



# Informe Diagnóstico de Género

## IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

### Diputación de Cáceres

Cáceres, noviembre 2024



# 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 Excma. 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 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 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

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

## 2.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁCERES

AREAS	SERVICIOS
<b>Presidencia</b>	- 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
<b>Hacienda y asistencia a entidades locales</b>	- 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



<b>Desarrollo sostenible y turismo</b>	- Turismo - Desarrollo sostenible					
<b>Cultura y Deportes</b>	- Deportes - Cultura - Archivo y bibliotecas					
<b>Fomento, movilidad y agenda provincial</b>	- Arquitectura - Ingeniería - Red viaria - Proyectos y obras - Planificación - Medio ambiente, transición ecológica, agricultura y ganadería					
<b>Informática e Innovación</b>	- Informática y telecomunicaciones					
<b>Personal, gestión de RRHH, SEPEI y prevención de riesgos laborales</b>	- Personal - Formación - Prevención riesgos laborales - SEPEI					
<b>Organismos Autónomos</b>	- Organismo autónomo de recaudación - Consorcio MásMedio					
<b>Organización Interna</b>	- Pleno - Junta de Gobierno - Delegaciones - Comisiones Informativas - Grupo Socialista - Grupo Popular - Consejo provincial de políticas públicas - Otros órganos colegiados - Centros					
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>			
<b>Pleno de Diputación</b>	10 (40%)	15 (60%)	25			
<b>Junta de Gobierno</b>	4 (44,4%)	5 (55,5%)	9			
<b>Nº de personal empleado por sexo<sup>1</sup></b>	398 (36%)	718 (64%)	1.116			
<b>Distribución del personal por grupo y sexo</b>						
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			
<b>Personal por sexo y edad media</b>						
Hombres	49,41	<b>Media general</b>				
Mujeres	50,59	<b>49,83</b>				
<b>Antigüedad del personal por trienios y sexo</b>						
TRIENIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	BRECHA GÉNERO	% HOMBRES	% MUJERES
0	122	68	190	54	64%	36%

<sup>1</sup> Datos de noviembre de 2024



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%

#### 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%
<b>Total general</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>		

#### 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

OCCUPACIÓN	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
DELINANTE	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
<b>Total general</b>	<b>398</b>	<b>718</b>	<b>1.116</b>

**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	16	25	41
DEPARTAMENTOS	24	24	48
JEFATURA DE NEGOCIADO			
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

<https://sede.dip-caceres.es/carpetaCiudadano/Enlaces.do?id=validacion&cvetValidacion=DIPCC-PF2JZO30N8FU0E1Y612LYWWE410YA1X> | Este documento es Copia Auténtica según el artículo 27 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre DIPCC-PF2JZO30N8FU0E1Y612LYWWE410YA1X

URL de verificación: https://DIPRO  
Código Seguro de Verificación: L02000010  
DIR3 Órgano: Sellos de tiempo: 08/04/2025 13:42  
Página: 1070



TOTAL	64 (34,3%)	123 (66,7%)	187		
<b>Distribución del personal área y sexo</b>					
	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		
<b>Distribución del personal por orgánicos y sexo</b>					
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	<b>398</b>	<b>718</b>	<b>1.116</b>		
<b>Horarios de conciliación</b>					
SI	HOMBRE	MUJERES	TOTAL G.	% HOMBRE	% MUJER
	45	71	116	39%	61%
TOTAL	406	375	781	52%	48%
<b>Personal turno partido</b>					
HOMBRES	MUJERES	TOTAL GENERAL	% HOMBRES	% MUJERES	
58	31	89	65%	35%	
<b>Porcentaje de jornada por sexo</b>					
% 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	<b>0,64304933</b>	<b>0,35695067</b>	<b>1</b>		
<b>Situación familiar por sexo</b>					
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	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1116</b>		
<b>Promedio de hijos/as por sexo</b>					
SEXO			PROMEDIO DE HIJOS/HIJAS		
HOMBRE			0,558495822		
MUJER			0,582914573		
TOTAL			0,567204301		

<b>Representación legal</b>					
					Sindicatos GID, USO, TECAE, CSI-F, FeSP-UGT y CC.OO. en representación del personal de la Diputación Provincial de Cáceres.
<b>La Conciliación en el Convenio Colectivo</b>					
					<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"> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- También se adapta el Acuerdo Convenio a las medidas tomadas por el Gobierno Central, por lo que se incluye el permiso por paternidad.</li> <li>- 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.</li> </ul>
<b>Nivel por sexo</b>					
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%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>		
<b>Contratación seguridad social por sexo</b>					
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%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>71</b>	<b>50</b>	<b>121</b>		
<b>Grupo de cotización por sexo</b>					
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%
<b>TOTAL</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>		
<b>Adscripción a programas por sexo y tipo de personal</b>					
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
<b>TOTAL</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>
<b>Promedio salarios</b>			
SEXO	<b>PROMEDIO SUELDO</b>		
HOMBRE	32921,05		
MUJER	30635,08		
<b>TOTAL</b>	<b>32105,80</b>		
<b>Promedio complemento de destino</b>			
HOMBRES	MUJERES	<b>TOTAL GENERAL</b>	
5136,74	5355,59	5214,78	
<b>Promedio de complemento específico</b>			
HOMBRES	MUJERES	<b>TOTAL GENERAL</b>	
12.544,28 €	8.906,29 €	11.246,86 €	
<b>Retribuciones/Salarios</b>			
PROMEDIOS	HOMBRES	MUJERES	<b>TOTAL GENERAL</b>
Promedio de SUELDO BASE	9335,17	10864,28	<b>9880,50</b>
Promedio de COMPL. ESPECIF.	12544,28	8906,29	<b>11246,86</b>

Promedio de COMPL. DESTINO	5136,74	5355,59	<b>5214,79</b>
Promedio de TRIENIOS	1557,38	1823,03	<b>1652,12</b>
Promedio de EXTRA BASICA	1264,15	1243,64	<b>1256,83</b>
Promedio de EXTRA C. ESPEC.	2033,89	1386,87	<b>1803,14</b>
Promedio de EXTRA C. DESTINO	830,60	823,86	<b>828,20</b>
Promedio de EXTRA TRIENIO	218,84	231,52	<b>223,36</b>



