

II PLAN DE IGUALDAD

**Diputación Provincial
de Ciudad Real**

2025 - 2029



ÍNDICE

SALUDO DEL PRESIDENTE

1.	IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
2.	METODOLOGÍA.....	4
3.	ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.....	7
4.	ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.....	18
4.1.	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	18
4.2.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	24
4.3.	FORMACIÓN.....	28
4.4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	33
4.5.	CONDICIONES DE TRABAJO.....	35
4.6.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	46
4.7.	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL.....	53
4.8.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	69
4.9.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	71
4.10.	OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS.....	74
4.10.1.	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.....	74
4.10.2.	ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	75
4.10.3.	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	77
4.10.4.	UNIDAD DE IGUALDAD.....	78
5.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA.....	79
6.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	87
7.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	90
8.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	90
9.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.....	91
10.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	94
11.	MEDIOS Y RECURSOS.....	107
12.	CALENDARIO.....	107
13.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	109
14.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO.....	110
15.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	112
16.	REGISTRO.....	113

Quiero destacar la trascendencia que tiene el II Plan de Igualdad para el Personal al Servicio de la Diputación de Ciudad Real (2025-2029) y la modificación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que acabamos de aprobar en Pleno. Ambos documentos constituyen una muestra clara de nuestro compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y con la garantía de un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación.



La Diputación de Ciudad Real es una administración cercana, comprometida con las personas y con los valores que fortalecen la convivencia. Hemos dado un paso más en esa dirección, dotándonos de un instrumento actualizado, moderno y eficaz que nos permitirá avanzar hacia una organización más equitativa y consciente de su responsabilidad social. El nuevo Plan de Igualdad no es un mero documento técnico, sino un proyecto colectivo que implica a toda la plantilla, un compromiso transversal que busca incorporar la perspectiva de género en todas las áreas, procesos y políticas de la institución.

Del mismo modo, la actualización del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo refuerza nuestra voluntad de proteger a todo el personal que forma parte de esta Diputación, asegurando que cualquier comportamiento contrario al respeto y a la dignidad sea prevenido, detectado y sancionado con la máxima diligencia. El respeto mutuo, la igualdad y la tolerancia cero ante el acoso son principios que no admiten excepciones ni ambigüedades.

Quiero expresar mi reconocimiento al personal técnico y jurídico del Área de Personal, al Área de Igualdad, a las organizaciones sindicales y a todos los representantes de los trabajadores que han participado en la elaboración de estos textos. Su implicación, conocimiento y espíritu de consenso han sido fundamentales para alcanzar este resultado, que fortalecerá el clima laboral y la cohesión interna de la institución.

La igualdad no es una aspiración teórica, sino un principio que debe impregnar la gestión pública y la vida diaria de quienes servimos a los ciudadanos. Por eso, este II Plan de Igualdad y el Protocolo actualizado no deben entenderse como un punto de llegada, sino como un punto de partida hacia una Diputación más inclusiva, moderna y comprometida con la dignidad de todas las personas.

Os invito a conocer en detalle ambos documentos, disponibles en la página web institucional, y a sumarlos activamente a su desarrollo. Solo con la implicación de todos y todas podremos construir una administración más justa, igualitaria y ejemplar.

MIGUEL ÁNGEL VALVERDE MENCHERO

Presidente de la Diputación de Ciudad Real

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real
NIF	P1300000E
Domicilio social	Calle Toledo, nº17 CP 13071 Ciudad Real
Forma jurídica	Administración Pública

Responsable de la Entidad						
Nombre	Miguel Ángel Valverde Menchero					
Cargo	Presidente					
Telf.	926292575					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración local					
CNAE	8411- (Actividades Generales de la Administración Pública)					
Descripción de la actividad	Gobierno y administración de la provincia					
Ámbito de actuación	Provincial					
Convenio colectivo (código)	ACUERDO MARCO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL (BOP 21 de abril de 2010) CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CIUDAD REAL. (BOP 21 de abril de 2010)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	248	Hombres	261	Total	509
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Dispone de Unidad de Igualdad	SI					
Comisión negociadora del plan	Mujeres	6	Hombres	4		

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente diagnóstico se han empleado los siguientes datos:

- Cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la Diputación de Ciudad Real.
- Comunicaciones recogidas en su web, en convocatorias de empleo...
- Documentación de procesos selectivos
- Convenio Colectivo y Acuerdo Marco
- Datos aportados por el departamento de personal y del área de formación de la Diputación de Ciudad Real, referidos a las características de la plantilla, retribuciones, formación...

El período empleado para los datos retributivos ha sido el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Las características de la plantilla son las referidas a 31 de diciembre de 2024.

El diagnóstico se ha realizado entre los meses de febrero y junio de 2025 y el cuestionario en el mes de mayo de 2025.

Para la negociación del plan se ha constituido un Comité de Igualdad en el que han participado representantes de la Diputación de Ciudad Real y de su plantilla, así como asesoras expertas de la empresa adjudicataria (Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L.). Se constituyó en fecha 8 de abril de 2025.

Por la Diputación de Ciudad Real

- D^a M^a Antonia Álvaro García-Villaraco (PP). Presidenta del comité.
- D^a Encarnación Medina Juárez (PP).
- D^a Vanessa Irla Uriarte (PSOE).
- D^a Irene Ruiz Camacho (PSOE).
- D. Luis Alberto Marín Morales (VOX).

Por la plantilla

- D. Ignacio Marcilla Goldaracena (CSIF).
- D. Antonio Arrieta Camacho (CSIF).
- D^a Pilar Castellanos Reina (UGT).
- D^a Carmen Robres Delgado (CCOO).
- D. Manuel Ángel Gómez García (SIP).

- Asesora externa: D^a. Gema Sánchez Mascaño, de la empresa Formación Integral y Servicios Empresariales, S.L. (empresa adjudicataria).
- Secretaria: D^a. Ángeles Morallón Hidalgo.

En la elaboración del diagnóstico se han empleado **indicadores de género** con el objeto de identificar más claramente la situación y posición de mujeres y hombres en la plantilla. Se han empleado los siguientes indicadores:

- **Índice de Distribución “ID”** (indicador inter-sexo): porcentajes de cálculo que aportan información sobre la distribución de mujeres y hombres en una determinada categoría.
 - N^o mujeres / Total: % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres.
 - N^o hombres / Total: % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres.

- **Índice de concentración “IC”** (indicador intra-sexo): toma como referencia cada uno de los sexos por separado. Calcula el porcentaje con relación a su grupo sexual porcentajes de cálculo que aportan información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos.
 - N^o mujeres / total mujeres: % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - N^o hombres/ total hombres: % de hombres con respecto al Total de hombres.

