de violencia de género o violencia sexual. | Personal-Gestión de Recursos humanos. Igualdad | 2025/2026 |
| | • Aprobación y Difusión a todo el personal del plan de acción y las medidas de corresponsabilidad y conciliación puesto en marcha por la entidad. | Personal-Gestión de Recursos humanos | 2026 |
| 5.2. Establecer medidas favorecedoras para evitar que el teletrabajo se convierta en una doble carga para las mujeres, estableciéndose como una medida de organización del trabajo y no como una medida de conciliación laboral. | • Elaboración de Informes anuales en la aplicación efectiva del teletrabajo, uso de dicha medida de organización del trabajo por parte de hombres y mujeres. | Personal-Gestión de Recursos humanos Informática e Innovación | 2025/2029 |
| | • Determinación de posibles sesgos de género en la regulación del teletrabajo o medidas correctoras necesarias. | Personal-Gestión de Recursos humanos. Igualdad | 2025/2029 |



| | | | |
|---|--|--|-----------|
| 5.3. Establecimiento de campañas de sensibilización o recordatorios... sobre el derecho a la desconexión digital y su influencia en la responsabilidad compartida en el hogar y las posibilidades de promoción de hombres y mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • Campañas de Información, sensibilización y formación a todo el personal sobre los riesgos de la hiperconectividad en la corresponsabilidad y en la promoción de medidas preventivas. | Personal-Gestión de Recursos humanos Igualdad | 2025/2029 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a las jefaturas y cargos de responsabilidad política, para promover la desconexión digital. | Personal-Gestión de Recursos humanos. Presidencia. Departamento de Formación | 2025/2029 |



| IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN DE CÁCERES | | | |
|--|---|--|----------------------|
| AREA 6. Prevención y atención de la violencia de género y el acoso sexual por razón de sexo. | | | |
| Objetivo: Prevenir y asistir a las trabajadoras en situación de violencias sexuales y de género. | | | |
| MEDIDAS | ACCIONES | RESPONSABLES | PERÍODO DE EJECUCIÓN |
| 6.1. Mejora de la respuesta institucional a la protección y asistencia a posibles situaciones de violencias sexuales. | • Formación para acreditación de la Diputación como Punto Violeta. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad. Departamento de Formación. | 2025/2026 |
| | • Implantación de los Puntos Violetas en los servicios más idóneos. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad. | 2025/2026 |
| | • Mejora de las competencias para la integración del en enfoque de género en el SEPEI. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI. Departamento de Formación. Igualdad | 2025/2029 |
| | • Campañas específicas de igualdad de género en entornos masculinizados. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. SEPEI. Igualdad | 2025/2029 |
| | • Formación específica sobre violencias sexuales y acoso sexual, dirigida a colectivos con mayor riesgo por antecedentes o estructura organizativa. | Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad | 2025/2029 |
| | • Formación en acoso sexual para la Comisión de Instrucción del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. | Departamento de Formación. Personal-Gestión de Recursos Humanos. Riesgos Laborales. Igualdad | 2025/2026? |



| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Exigencia de formación obligatoria en contratación del servicio de seguridad, sobre asistencia en caso de situaciones de violencia de género o violencias sexuales. | Departamento Compras – Suministros. Personal-Gestión de Recursos Humanos | 2025/2029 |
| 6.2. Mejorar el canal de comunicación y denuncia de situaciones percibidas como acoso sexual, por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> Proceder a modificaciones puntuales en protocolo de acoso sexual, por razón de sexo, para adaptarlo. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Riesgos Laborales. Igualdad | 2025/2026 |
| 6.3. Establecer obligaciones y mecanismos necesarios para determinar la aplicación de protocolos de prevención, con las empresas contratadas, en el caso de supuestos de violencias machistas y/o sexuales. | <ul style="list-style-type: none"> Recoger las obligaciones y mecanismos en una cláusula general en convenios de colaboración de prácticas en centros de trabajo o inserción de personas con discapacidad, que establezcan mecanismos necesarios para determinar la aplicación de protocolos de prevención en el caso de supuestos de violencias machistas y/o sexuales. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Riesgos Laborales | 2025/2026 |
| 6.4. Implantar un plan de prevención de la violencia y el acoso sexual, que impulse actuaciones preventivas y de sensibilización de acuerdo con la normativa vigente y a lo previsto en el apartado 8 del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo de la diputación. | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración, para su posterior implantación, de un Plan de prevención de la violencia y el acoso sexual, con actuaciones acordes con la normativa y el apartado 8 del correspondiente Protocolo de la Diputación de Cáceres. | Riesgos Laborales. Igualdad | 2025/2026 |
| 6.5. Establecer un punto de información prioritario para empleadas públicas sobre situaciones de violencia de género y/o violencias sexuales. | <ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de un servicio de información y derivación a las empleadas públicas a recursos locales o de la comunidad autónoma para víctimas de violencia sexual y de género, ajustándolo al marco legal y a las nuevas necesidades, para hacer frente a la violencia hacia las mujeres en el entorno laboral y mejorar la protección de las trabajadoras víctimas de violencia sexual y/o de género. | Personal-Gestión de Recursos Humanos. Igualdad | 2025/2026 |



10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD

El modelo de gobernanza que requiere el IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres 2025-2029 se concreta en un sistema de control y seguimiento anual y en la evaluación final.