### 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:

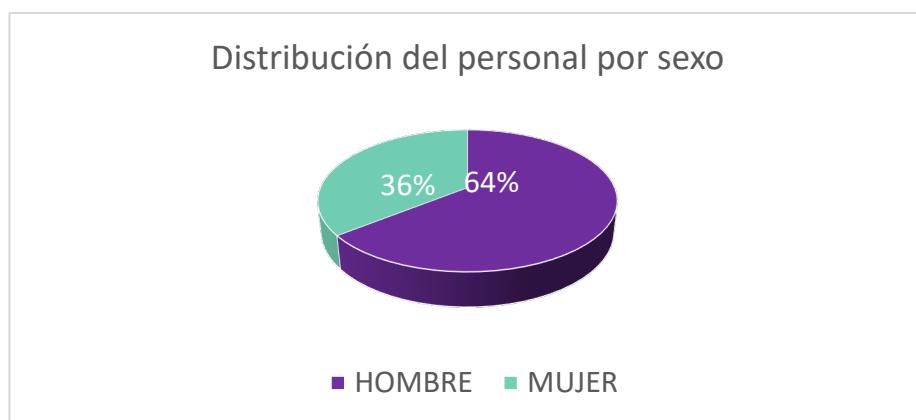


### 3.1. CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL

#### 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)		
<b>Mujeres</b>	398	36%
<b>Hombres</b>	718	64%
<b>Total</b>	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.

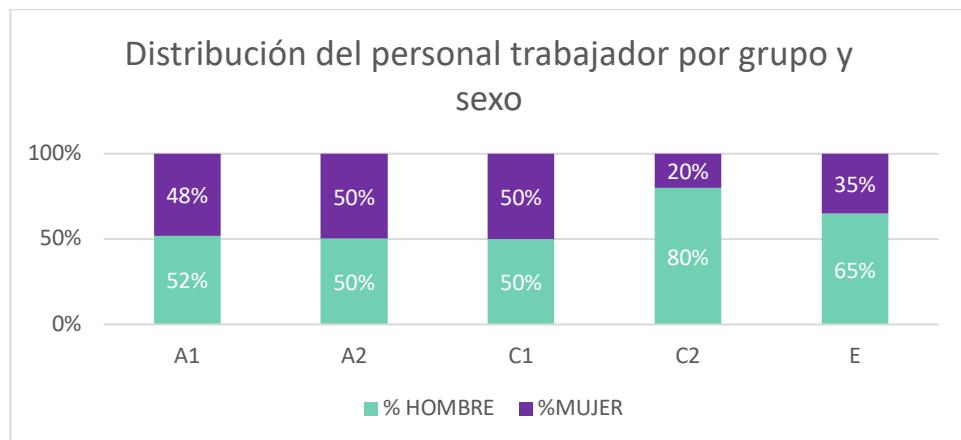
Los datos sobre la **diferencia existente entre el número de hombres y de mujeres** se reflejan en 2024 y de forma significativa en algunos grupos de trabajo como en el E y en el C2.

GRUPO	DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL TRABAJADOR POR GRUPO Y SEXO (nov. 2024)					
	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%.



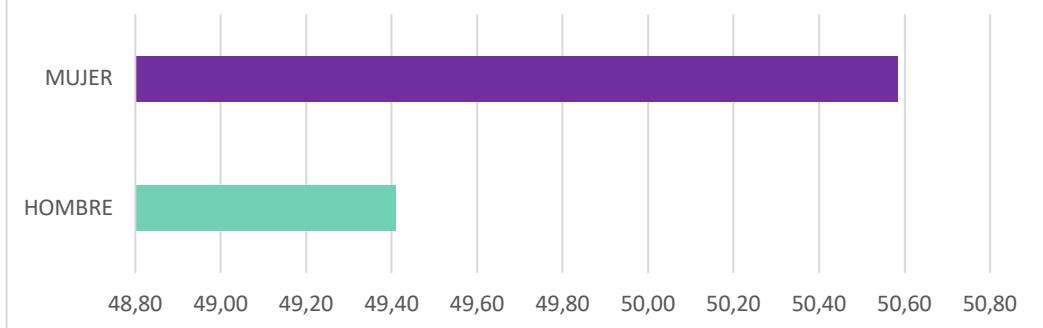
#### PERSONAL TRABAJADOR POR SEXO Y EDAD MEDIA

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
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>49,83</b>

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.

## Personal trabajador por sexo y edad media



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

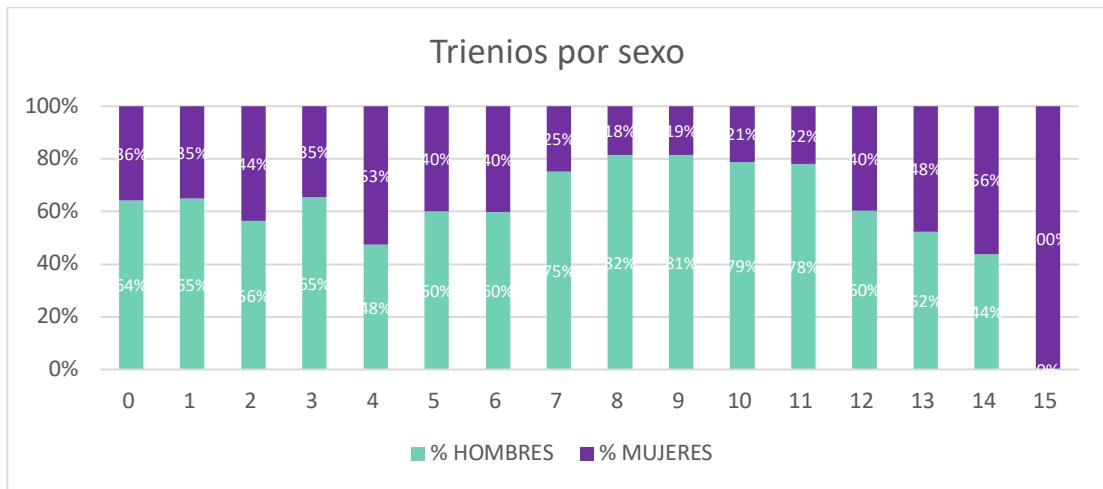
En referencia a la antigüedad del personal empleado de la Diputación de Cáceres se observa que es estable, dado que **la mayoría tiene una antigüedad superior a 10 años**.