- **Brecha de género**: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en una determinada categoría (porcentaje de mujeres – porcentaje

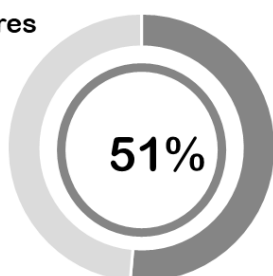
de hombres). Según esta magnitud cuanto menor es la “brecha”, más cerca se está de la igualdad:

- Valores negativos (-): indican que la diferencia es a favor de los hombres
 - Valores positivos (+): indican que la diferencia es a favor de las mujeres
 - Valores cercanos a 0: más proximidad a la igualdad.
-
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres en una determinada categoría (n° de mujeres / n° de hombres):
 - Valores por debajo de 1: Masculinización o infrarrepresentación de mujeres.
 - Valores por encima de 1: Feminización.
 - Valor 1 = Igualdad.
 - **Composición equilibrada:** presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

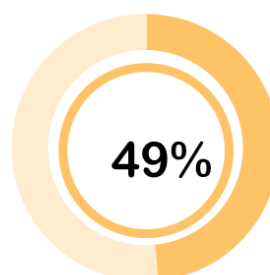
3. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla de la Diputación de Ciudad Real ascendía a 509 personas, de las cuales 248 son mujeres (el 49%) y 261 son hombres (51%). Se trata, por tanto, de una plantilla equilibrada.

Hombres



Mujeres



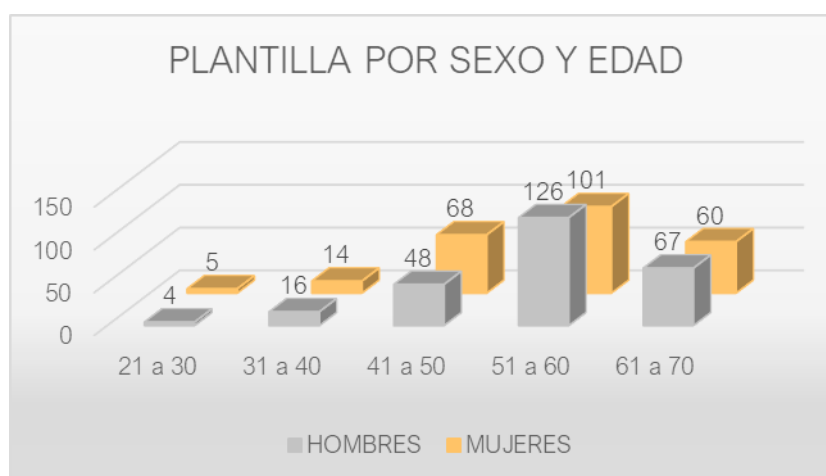
Edad

El promedio de edad de la totalidad de la plantilla es de 54 años, ligeramente superior entre los hombres (55 años frente a 53 de las mujeres).

El tramo de edad en el que hay un mayor número de personas es entre 51 y 60 años, con el 45% de la plantilla. El 92% de la plantilla, tanto hombres como mujeres, tiene más de 40 años.

PLANTILLA POR EDAD Y SEXO

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
21 a 30	4	5	9	56%	44%	2%	2%	2%	1,3
31 a 40	16	14	30	47%	53%	6%	6%	6%	0,9
41 a 50	48	68	116	59%	41%	23%	27%	18%	1,4
51 a 60	126	101	227	44%	56%	45%	41%	48%	0,8
61 a 70	67	60	127	47%	53%	25%	24%	26%	0,9
TOTAL	261	248	509			100%	100%	100%	

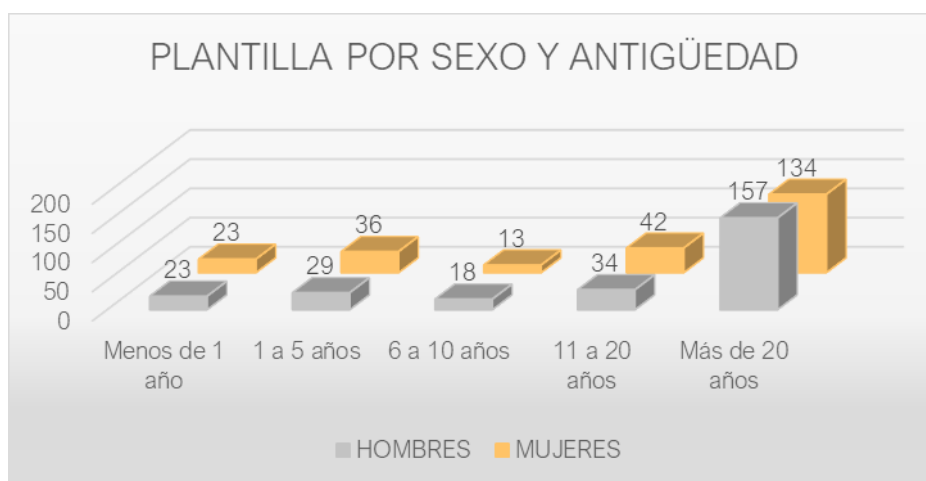


Antigüedad

El promedio de antigüedad de la totalidad de la plantilla es de 22 años, prácticamente igual para mujeres (21 años) que para hombres (22 años).

El 91% de la plantilla cuenta con una antigüedad superior al año, tanto en hombres como en mujeres. Se trata, por tanto, de una plantilla muy estable.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO									
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
Menos de 1 año	23	23	46	50%	50%	9%	9%	9%	1,0
1 a 5 años	29	36	65	55%	45%	13%	15%	11%	1,2
6 a 10 años	18	13	31	42%	58%	6%	5%	7%	0,7
11 a 20 años	34	42	76	55%	45%	15%	17%	13%	1,2
Más de 20 años	157	134	291	46%	54%	57%	54%	60%	0,8
TOTAL	261	248	509				100%	100%	



Relación contractual

El 66.5% de la plantilla es personal funcionario de carrera y el 24.9% personal funcionario interino. Esta modalidad es la que más predomina tanto entre hombres como entre mujeres. Entre los hombres hay mayor presencia de personal funcionario de carrera y entre las mujeres, mayor presencia de personal funcionario interino.

El 4.5% de la plantilla es personal laboral, con mayor incidencia entre los hombres. Por último, el 2.7% de la plantilla es personal laboral temporal (sobre todo mujeres) y el 1.4% es personal eventual (con un 57% de hombres).

PLANTILLA POR RELACIÓN CONTRACTUAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
FUNCIONARIO/A DE CARRERA	176	162	338	47,8%	52%	66,5%	65%	67%	0,9
FUNCIONARIO/A INTERINO/A	60	67	127	52,8%	47%	24,9%	27%	23%	1,1
LABORAL	18	5	23	21,7%	78%	4,5%	2%	7%	0,3
LABORAL TEMPORAL	3	11	14	78,6%	21%	2,7%	4%	1%	3,7
PERSONAL EVENTUAL	4	3	7	42,9%	57%	1,4%	1%	2%	0,8
TOTAL	261	248	509				100	100	



Temporalidad

El 71% de la plantilla tiene una relación laboral fija con la Diputación.

Este porcentaje es algo superior entre los hombres (74% frente al 67% de las mujeres).

El personal temporal representa un 29% de la plantilla, con una presencia de mujeres superior, representando el 55% de total de personas en esta situación (temporalidad más interinidad).