El IV Plan de Igualdad requiere un **sistema de gobernanza** con tal de asegurar que se despliegan las medidas que contiene y se alcanzan resultados previstos y, para ello, es necesaria la concreción de un sistema de gestión y uno de control y seguimiento.

La evaluación y el seguimiento constituye una medida transversal y fundamental del Plan, ya que va a permitir obtener información sobre el progreso de las distintas acciones y medidas, conforme al calendario previsto.

El **sistema de gestión** integra al órgano competente para realizar la función de seguimiento y la de evaluación que es la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que recabará la información pertinente de las distintas Áreas y Servicios de la Diputación responsables de la ejecución (incluidos el OARGT y Más Medio), para conocer la situación y evolución de cada acción y velar por el desarrollo del *IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

El **sistema de control y seguimiento** incluye herramientas para llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones implementadas, evaluar el resultado de dichas actuaciones y medir el impacto producido.

Los objetivos del seguimiento y de la evaluación del Plan son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del IV Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

El seguimiento del IV Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de ejecución para analizar:



El grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos de carácter cuantitativo y cualitativo de las medidas y actuaciones del IV Plan, a los que se podrán añadir otros propuestos por la Comisión de Igualdad.

El Impacto en la organización.

El nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

El cambio de actitudes producido.

El grado de aceptación del Plan de Igualdad.

El desarrollo metodológico.

Las dificultades encontradas.

Las soluciones planteadas.

Este **sistema de control y seguimiento anual** busca “llevar a cabo el seguimiento de las actuaciones implementadas, evaluar el resultado de dichas actuaciones y medir el impacto producido”, a través de **tres tipos de indicadores**, denominados de ejecución, de resultados y de impacto, que son definidos así en el IV Plan:

- Indicadores de ejecución:

Permiten medir el grado de ejecución de las actuaciones planificadas, el tipo de problemas que han surgido y las medidas adoptadas para solucionarlos.

Nivel de ejecución del Plan. Número total de medidas y acciones por áreas implantadas en la Diputación de Cáceres.

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas/servicios.

Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.

Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

Efectos no previstos del IV Plan en la empresa.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Grado de información y difusión entre el personal.

Grado de adecuación de los recursos humanos.

Grado de adecuación de los recursos materiales.



Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

- **Indicadores de resultado:**

Permiten evaluar el nivel de consecución de los objetivos planteados y evaluar el GAP (análisis de brecha) entre los resultados previstos y los alcanzados.

Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Grado de consecución de los resultados esperados.

- **Indicadores de impacto:**

Permiten medir el efecto de las actuaciones sobre las desigualdades de género y la permanencia de este impacto en el tiempo.

Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Diputación de Cáceres.

Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, del personal en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Cambios en la imagen de la empresa.

Mejora de las condiciones de trabajo.

El IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres enuncia la tipología de indicadores y advierte de la necesidad de que el sistema de control y seguimiento mediante indicadores contenidos en las **ficha de las medidas del Plan y que deben ser recogidas en la ficha de información** se concrete en un cuadro de mando, “una herramienta que disponga de información objetiva y cuantificable del nivel de ejecución de las medidas y actuaciones por áreas del Plan y relativa a los indicadores que se han definido previamente” y que deben ser precisos y factibles.

En el IV Plan se propone que la agregación de la información plasmada en el **cuadro de mando** debe permitir establecer el grado de cumplimiento de las medidas



recogidas en el Plan y el nivel de implicación de las Áreas y Servicios de la Diputación de Cáceres en el desarrollo de éste.

Justificada la importancia de establecer mecanismos de control y seguimiento del IV Plan de Igualdad, éste determina un **procedimiento** que habrá de ser regulado y concretado en el marco de la Comisión de Igualdad y negociadora del Plan.

El **seguimiento** será realizado por las distintas áreas/servicios de la Diputación de Cáceres, que asignarán a una o varias personas responsables y serán las encargadas de elaborar la ficha de recogida de información anual y trasladar el correspondiente informe a la Comisión de Igualdad y Mesa de Negociación, responsable a su vez del seguimiento, evaluación y de la elaboración del informe de seguimiento anual y final del IV Plan de Igualdad de la Diputación de Cáceres.