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%
<b>Total general</b>	<b>710</b>	<b>393</b>	<b>1103</b>	<b>317</b>		

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

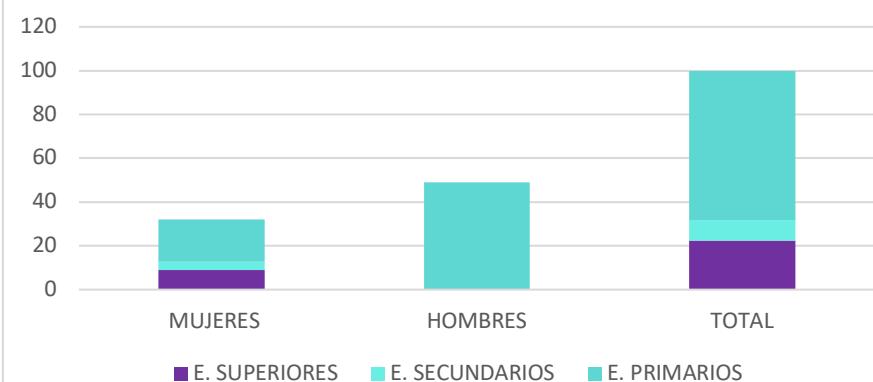
198 personas (22,45%) del total que componen la plantilla de la Diputación tienen estudios superiores (universitarios y formación profesional de tercer grado o equivalente), de las cuales 80 son mujeres (9,07%) y 118 son hombres (13,38%).

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 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

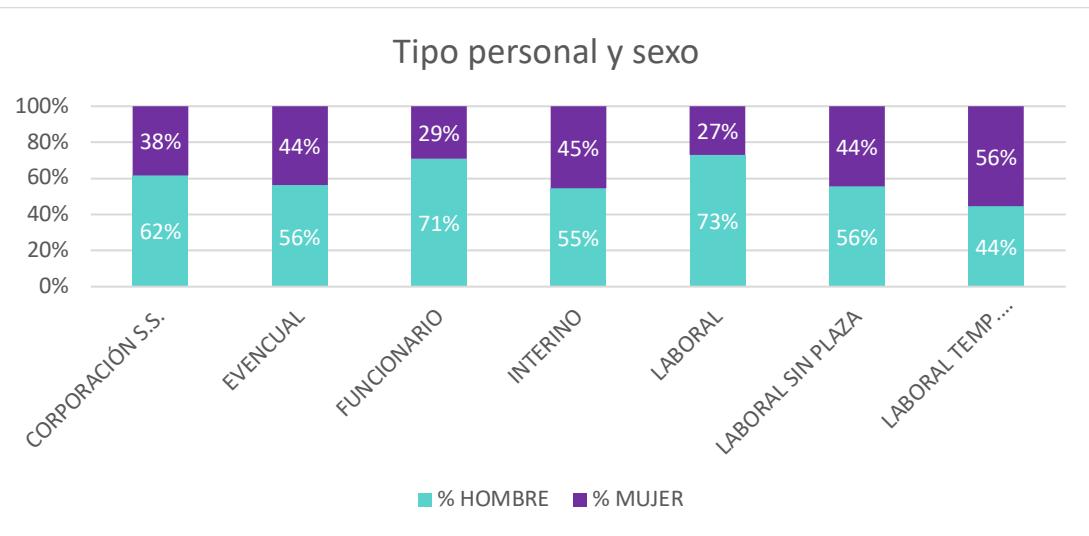
### Distribución de la plantilla por tipo de personal y sexo.

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%
<b>Total general</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1116</b>		

- 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

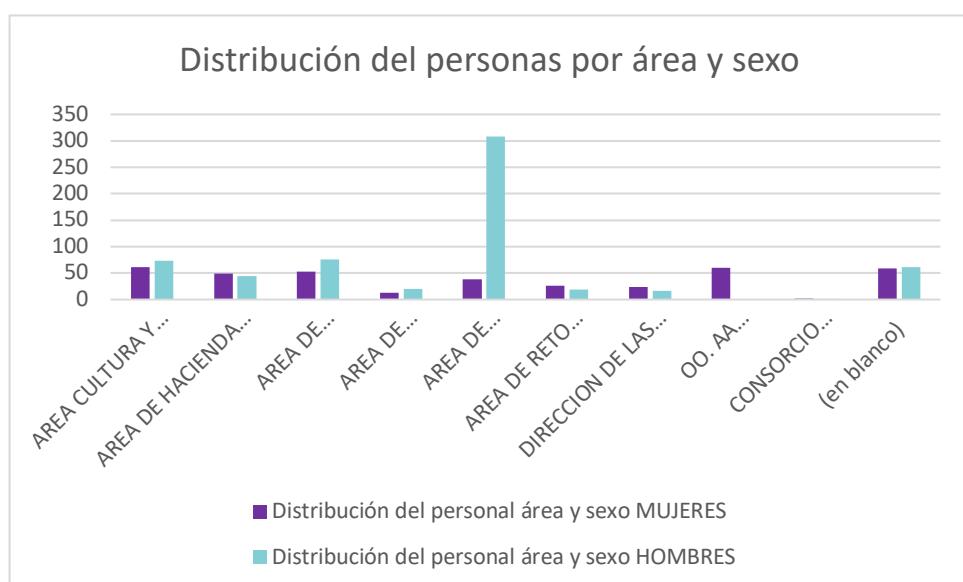
**Existe una clara diferenciación por áreas y sexo en la Diputación, las que cuentan con mayor representación femenina son:** el Área de Hacienda y Asistencia a Entidades Locales, el Área de Reto Demográfico, Desarrollo Sostenible, Juventud y Turismo y la Dirección de las Áreas de Presidencia, Hacienda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