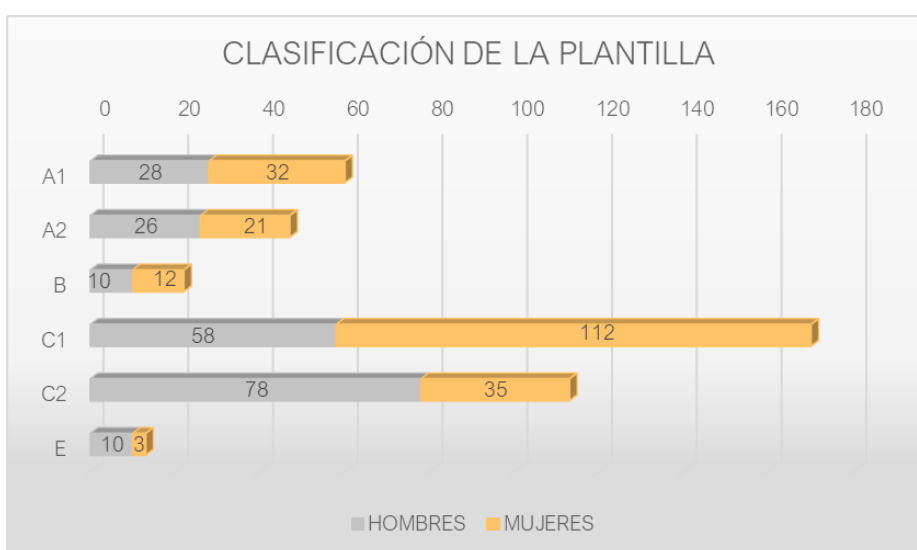


TEMPORALIDAD

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
TEMPORAL	7	14	21	67%	33%	4%	6%	3%	2,0
FIJO	194	167	361	46%	54%	71%	67%	74%	0,9
INTERINIDAD	60	67	127	53%	47%	25%	27%	23%	1,1
TOTAL	261	248	509	49%	51%	100%	100%	100%	

Clasificación por grupos

El grupo en el que se encuentra un mayor número de personas de la plantilla es el C1, con un 33% del total. En este grupo hay una mayor presencia de mujeres (66% frente a un 34% de hombres) presentando un índice de feminización de 1,9. Es el único grupo que está claramente feminizado.



Los grupos A1, A2 y B cuentan con porcentajes equilibrados, siendo la presencia de mujeres ligeramente superior en los grupos A1 y B. Los grupos C2, E y OAP están masculinizados.

CLASIFICACIÓN

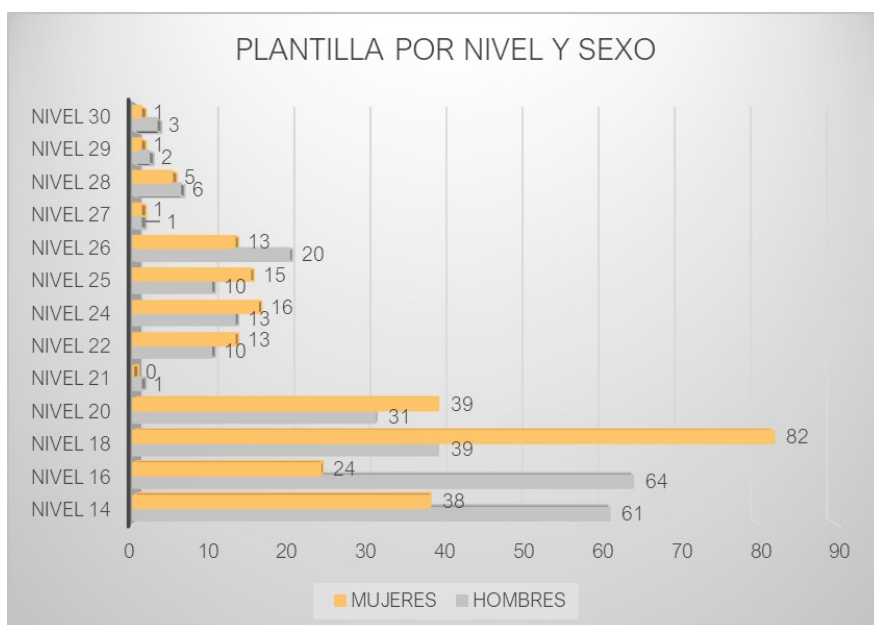
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
A1	28	32	60	53%	47%	12%	13%	11%	1,1
A2	26	21	47	45%	55%	9%	8%	10%	0,8
B	10	12	22	55%	45%	4%	5%	4%	1,2
C1	58	112	170	66%	34%	33%	45%	22%	1,9
C2	78	35	113	31%	69%	22%	14%	30%	0,4
E	10	3	13	23%	77%	3%	1%	4%	0,3
OAP	51	33	84	39%	61%	17%	13%	20%	0,6
TOTAL	261	248	509			100%	1	1	

Plantilla por niveles

El nivel en el que se encuadra el mayor porcentaje de la plantilla (un 24%) es el nivel 18, aunque con diferencias, ya que entre las mujeres, se encuentran en este nivel el 33% ellas frente al 15% de los hombres.

Los hombres son mayoría en los niveles más bajos (14 y 16), en los que representan el 62% y 73% respectivamente y en los niveles más altos (26, 28, 29 y 30) con un 61%, 55%, 55% y 75% respectivamente, aunque en estos últimos, en valores absolutos mucho menores.

Las mujeres tienen más presencia en los niveles intermedios (del 18 al 25 a excepción del 21), representando entre el 55 y el 67% de las personas del nivel.



PLANTILLA POR NIVELES									
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
Nivel 14	61	38	99	38%	62%	19%	15%	23%	0,6
Nivel 16	64	24	88	27%	73%	17%	10%	24%	0,4
Nivel 18	39	82	121	68%	32%	24%	33%	15%	2,1
Nivel 20	31	39	70	56%	44%	14%	16%	12%	1,3
Nivel 21	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%	0,0
Nivel 22	10	13	23	57%	43%	5%	5%	4%	1,3
Nivel 24	13	16	29	55%	45%	6%	6%	5%	1,2
Nivel 25	10	15	25	60%	40%	5%	6%	4%	1,5
Nivel 26	20	13	33	39%	61%	6%	5%	8%	0,7
Nivel	1	1	2	50%	50%	0%	0%	0%	1,0

27									
Nivel 28	6	5	11	45%	55%	2%	2%	2%	0,8
Nivel 29	2	1	3	33%	67%	1%	0%	1%	0,5
Nivel 30	3	1	4	25%	75%	1%	0%	1%	0,3
	261	248	509			100%	100%	100%	

Puestos de trabajo

El puesto de trabajo que cuenta con un mayor número de personas es el de administrativo/a, con un 17.8% de la plantilla. En este puesto predominan las mujeres, ya que representan el 75% de las personas que ocupan ese puesto.

En la siguiente tabla se reflejan los 10 puestos de trabajo que cuentan con un mayor número de personas, concentrando al 57% de la plantilla.