Los **informes** se trasladarán a los Órganos de Gobierno de la Diputación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Se propone un **formato de ficha-Excel** de recogida de información que alimentaría el cuadro de mando de cada Área/Servicio de la Diputación:

FICHA PARA LA RECOGIDA DE DATOS

Los campos descritos en esta *ficha* son:

Denominación del Área del Plan

Medida

Descripción

Objetivos

Planificación:

Actuaciones 2025-2029

- Objetivos específicos
- Responsables de ejecución

Control y seguimiento:

- Indicadores de ejecución
- Indicadores de resultados



- Indicadores de impacto (por desarrollar)

Otros instrumentos utilizados en el seguimiento y la evaluación del IV Plan de Igualdad podrán ser propuestos por la Comisión de Igualdad: fichas/Excel de seguimiento-evaluación, cuestionario, reuniones de seguimiento y evaluación.



CUADRO DE MANDO IV PLAN IGUALDAD DIPUTACIÓN DE CÁCERES 2025-2029

| ANUALIDAD: ÁREA Nº: MEDIDA Nº: ESTADO ACTUACIONES | 1. PRESIDENCIA | 2. PERSONAL-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 3. SEPEI | 4. HACIENDA. | 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 6. DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN | 7. IGUALDAD | 8. INFORMÁTICA E INNOVACIÓN | 9. COMUNICACIÓN | 9. OARGT | 10. CONSORCIO MÁS MEDIO | 11. ... |
|--|----------------|---|----------|--------------|------------------------------------|------------------------------|-------------|-----------------------------|-----------------|----------|-------------------------|---------|
| A1 | | | | | | | | | | | | |
| A2 | | | | | | | | | | | | |
| A3 | | | | | | | | | | | | |
| A4 | | | | | | | | | | | | |
| A5 | | | | | | | | | | | | |
| A6 | | | | | | | | | | | | |
| A7 | | | | | | | | | | | | |
| A8 | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL DE ACTUACIONES POR ÁREAS/MEDIDAS | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL POR ÁREAS/SERVICIOS DE DIPUTACIÓN | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL IV PLAN IGUALDAD POR ANUALIDADES | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL IV PLAN IGUALDAD 2025-2029 | | | | | | | | | | | | |

| ESTADO Y GRADO DE CUMPLIMIENTO | |
|--------------------------------|---------|
| Estado | Leyenda |
| Ejecutado (9-10) | ● |
| Avanzado (7-8) | ◐ |
| Inicial (5-6) | ◑ |
| Presupuestado (3-4) | ◒ |
| No ejecutado (0-2) | ○ |



MODELO de FICHA DE SEGUIMIENTO IV PLAN IGUALDAD_2025-2029

| | | | | | |
|---|-----------------------|------------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|
| ÁREA/SERVICIO DE DIPUTACIÓN DE CÁCERES: | | | | | |
| ANUALIDAD: | | | | | |
| ÁREA DEL PLAN N°: | | | | | |
| Descripción | | | | | |
| MEDIDA N°: | | | | | |
| OBJETIVOS: | | | | | |
| Planificación | | | Control y seguimiento | | |
| Actuaciones | Objetivos específicos | Responsables de su ejecución | Indicadores de ejecución | Indicadores de resultados | Indicadores de impacto |
| A.1. | | | | | |
| A.2. | | | | | |
| A.3. | | | | | |
| A.4. | | | | | |
| A.5. | | | | | |
| A.6. | | | | | |
| A.7. | | | | | |
| A.8. | | | | | |
| ... | | | | | |

URL de verificación: <https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cve/Validacion=DIPCC-PF2DDY0UHQJAVSDDIP84467416BMMQMA>
Código Seguro de Verificación: DIPCC-PF2DDY0UHQJAVSDDIP84467416BMMQMA | Este documento es copia auténtica según el artículo 27 de la Ley 38/2015, de 1 de Octubre
DIR3 Órgano: LO2000010
Sello de tiempo: 09/04/2025 13:42
Firmantes: MIGUEL ANGEL MORALES SANCHEZ - PRESIDENTE (DIPUTACION DE CACERES)
Página: 12/7128



11. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y COMUNICACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

La difusión y la comunicación del proceso y de los resultados del IV Plan se realizarán antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan, para asegurar que la información llega a todo el personal.

Se informará especialmente sobre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será aplicar las acciones recogidas en el Plan con este fin y utilizar los canales formales de comunicación de la Diputación y a través de responsables de organismos, áreas o servicios.

La transmisión de la información será bidireccional, tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, para lo que se habilitarán medios para que el personal pueda participar y dar su opinión: a través de sus representantes, buzón de sugerencias, etc.

Las reuniones de seguimiento y evaluación del IV Plan se realizarán una vez al año, con la Comisión de Igualdad-Mesa de Negociación. Los informes del seguimiento y evaluación del Plan se trasladarán a los Órganos de Gobierno de la Diputación para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

Diputación Provincial de Cáceres
Marzo de 2025