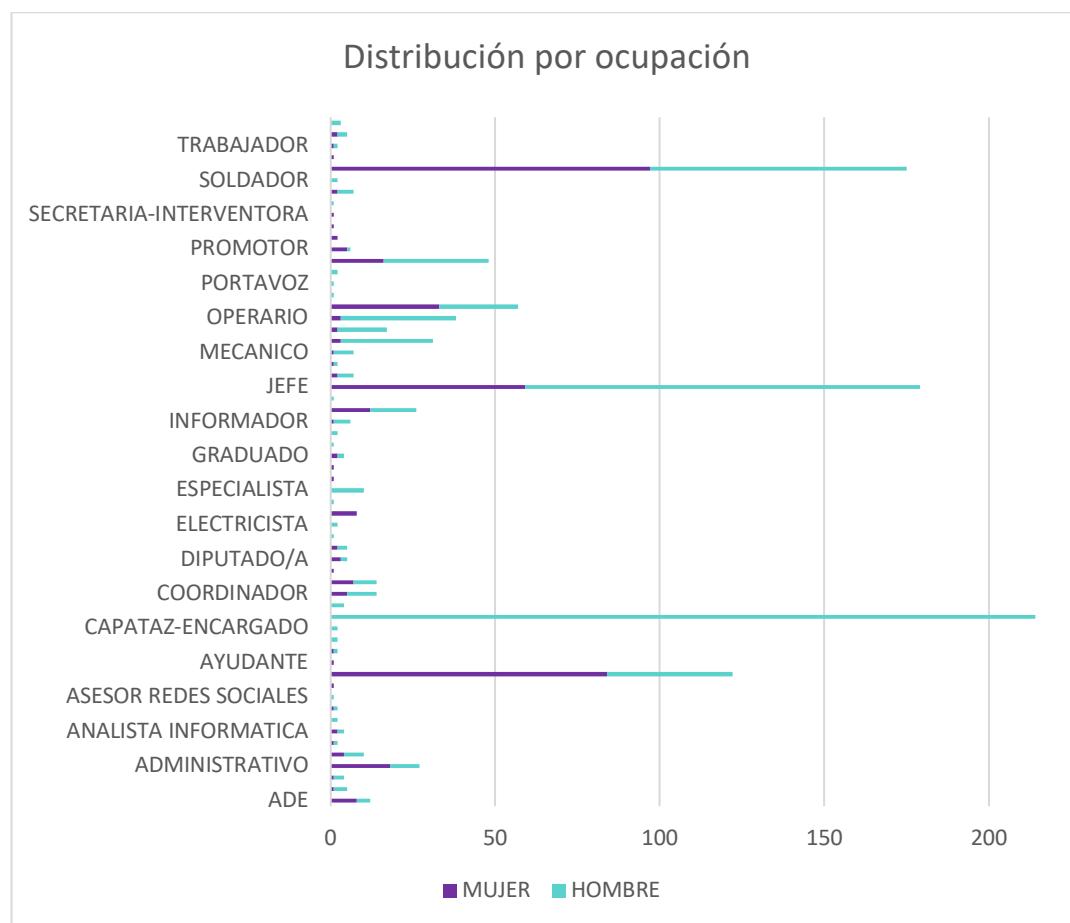
La tabla nos muestra el personal trabajador que ocupa cada puesto atendiendo a su sexo. Los datos que aparecen son el número de hombres y de mujeres que ocupan cada puesto, lo que nos permite extraer conclusiones sobre la **segregación laboral** por puestos en la entidad.

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
<b>Total general</b>	<b>398</b>	<b>718</b>	<b>1.116</b>

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.

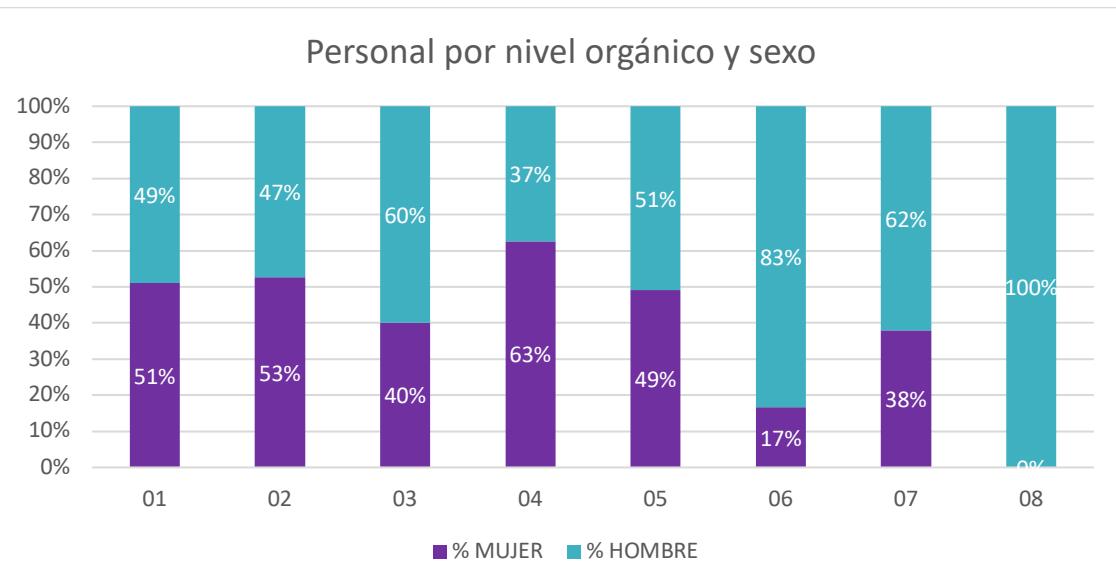
Otro dato que llama la atención es que no hay puestos de auxiliares que estén ocupados con mayoría de hombres, sin embargo, ocupan la mayoría de los puestos de oficiales y todos los puestos de Técnico Superior. Con las mujeres pasa lo contrario, ocupan la mayoría de los puestos de auxiliares y muy pocos 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%
<b>Total general</b>	<b>398</b>	<b>718</b>	<b>1116</b>		

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.



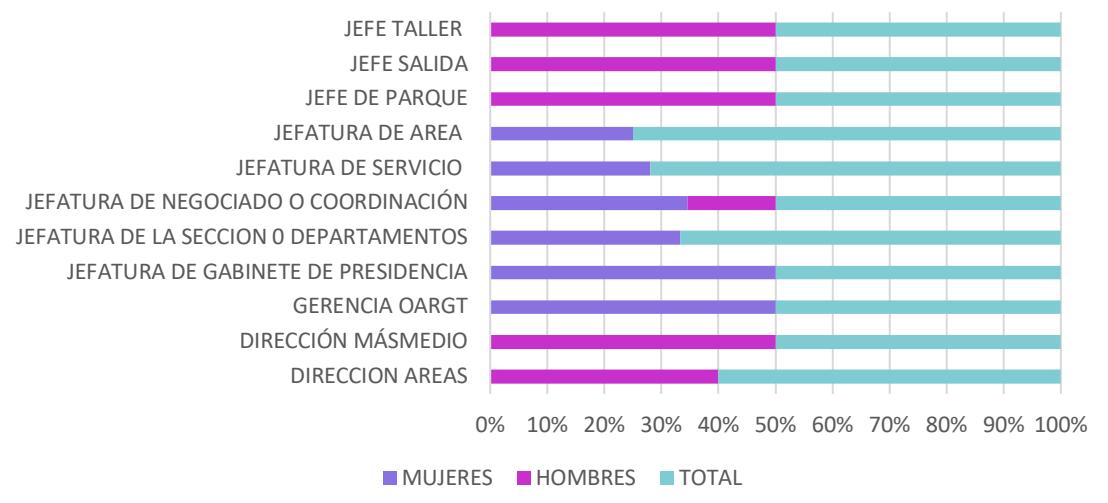
### NIVEL JERÁRQUICO DEL PERSONAL DE DIPUTACIÓN