PUESTO	Hombre	Mujer	Total	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCEN-TRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINI-ZACIÓN
ADMINISTRATIVO /A	23	68	91	75%	25%	18%	27%	9%	3,0
JEFATURA DE NEGOCIADO	14	34	48	71%	29%	9%	14%	5%	2,4
OPERARIO/A DE SERVICIOS MÚLTIPLES	11	18	29	62%	38%	6%	7%	4%	1,6
JEFATURA DE SECCIÓN	17	8	25	32%	68%	5%	3%	6%	0,5
MECANICO/A CONDUCTOR	21	1	22	5%	95%	4%	0%	8%	Masc
PEON/A BRIGADA	17	0	17	0%	100%	3%	0%	6%	Masc
SUBALTERNO/A	7	10	17	59%	41%	3%	4%	3%	1,4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A	2	14	16	88%	13%	3%	6%	1%	7,0
AUXILIAR DE PUERICULTURA	0	15	15	100%	0%	3%	6%	0%	Fem
JEFATURA DE SERVICIO	7	5	12	42%	58%	2%	2%	3%	0,7

En este listado se encuentran puestos feminizados, como el de auxiliar de puericultura en el que el 100% son mujeres. Otros puestos feminizados son como administrativo/a, jefatura de negociado, operario/a de servicios múltiples y auxiliar administrativo.

Los puestos con mayor presencia de hombres son peón de brigada (el 100%) y mecánico/a conductor/a (95%). En el puesto de jefatura de sección, el 68% son hombres.

Están equilibrados los puestos de subalterno/a y jefatura de servicio, ya que ninguno de los dos sexos supera el 60%.

Atendiendo a la clasificación, al nivel y a los puestos de trabajo, se aprecia **segregación vertical**, no muy acusada, pues aunque la presencia de las mujeres en el grupo A1 es superior a la de los hombres, no sucede lo mismo en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y nivel, como jefaturas de sección y servicio.

En la siguiente tabla se reflejan todos los puestos de trabajo.

PUESTOS	Hombre	Mujer	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	
ADJUNTO AL COORDINADOR DE SEGURIDAD Y	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ADJUNTO/A INTERVENCION	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
ADMINISTRATIVO/A	23	68	91	75%	25%	17,8%	27%	9%	Feminizado
AGENTE DE SEGURIDAD INTEGRAL	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ANALISTA TÉCNICO MANTENIMIENTO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ANALISTA-PROGRAMADOR/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ARQUITECTO SUPERIOR		2	2	100%	0%	0,4%	1%	0%	Feminizado
ARQUITECTO/A TECNICO/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ASESOR/A POLITICO DEL PRESIDENTE	3	3	6	50%	50%	1,2%	1%	1%	Igualdad
ASISTENTE SOCIAL		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	14	16	88%	13%	3,1%	6%	1%	Feminizado
AUXILIAR DE LABORATORIO DE MATERIALES		2	2	100%	0%	0,4%	1%	0%	Feminizado
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
AUXILIAR DE PUERICULTURA		15	15	100%	0%	2,9%	6%	0%	Feminizado
AUXILIAR SOCIAL		2	2	100%	0%	0,4%	1%	0%	Feminizado
AUXILIAR TÉCNICO DE FOTOGRAFÍA E IMAGEN	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
AUXILIAR TÉCNICO DE IMAGEN Y SONIDO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
AYUDANTE DE BRIGADA	7		7	0%	100%	1,4%	0%	3%	Masculinizado
CAPATAZ BRIGADA	3	1	4	25%	75%	0,8%	0%	1%	Masculinizado
CASERO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
COCINERO/A	3	7	10	70%	30%	2,0%	3%	1%	Feminizado
CONDUCTOR	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
CONDUCTOR BRIGADA	5		5	0%	100%	1,0%	0%	2%	Masculinizado
CONDUCTOR VICEPRESIDENTES	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
COORDINADOR DE SEGURIDAD Y	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
COORDINADOR/A DE OBRAS DE	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
COORDINADORA /PSICOLOGA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
DELEGADO/A DE PROTECCIÓN DE DATOS		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
DELINEANTE	3	1	4	25%	75%	0,8%	0%	1%	Masculinizado
DELINEANTE JEFE/A GRUPO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado

DIRECTOR/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
EDUCADOR/A SOCIAL	1	6	7	86%	14%	1,4%	2%	0%	Feminizado
ENCARGADO DE EXPEDIENTES DE LA UNIDAD	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ENCARGADO DE PORTERÍA Y MANTENIMIENTO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ESPECIALISTA DE LABORATORIO DE	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
INGENIERO TÉCNICO EN TOPOGRAFÍA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
INGENIERO/A TECNICO/A AGRICOLA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
INGENIERO/A TECNICO/A INDUSTRIAL	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
INGENIERO/A TECNICO/A OBRAS PUBLICAS	2	1	3	33%	67%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
JEFATURA DE NEGOCIADO	14	34	48	71%	29%	9,4%	14%	5%	Feminizado
JEFATURA DE SECCIÓN	17	8	25	32%	68%	4,9%	3%	6%	Masculinizado
JEFATURA DE SERVICIO	7	5	12	42%	58%	2,4%	2%	3%	Masculinizado
JEFE/A DE GABINETE POLITICO	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
JEFE/A DE TALLER	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
JEFE/A DEPARTAMENTO ARQUITECTURA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
JEFE/A OFICINA	3	3	6	50%	50%	1,2%	1%	1%	Igualdad
LIMPIADOR/A		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
MAESTRO/A DE CLIMATIZACION	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MAESTRO/A DE FOTOCOMPOSICIÓN ENCARGADO		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
MAESTRO/A DE IMPRESIÓN ENCARGADO DE	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MAESTRO/A DE MANIPULACIÓN Y	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MAESTRO/A DE MAQUETACIÓN Y MONTAJE	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MAESTRO/A ELECTRICISTA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MECANICO CONDUCTOR ESPECIALISTA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
MECANICO/A	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
MECANICO/A CONDUCTOR	21	1	22	5%	95%	4,3%	0%	8%	Masculinizado
MECANICO/A CONDUCTOR ESPECIALISTA	4		4	0%	100%	0,8%	0%	2%	Masculinizado
OFICIAL CLIMATIZACION	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
OFICIAL DE 3ª	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OFICIAL DE ALBAÑILERIA	3		3	0%	100%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
OFICIAL DE CARPINTERIA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado