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 0 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	
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>34,3</b>	<b>123</b>	<b>66,7</b>	<b>187</b>	

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 Jerárquico Diputación

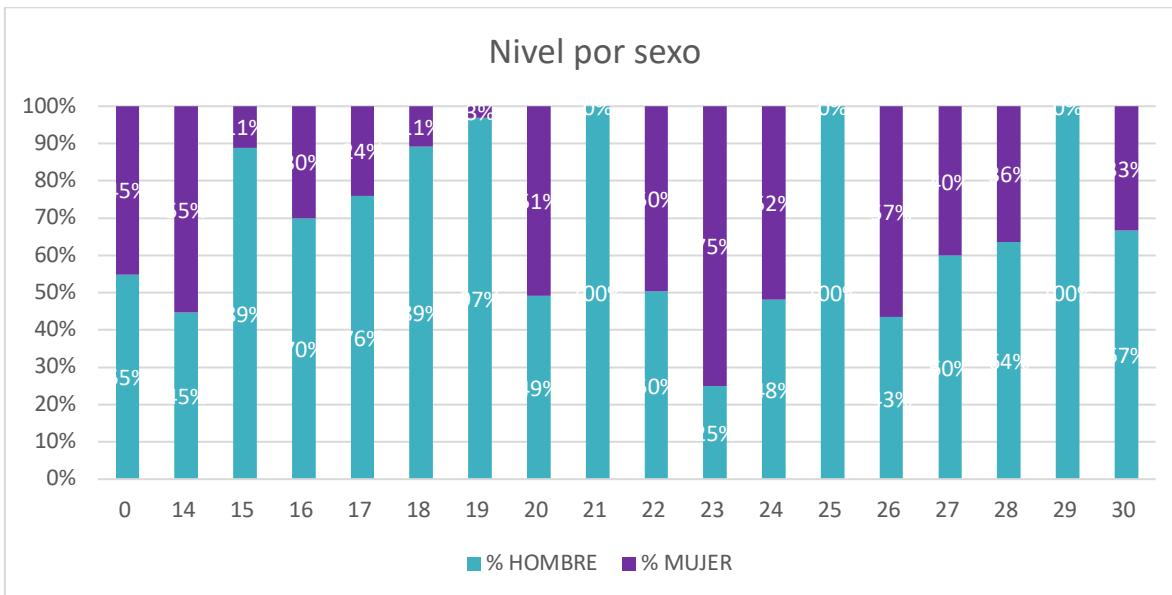


### NIVEL POR SEXO

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%
<b>Total general</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1116</b>		

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 CONTRACCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR Y PROMOCIÓN

Los sistemas de selección están regulados en el 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 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 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%
<b>Total general</b>	<b>71</b>	<b>50</b>	<b>121</b>		

## GRUPO DE COTIZACIÓN POR SEXO

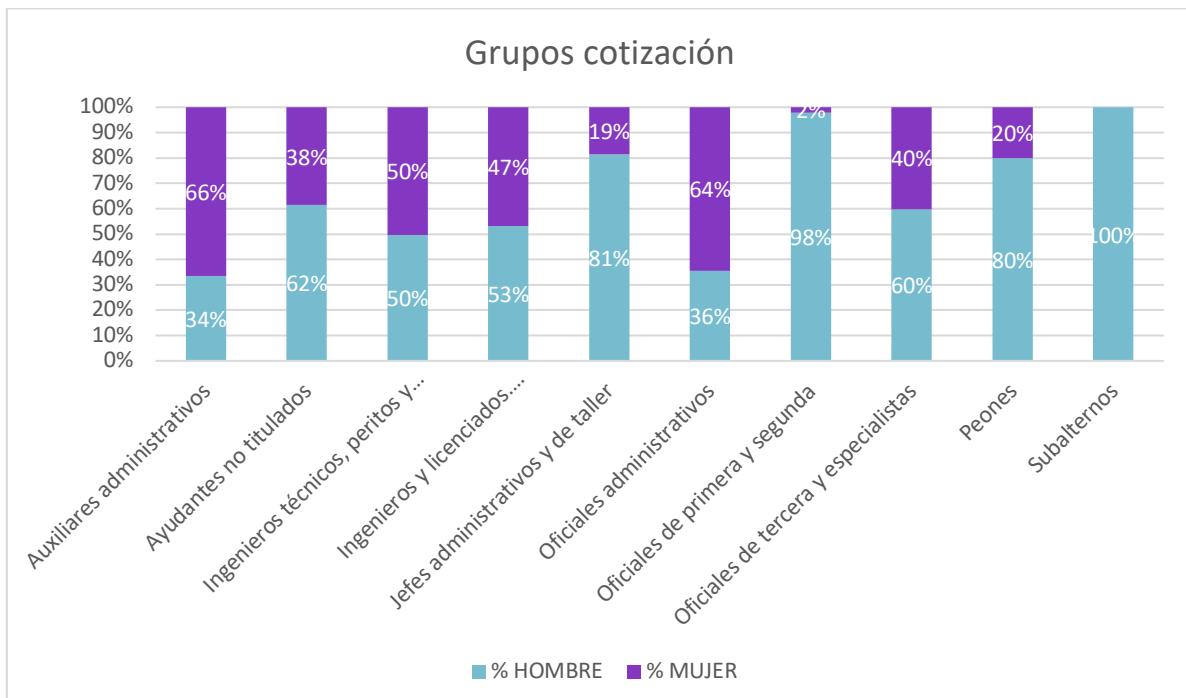
En cuanto al grupo de cotización por sexo se aprecian diferencias **a favor de las mujeres** en el grupo de auxiliar administrativo (66% mujeres y 34% hombres) y en el de oficiales administrativos (64% de mujeres frente al 26% de hombres), grupos feminizados.