OFICIAL DE IMPRENTA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OFICIAL DE SERVICIOS ELECTRICOS	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OFICIAL ELECTRICISTA	3		3	0%	100%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
OFICIAL FONTANERO	3		3	0%	100%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
OFICIAL PINTURA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OPERADOR/A TECNICO/A MANTENIMIENTO	3		3	0%	100%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
OPERARIO DE TAPICERIA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OPERARIO/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OPERARIO/A DE APOYO	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
OPERARIO/A DE COCINA	3		3	0%	100%	0,6%	0%	1%	Masculinizado
OPERARIO/A DE SERVICIOS MÚLTIPLES	11	18	29	62%	38%	5,7%	7%	4%	Feminizado
OPERARIO/A DE TAPICERIA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
OPERARIO/A JARDINERIA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
ORDENANZA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
ORIENTADORA ENCARGADA DE EQUIPO		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
PEON/A	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
PEON/A BRIGADA	17		17	0%	100%	3,3%	0%	6%	Masculinizado
PEÓN/A DE ALBAÑILERIA	2		2	0%	100%	0,4%	0%	1%	Masculinizado
PEON/A DE LIMPIEZA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
PERIODISTA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
PROGRAMADOR/A EXPLOTACION	3	3	6	50%	50%	1,2%	1%	1%	Igualad
RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
RESPONSABLE DE GESTIÓN CULTURAL	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
RESPONSABLE DE PROMOCIÓN DE LA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
RESPONSABLE PABELLON FERIAL	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
SECRETARIO/A DE LA PRESIDENCIA (C.	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
SECRETARIO/A GABINETE DE AREA	1	3	4	75%	25%	0,8%	1%	0%	Feminizado
SECRETARIO/A GENERAL	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	3	5	8	63%	38%	1,6%	2%	1%	Feminizado
SUBALTERNO/A	7	10	17	59%	41%	3,3%	4%	3%	Feminizado

SUBALTERNO/A ADJUNTO/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
SUBALTERNO/A DE ADMINISTRACION GENERAL	2	2	4	50%	50%	0,8%	1%	1%	Igualdad
SUBALTERNO/A DE APOYO		3	3	100%	0%	0,6%	1%	0%	Feminizado
SUBDIRECTOR/A RESIDENCIA UNIVERSITARIA	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
TÉCNICO DE GESTIÓN DE ACTIVIDADES	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	1	4	5	80%	20%	1,0%	2%	0%	Feminizado
TECNICO/A COMARCAL EN COMPETENCIAS	6	1	7	14%	86%	1,4%	0%	2%	Masculinizado
TECNICO/A DE COCINA		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
TÉCNICO/A DE CONSERVACIÓN Y		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
TECNICO/A DE EXPLOTACION	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE ARCHIVOS		3	3	100%	0%	0,6%	1%	0%	Feminizado
TECNICO/A DE PROGRAMAS Y DESARROLLO		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
TECNICO/A EN TURISMO		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
TECNICO/A GESTION ADJUNTO DIRECC		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
TÉCNICO/A MEDIO/A DE INFORMÁTICA	4	4	8	50%	50%	1,6%	2%	2%	Igualdad
TÉCNICO/A SUPERIOR	2	2	4	50%	50%	0,8%	1%	1%	Igualdad
TESORERO/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
VETERINARIO/A	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
VICESECRETARIO/A GENERAL (C. SERVICIOS)		1	1	100%	0%	0,2%	0%	0%	Feminizado
VIGILANTE DE OBRAS	6		6	0%	100%	1,2%	0%	2%	Masculinizado
VIGILANTE OBRAS Y AYUD.GEOLOG.	1		1	0%	100%	0,2%	0%	0%	Masculinizado
Total general	261	248	509	49%	51%	100,0%	100%	100%	

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

La plantilla de la Diputación cuenta con un porcentaje equilibrado de mujeres y hombres, con un 49% de mujeres.

El promedio de edad de la totalidad de la plantilla es de 54 años, ligeramente superior entre los hombres (55 años frente a 53 de las mujeres).

Es una plantilla muy estable: el 91% cuenta con una antigüedad superior al año y el promedio de antigüedad es de 22 años, prácticamente igual para mujeres (21 años) que para hombres (22 años). El 71% de la plantilla tiene una relación laboral fija con la Diputación.

La temporalidad afecta más a las mujeres, que representan el 55% de las personas con relación temporal (laboral y de interinidad).

El 91,4% de la plantilla es personal funcionario siendo la modalidad predominante, tanto entre hombres como entre mujeres. Entre los hombres hay mayor presencia de personal funcionario de carrera y entre las mujeres, mayor presencia de personal funcionario interino.

No hay jornadas parciales.

Respecto a la clasificación, el grupo que más predomina es el C1 con un 33% de la plantilla. Este grupo, además, es el único feminizado, con un 66% de mujeres.

El grupo que predomina más entre las mujeres es el C1 y el grupo que predomina más entre los hombres es el C2.

Atendiendo a la clasificación, al nivel y a los puestos de trabajo, se aprecia **segregación vertical**, pues aunque la presencia de las mujeres en el grupo A1 es superior a la de los hombres, no sucede lo mismo en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y nivel, como jefaturas de sección y servicio, con mayor presencia masculina.

También se aprecia **segregación horizontal, aunque no muy acusada**, con puestos de trabajo completamente feminizados, como auxiliar de puericultura, administrativo/a o auxiliar administrativo/a y otros masculinizados como peón/a de brigada, capataz o conductor/a, mostrando una segregación similar a la existente en el mercado de trabajo.

4. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación, se exponen el análisis realizado para cada uno de los apartados establecidos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la siguiente estructura:

- Tratamiento de cada uno de los aspectos en el Acuerdo Marco y Convenio Colectivo.
- Datos cuantitativos.
- Análisis de datos.
- Opinión de la plantilla sobre la materia obtenida de la encuesta realizada entre el personal en la que han participado 137 personas, que representan el 27% de la plantilla a 31 de diciembre de 2024. De estas personas, 86 son mujeres y 51 son hombres.

4.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real regula el acceso al empleo público en el Capítulo II, Estructuración y planificación del empleo público.

Las necesidades de personal que no puedan cubrirse con los efectivos existentes serán objeto de oferta pública de empleo (artículo 8).

Reserva un mínimo del 5% de las vacantes para personas con discapacidad que superen los procesos selectivos (artículo 9).

Define las Comisiones y órganos de selección, como órganos colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros. Se tenderá, asimismo, a la composición paritaria de género (artículo 10).

Para la provisión de vacantes se establecen diversos mecanismos (artículo 11):

- Reingreso al servicio activo.
- Provisión de puestos: que será, como regla general, por concurso.
- Comisión de Servicios: Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en Comisión de Servicios de carácter voluntario.
- Contratación temporal.
- Ascenso a Subgrupo o Grupo superior y acceso a Escalas del mismo Subgrupo o Grupo.
- Promoción horizontal y vertical.

El Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real, regula el acceso al empleo en el Capítulo II. Estructuración y Planificación del Empleo Público.

Las necesidades de personal no cubiertas con efectivos existentes serán objeto de oferta pública de empleo (Artículo 8).

Se reserva al menos el 5% de las vacantes para personas con discapacidad buscando que, progresivamente, representen el 3% de los efectivos totales de la Diputación (Artículo 9).

Define los órganos de selección como órganos colegiados, y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros tendiendo a la composición paritaria de género (Artículo 10).

Para la provisión de vacantes establece diferentes mecanismos (artículo 11):

- Reingreso al servicio activo.
- Provisión de puestos de trabajo, que será como regla general, por concurso.
- Comisión de servicios: Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en Comisión de Servicios de carácter voluntario.
- Contratación temporal.
- Ascenso a subgrupo o grupo superior y acceso a escalas del mismo subgrupo o grupo.
- Promoción horizontal y vertical.

INCORPORACIONES

A lo largo del año 2024 se han producido 51 nuevas incorporaciones¹, de las cuales 31 son mujeres (61%) y 20 son hombres (39%).