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	115	101	216	53%	47%



artículo 1.3.c del estatuto de trabajadores.					
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%
<b>Total general</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>		

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
<b>Total general</b>	<b>718</b>	<b>398</b>	<b>1.116</b>

## 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).

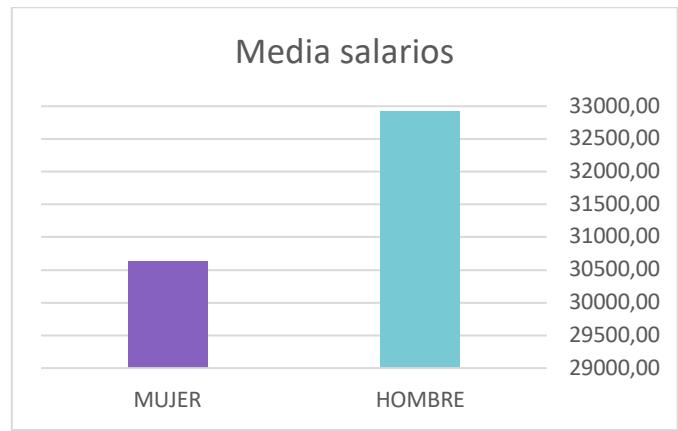
El sueldo del personal a quienes se aplica el convenio colectivo, durante su vigencia, se establece de conformidad con lo que estipule la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer la Ley de la Función Pública de Extremadura.

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



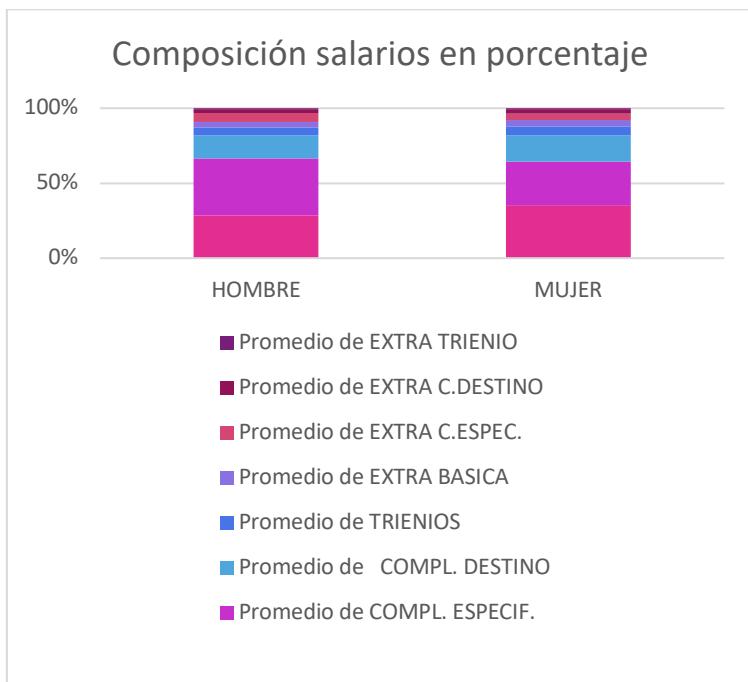
Teniendo esto en cuenta, y centrándonos en el **Promedio de las retribuciones cobradas** (se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia), vemos una diferencia porcentual en positivo, es decir, el promedio de la cantidad correspondiente a las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

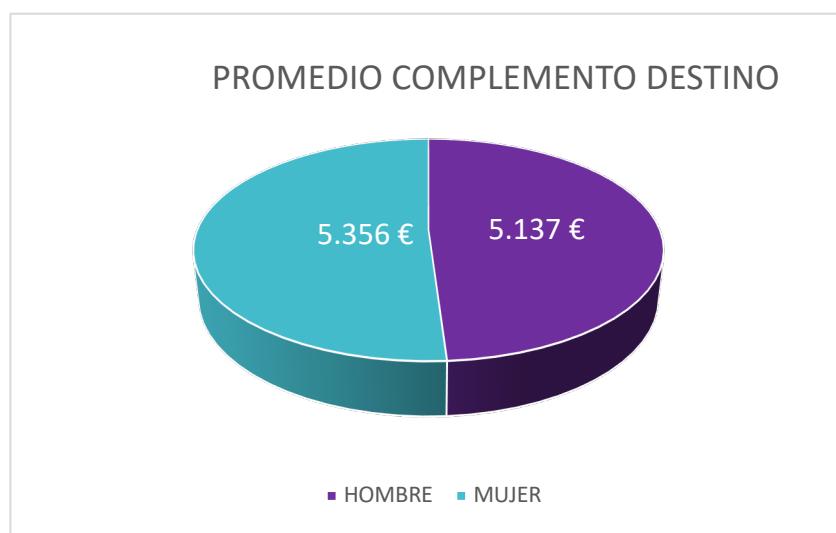
RETRIBUCIONES/SALARIOS (nov. 24)			
Promedios	Hombres	Mujeres	Total general
Promedio de SUELDO BASE	9335,17	10864,28	9880,50
Promedio de COMPL. ESPECIF.	12544,28	8906,29	11246,86
Promedio de COMPL. DESTINO	5136,74	5355,59	5214,79
Promedio de TRIENIOS	1557,38	1823,03	1652,12
Promedio de EXTRA BASICA	1264,15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

Promedio de EXTRA C. DESTINO	830,60	823,86	<b>828,20</b>
Promedio de EXTRA TRIENIO	218,84	231,52	<b>223,36</b>



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 Convenio Colectivo de la Diputación, en el Artículo 27<sup>a</sup>. 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:

Subgrupo A1 23 al 30 (ambos inclusive)

Subgrupo A2 21 al 28 (ambos inclusive)

Grupo B 20 al Nivel que disponga la legislación aplicable a los/as empleados/as públicos/as. Subgrupo C1 19 al 24 (ambos inclusive)

Subgrupo C2 17 al 20 (ambos inclusive)

Agrupaciones Profesionales 14 al 16 (ambos inclusive)

3.- La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as empleados/as públicos/as o, en su caso, norma que la sustituya.



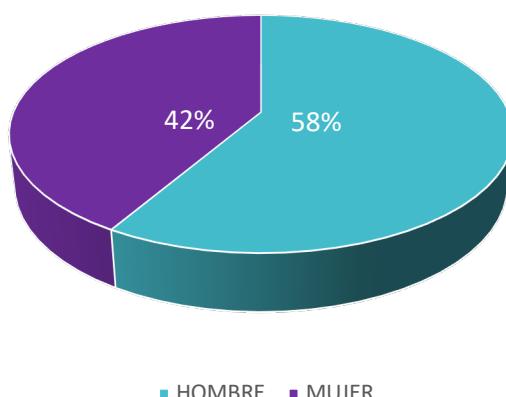
#### PROMEDIO COMPLEMENTO ESPECÍFICO

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.