En la siguiente tabla se refleja la modalidad en la que se ha realizado la incorporación:

INCORPORACIONES 2024	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FUNCIONARIO/A DE CARRERA	2	1	3
FUNCIONARIO/A INTERINO/A	23	18	41
PERSONAL EVENTUAL	1	1	2
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	5		5
TOTAL	31	20	51
	61%	39%	

Las incorporaciones se han producido en los siguientes puestos de trabajo

INCORPORACIONES 2024 POR PUESTOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADJUNTO/A A INTERVENCION		1	1
ADMINISTRATIVO/A	2	2	4
ASESOR/A POLITICO DEL PRESIDENTE	1	1	2
AUXILIAR DE PUERICULTURA	12		12
AYUDANTE DE BRIGADA		1	1
COCINERO/A	1		1
CONDUCTOR BRIGADA		1	1
EDUCADOR/A SOCIAL	5		5
INGENIERO/A TECNICO INDUSTRIAL		1	1
MECANICO/A CONDUCTOR	1	2	3
OFICIAL DE ALBAÑILERIA		1	1
OFICIAL ELECTRICISTA		1	1
OPERARIO/A DE SERVICIOS MULTIPLES	4	1	5
OPERARIO/A DE TAPICERIA		1	1
SUBALTERNO/A DE ADMINISTRACION GENERAL	2	1	3

¹ No se han incluido las personas que ya estaban en la entidad pero que han cambiado de situación.

TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	1		1
TECNICO/A COMARCAL EN COMPETENCIAS DIGITALES	1	6	7
TECNICO/A SUPERIOR INFORMATICA	1		1
TOTAL	31	20	51

Como puede apreciarse, existen determinados puestos de trabajo feminizados, como auxiliar de puericultura o trabajador/a social, y otros masculinizados, como técnico/a comarcal en competencias digitales. En ambos casos se refleja la segregación horizontal existente en el mercado de trabajo.

FINALIZACIÓN DE CONTRATOS

A lo largo del año 2024 se han producido 160 bajas de contratos, de las cuales 94 se han realizado a mujeres (59%) y 66 a hombres (41%).

BAJAS 2024	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FUNCIONARIO/A DE CARRERA (jubilaciones)	15	8	23
FUNCIONARIO/A INTERINO/A	70	54	124
PERSONAL EVENTUAL	1	1	2
PERSONAL LABORAL (incluyendo temporal)	8	3	11
	94	66	160
	59%	41%	

El porcentaje de mujeres y hombres es prácticamente igual en las incorporaciones y en las bajas.

PROCEDIMIENTOS

Se ha realizado el análisis de una muestra de 15 procesos selectivos del año 2024, tanto procesos de estabilización como oposiciones libres y constitución de bolsas de trabajo, para analizar:

- La participación de mujeres y hombres como aspirantes a dichos procesos.
- La composición de los tribunales.
- La inclusión de temas relativos a igualdad en los temarios o la baremación de la formación en igualdad como mérito en la fase de concurso.

Participación de mujeres y hombres en los procesos selectivos.

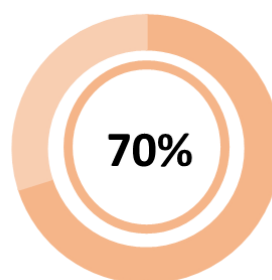
Entre las personas aspirantes de los procesos analizados, el 70% son mujeres y el 30% son hombres. Entre las personas seleccionadas y las que conforman las bolsas de trabajo², el porcentaje se invierte representando las mujeres el 40% y los hombres el 60%.

² A la finalización de elaboración del diagnóstico, hay 4 procesos analizados que no están finalizados, por lo que el porcentaje de mujeres y hombres entre las personas seleccionadas indica los resultados de 11 procesos.

Aspirantes
Hombres



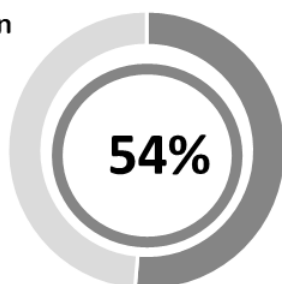
Aspirantes
Mujeres



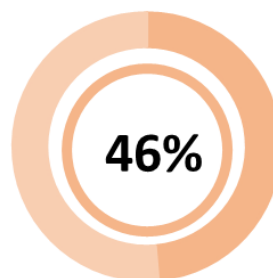
Composición de los tribunales

En la composición de tribunales se mantiene la representación equilibrada de mujeres y hombres. En total, las mujeres representan el 46% y los hombres el 54% del total de personas que intervienen en dichos tribunales.

Distribución
Tribunales
Hombres



Distribución
Tribunales
Mujeres



Temarios

En los procesos con el sistema de oposición o concurso oposición, se incluye en el temario un tema relativo a igualdad en 4 procesos de 7. Dichos procesos son:

PROCESO	SISTEMA	TEMA DE IGUALDAD
Capataz de brigada ³ BOP Número 253 · martes, 31 de diciembre de 2024	Concurso-oposición	Si
Peón/a de brigada BOP Número 253 · martes, 31 de diciembre de 2024	Concurso oposición	No
Administrativo de administración general de la escala de administración general BOP 124 · jueves, 27 de junio de 2024 ⁴	Oposición libre	Si
Técnico/a de administración general	Oposición libre	Si

³ Tema incluido: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: conceptos básicos. Principio de igualdad de trato y no discriminación. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

⁴ Tema incluido: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: conceptos básicos. Principio de igualdad de trato y no discriminación. Principios de actuación y Principios Generales de las Políticas Públicas. Medidas contra la discriminación por razón de sexo (Planes de igualdad en las AAPP, Unidades de Igualdad). Uso no sexista del lenguaje administrativo. Violencia contra las mujeres: Concepto, manifestaciones y formas de violencia de género. Protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

BOP 124 · jueves, 27 de junio de 2024⁴		
Bolsa de trabajo programadores/as de explotación BOP 13 · jueves, 18 de enero de 2024	Concurso oposición	No
Bolsa de trabajo Operador/a Técnico de Mantenimiento de Informática Número 238 · jueves, 14 de diciembre de 2023	Concurso oposición	No
Técnico/a de administración general BOP 20 · lunes, 30 de enero de 2023 ⁵	Oposición libre	Si

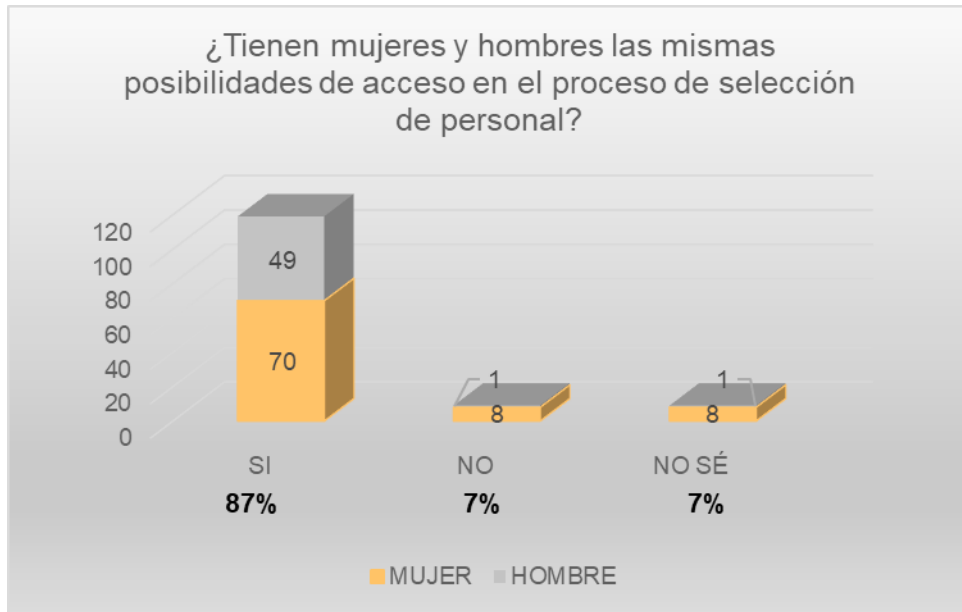
En todos los procesos con fase de concurso, se incorpora como mérito la formación en igualdad dentro de las materias transversales.

En el boletín oficial de la provincia, número 250, de 30 de diciembre de 2022, se publicaron las bases que rigen las convocatorias de diferentes plazas en el marco del proceso extraordinario de estabilización del empleo temporal. El proceso de estabilización continúa en la fecha de elaboración del plan de igualdad. En todas las categorías se incluye un tema de igualdad.

⁵ Temas incluidos: Las competencias municipales en materia de servicios sociales. Las políticas municipales de juventud e igualdad de género. Las competencias en materia de transporte colectivo de viajeros. La igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Obligaciones de la Administración en esta materia. Las Unidades de Igualdad. Los Planes de Igualdad en las Administraciones públicas.

Opinión de la plantilla

El 87% de las personas encuestadas consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, especialmente los hombres ya que opina así el 96% de ellos frente al 81% de las mujeres.



4.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, regula la clasificación en el Artículo 6, Grupos de clasificación profesional.

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACION
A	A1	Título universitario de grado. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
	A2	
B		Título de Técnico Superior.
C	C1	Título de bachiller o técnico.
	C2	Título de graduado en educación secundaria obligatoria.
E		Certificado de Escolaridad.

Tal y como se ha indicado en el apartado Análisis cuantitativo de la plantilla, el grupo en el que se encuadra un mayor número de personas de la plantilla es el grupo C1, con un 33%. En este grupo, las mujeres representan el 66%, siendo el grupo con un nivel de feminización mayor.

Por su parte, el 30% de los hombres de la plantilla se encuadran en el grupo C2, representando el 69% de las personas de dicho grupo.

CLASIFICACIÓN									
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN	IC MUJERES	IC HOMBRES	I FEMINIZACIÓN
A1	28	32	60	53%	47%	12%	13%	11%	1,1
A2	26	21	47	45%	55%	9%	8%	10%	0,8
B	10	12	22	55%	45%	4%	5%	4%	1,2
C1	58	112	170	66%	34%	33%	45%	22%	1,9
C2	78	35	113	31%	69%	22%	14%	30%	0,4
E	10	3	13	23%	77%	3%	1%	4%	0,3
OAP	51	33	84	39%	61%	16%	13%	19%	0,6
TOTAL	261	248	509			100%	1	1	

Los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los grupos se exponen en la siguiente tabla:

PUESTOS POR GRUPO	Hombre	Mujer	TOTAL
A1	28	32	60
ADJUNTO/A A INTERVENCION	2		2
ARQUITECTO SUPERIOR		2	2
ASESOR/A POLITICO DEL PRESIDENTE	2	3	5
COORDINADORA /PSICOLOGA		1	1
DELEGADO/A DE PROTECCIÓN DE DATOS		1	1
DIRECTOR/A	1		1
ENCARGADO DE EXPEDIENTES DE LA UNIDAD	1		1
JEFATURA DE SECCIÓN	3	3	6
JEFATURA DE SERVICIO	5	5	10
JEFE/A DE GABINETE POLITICO	1		1
JEFE/A DEPARTAMENTO ARQUITECTURA		1	1
ORIENTADORA ENCARGADA DE EQUIPO		1	1
PERIODISTA	1		1
RESPONSABLES ÁREA	3	1	4
SECRETARIO/A GENERAL	1		1
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	3	5	8
TECNICO/A	3	8	11
TESORERO/A	1		1
VETERINARIO/A	1		1
VICESECRETARIO/A GENERAL		1	1
A2	26	21	47
ARQUITECTO/A TECNICO/A	1		1
ASESOR/A POLITICO DEL PRESIDENTE	1		1
ASISTENTE SOCIAL		1	1
EDUCADOR/A SOCIAL	1	6	7
INGENIERO/A TECNICO/A	5	2	7
JEFATURA DE SECCIÓN	10	3	13
JEFATURA DE SERVICIO	2		2
SUBDIRECTOR/A RESIDENCIA UNIVERSITARIA	1		1
TÉCNICO/A	5	9	14
B	8	12	20
ANALISTA	2	0	2
AUXILIAR DE PUERICULTURA		8	8
DELINEANTE	3	1	4
DELINEANTE JEFE/A GRUPO	1		1
OPERADOR/A TECNICO/A MANTENIMIENTO	1		1
PROGRAMADOR/A EXPLOTACION	3	2	5
TECNICO/A DE COCINA		1	1

PUESTOS POR GRUPO (continuación)	Hombre	Mujer	TOTAL
C1	58	112	170
ADMINISTRATIVO/A	23	68	91
ESPECIALISTA DE LABORATORIO DE	1		1
JEFATURA DE NEGOCIADO	14	34	48
JEFATURA DE SECCIÓN	4	2	6
JEFE/A OFICINA	3	3	6
OFICIAL DE 3ª	1		1
OPERADOR/A TECNICO/A MANTENIMIENTO	2		2
PROGRAMADOR/A EXPLOTACION		1	1
RESPONSABLE PABELLON FERIAL	1		1
SECRETARIO/A DE LA PRESIDENCIA (C.	1		1
SECRETARIO/A GABINETE DE AREA	1	3	4
TECNICO/A COMARCAL EN COMPETENCIAS	6	1	7
TECNICO/A DE EXPLOTACION	1		1
C2	80	35	115
ADJUNTO AL COORDINADOR DE SEGURIDAD Y	1		1
AGENTE DE SEGURIDAD INTEGRAL	1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	2	14	16
AUXILIARES	3	2	5
AUXILIAR DE PUERICULTURA		7	7
AUXILIAR SOCIAL		2	2
CAPATAZ BRIGADA	3	1	4
COCINERO/A	2	6	8
CONDUCTOR/A	8	0	8
COORDINADOR/A DE SEGURIDAD Y	2		2
JEFE/A DE TALLER	1		1
MAESTRO/A OFICIOS	5	1	6
MECANICOS/AS CONDUCTORES/AS	28	1	29
OFICIALES/AS	15		15
SUBALTERNO/A DE APOYO		1	1
VIGILANTES	7	0	7
E	10	3	13
CASERO	1		1
OPERARIO/A	7	1	8
ORDENANZA		1	1
PEON/A	1		1
PEON/A BRIGADA	1		1
PEON/A DE LIMPIEZA		1	1
OAP	51	33	84
AYUDANTE DE BRIGADA	7		7
COCINERO/A	1	1	2
ENCARGADO DE PORTERÍA Y MANTENIMIENTO	1		1
LIMPIADOR/A		1	1
OPERARIO/A	13	17	30
PEON/A	3		3
PEON/A BRIGADA	16		16
SUBALTERNO/A	10	14	24
TOTAL PUESTOS	261	248	509