	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 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

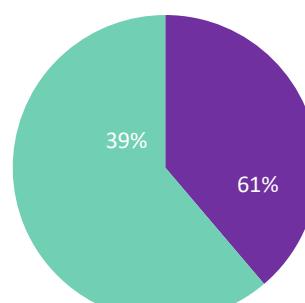
Entre 2023 y 2024, **116 personas trabajadoras solicitaron horario de conciliación familiar: 71 fueron mujeres y 45 hombres**, es decir, **el 10,39% del total del personal declaraba tener algún tipo de responsabilidad familiar que lo precisara. El porcentaje de mujeres es muy superior al de los hombres.**

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



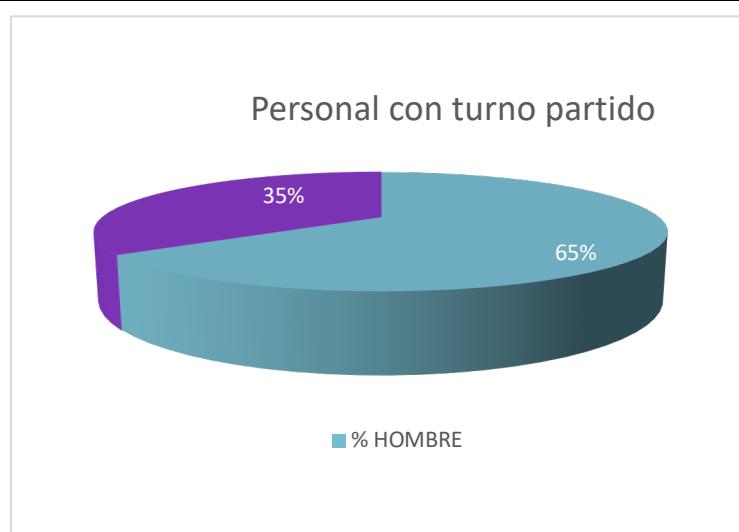
■ % HOMBRE ■ % MUJER



## 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.

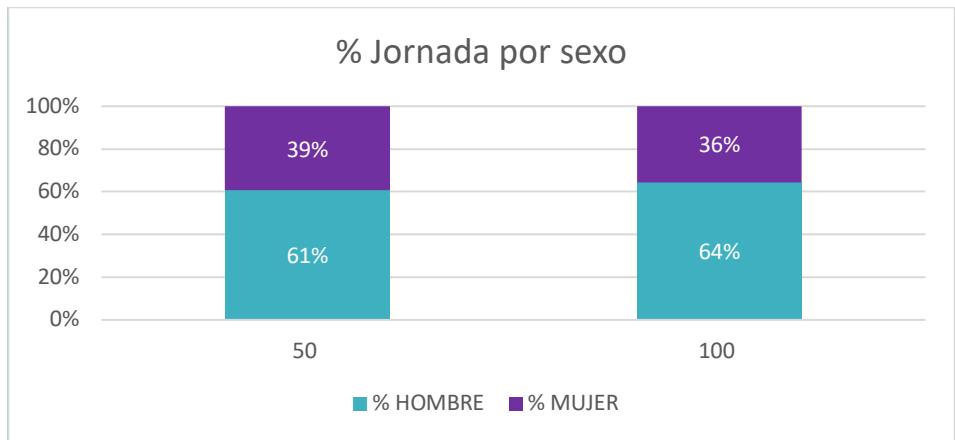
PERSONAL TURNO PARTIDO (nov. 24)				
HOMBRES	MUJERES	Total general	% HOMBRES	% MUJERES
58	31	89	65%	35%



## 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%
<b>Total general</b>	<b>0,64304933</b>	<b>0,35695067</b>	<b>1</b>		

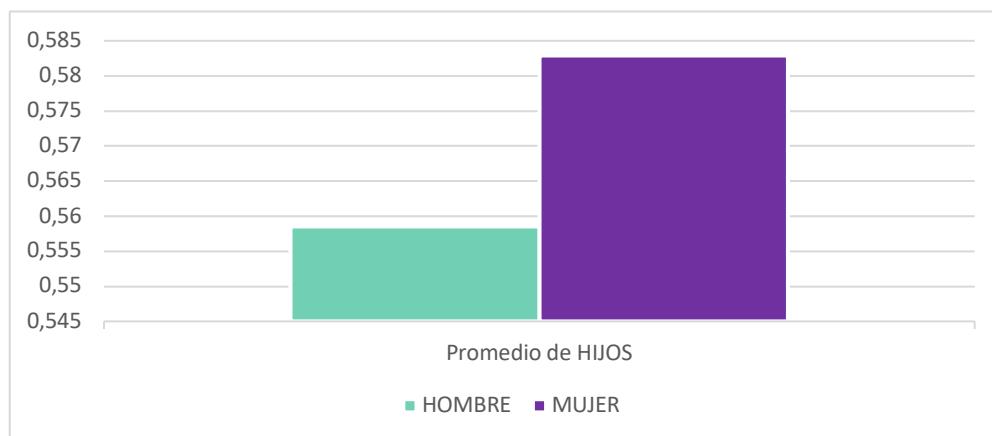


## SITUACIÓN FAMILIAR

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 superiores 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 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 Convenio Colectivo 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 diecisésis 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 esté se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: Tendrá una duración de diecisésis 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 plantea 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 Excmo. 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
<b>TOTALES</b>	<b>95</b>	<b>141</b>	<b>3125.0</b>	<b>1747</b>	<b>1412</b>	<b>3159</b>

**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 separa 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.

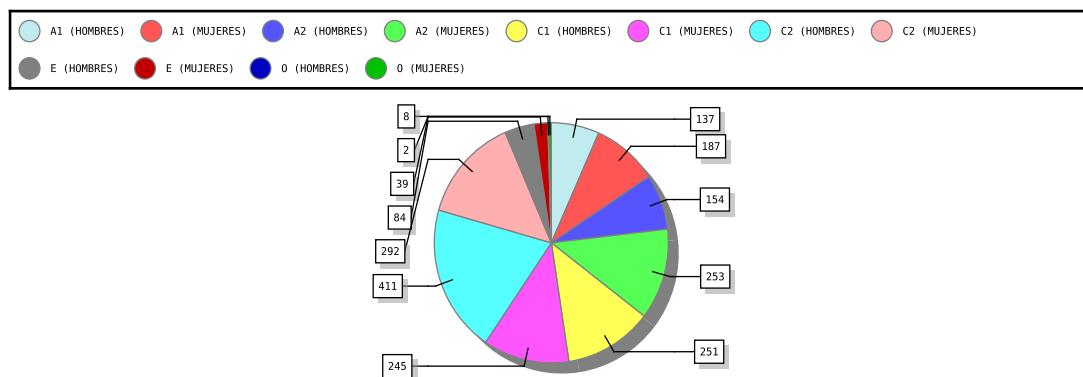
- El porcentaje de finalización respecto del número de solicitudes se sitúa en el 52%.
- El porcentaje de cursos iniciados y no finalizados es superior en los hombres, el 59%.
- El porcentaje de “abandonos” es significativo, suponiendo un esfuerzo importante de gestión en el departamento y superior en 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.

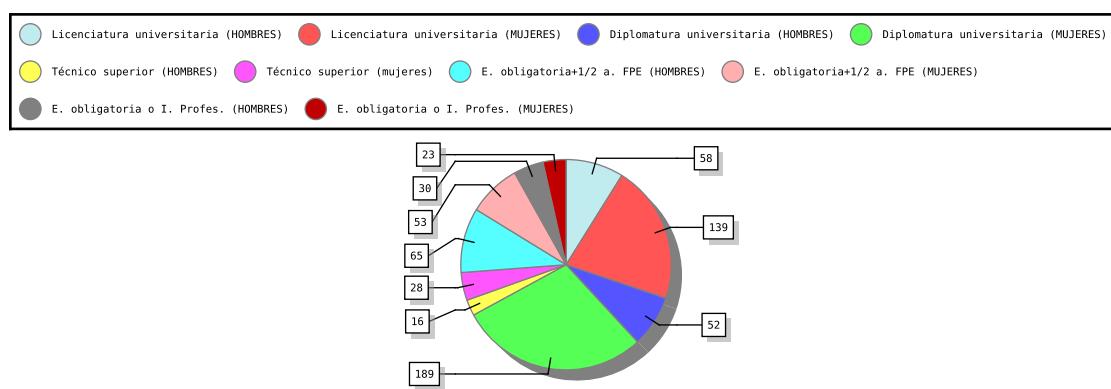
El nivel profesional del personal funcionario que ha participado y finalizado el proceso formativo, han sido ligeramente superiores los pertenecientes a los grupos A1 y A2 en el caso de las mujeres y C1 y C2 en el caso de los hombres.

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 como Anexo al 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:
  - Nª Procedimientos revisados= 21
  - Nº 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.):
  - Nº Protocolos internos implantados: 1
    - Ficha Preventiva mujeres embarazadas, parto reciente y/o lactancia
  - Nº Protocolos revisados: 3
    - Protocolo Acoso Laboral
    - Protocolo Acoso Sexual y por R. sexo
    - Reglamento teletrabajo
  - Nº 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:
  - Nº riesgos detectados:3  
Operaria Mantenimiento (C. Deportiv)  
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
  - 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)
  - Nº Campaña dirigida a trabajadores: 1
    - Control PSA >50 a, o >40 a. por criterio médico.
  - Nº Campaña dirigida ambos sexos
    - Tensión intraocular
      - (74,8% mujeres, 26,2% hombres)
      - Sobre peso y obesidad
        - (65 % mujeres, 35% hombres)
        - Sangre Oculta en heces (bienal) > 45<sup>a</sup>.
        - (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
  - 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.
  - 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.

- 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 (occasional)
  - 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

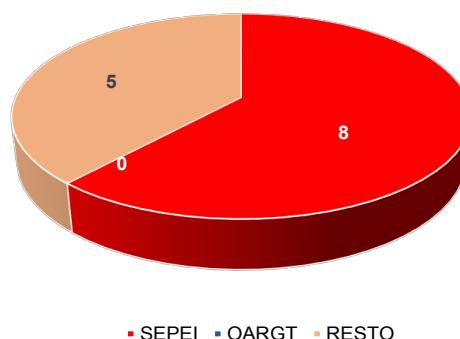
En cumplimiento de lo anteriormente expuesto y al objeto de conseguir la integración del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema de Gestión General de la Diputación Provincial, se recoge en la siguiente tabla el **número de accidentes laborales por centros**:



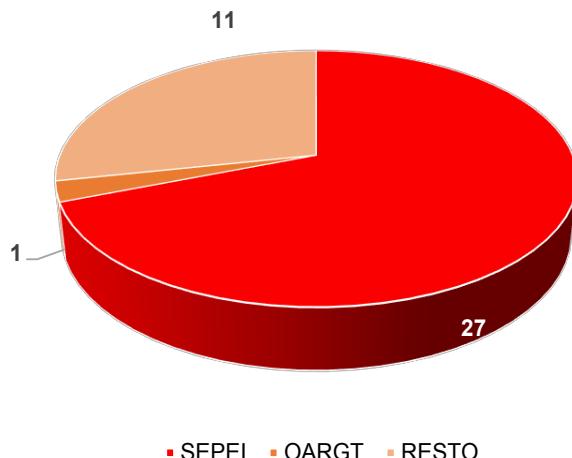
Los accidentes de trabajo con baja y sin baja médica sucedidos en 2023 ocurridos al personal asignado a los centros de trabajo del SPEI, OARGT y al de los restantes centros de trabajo, así como la cantidad de ellos que les han ocurrido a los hombres y mujeres, son los que se recogen en la siguiente tabla:

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

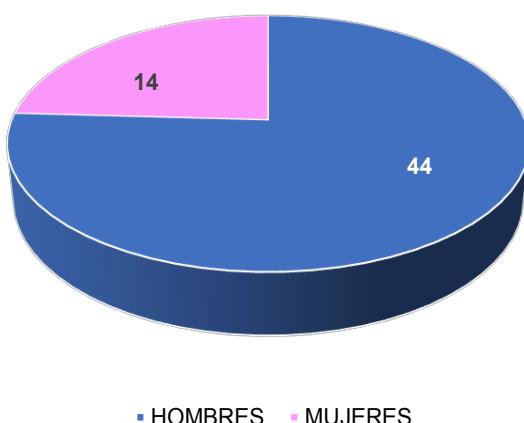
### ACCIDENTES CON BAJA



# 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.

## CONVENIO COLECTIVO

El **Convenio Colectivo** por el que se regulan las relaciones entre el personal laboral de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres y la Corporación provincial, suscrito el 5 de abril de 2019, de una parte por representantes de la Excma. 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 Excma. Diputación Provincial de Cáceres en sesión extraordinaria celebrada el 15 de abril de 2019.

Este 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 Excma. 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 Excma. 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 convenio en representación de la Excma. 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** es un Anexo y forma 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 Excma. 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 es un Anexo y forma 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 Excma. 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 CONTRACCIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR Y PROMOCIÓN

Los sistemas de selección están regulados en el 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 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 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 plantea 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 Excma. 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 procedural (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.
  - 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
  - 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.
  - 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.
  - 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 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.

Diputación de Cáceres  
Marzo de 2025