El grupo C1 está feminizado, principalmente debido al puesto de trabajo de administrativo/a que se encuadra en este grupo y es uno de los más feminizados de la plantilla. También es importante cuantitativamente el puesto de jefatura de negociado que cuenta con un porcentaje de mujeres del 71%.

El grupo C2 está masculinizado, debido a puestos de trabajo como conductores/as, mecánicos/as conductores, conductores/as de brigada, oficiales/as y maestros/as de oficios que son puestos masculinizados. Lo mismo sucede con los grupos E y OAP, con puestos como peón/a de brigada o ayudante de brigada.

Respecto a la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles, en los niveles inferiores (de entrada), los porcentajes son similares a la presencia de mujeres y hombres sobre el total de la plantilla (51% de hombres y 49% de mujeres). Sin embargo, considerando los niveles más altos (del nivel 27 en adelante), la presencia de hombres es ligeramente superior, alcanzando el 60% frente al 40% de mujeres.

En la encuesta realizada a la plantilla, las mujeres consideran las medidas para favorecer la igualdad en la promoción profesional entre las más necesarias a incluir en el plan de igualdad, solo por detrás de las medidas de conciliación y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.3. FORMACIÓN

El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, regula en su Capítulo VII denominado Formación y asistencia social, lo relativo a la formación profesional (artículo 24), reconociendo que *la formación profesional constituye un objetivo prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto sirve de cauce de superación individual y profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la empresa al proceso de modernización que el propio concepto de servicio público exige y la sociedad demanda.*

En el mismo sentido se define en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real.

La Corporación elabora un Plan Anual de Formación Continua, vinculado a la planificación integral de los recursos humanos, contemplando las necesidades formativas de cada puesto de trabajo y, en su consecuencia, la programación de cursos propios organizados por la Diputación a través de sus recursos.

El Plan de formación lo decide el Comité de formación. Se comunica a la plantilla a través del “Portal del Empleado” de la Diputación Provincial de Ciudad Real. El uso de este medio permite que todas las personas trabajadoras de la Diputación tengan acceso a la información independientemente de su situación.

Respecto a la recogida de datos, se cuenta con un registro de cada una de los cursos realizados con las personas participantes. Sin embargo, no se registra otro tipo de formación realizada por las personas trabajadoras vinculadas a su puesto de trabajo, como, por ejemplo, la formación ofertada por otros organismos públicos o la Federación de Municipios y Provincias⁶.

En los últimos 2 años (2023 y 2024) se ha realizado formación en igualdad formándose un total de 48 personas (28 hombres y 20 mujeres).

Por último, indicar que, en el año 2024, el total de participantes en la formación ascendió a 448 personas, 198 hombres (44%) y 250 mujeres (56%).

El 100% de los 19 cursos impartidos se han realizado en jornada laboral, siendo mayoritaria la modalidad presencial.



⁶ Información aportada por el área de formación de la Diputación de Ciudad Real

La modalidad presencial predomina tanto en hombres como en mujeres. Los hombres realizan más formación en modalidad online mientras que las mujeres realizan más formación en modalidad mixta.

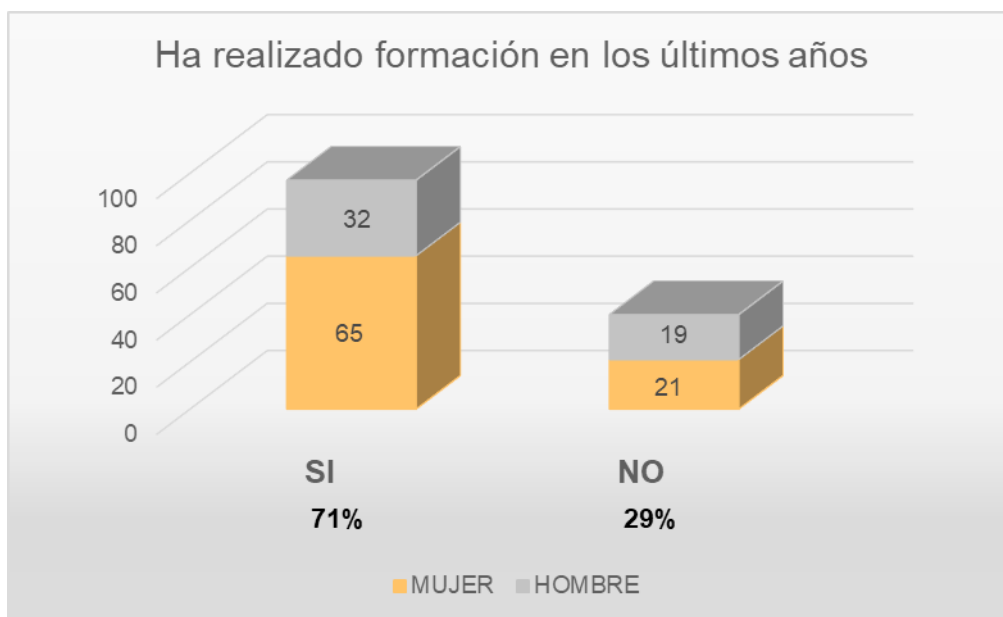
MODALIDAD	HOMBRES	IC HOMBRES	MUJERES	IC MUJERS
ON LINE	45	23%	39	15%
PRESENCIAL	117	59%	157	63%
MIXTO	36	18%	54	22%
TOTAL	198	100%	250	100%
	44%		56%	

En cuanto a la temática de los cursos, se realiza formación en contenidos transversales, como prevención de riesgos laborales, formación específica para diferentes puestos, formación relacionada con procesos administrativos y formación en igualdad.

En la siguiente tabla se expone la formación realizada en 2024.

CURSO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GESTIÓN ELECTRÓNICA Y LIBRE OFFICE	13	17	30
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ELECTRÓNICA DIPUTACIÓN CIUDAD REAL.	14	6	20
RDL 203/2021 REGL. DE ACTUAC. Y FUNCION. S.P Y MEDIDAS ELECTRÓN.	13	8	21
EQUIPAMIENTO PARA CARRETERAS	36	1	37
NIVEL BÁSICO PRL	16	10	26
RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA A.P.	11	2	13
CONDUCCIÓN SEGURA	10	0	10
EL IMPUESTO VALOR TERRENOS. SUPUESTO PRÁCTICOS DEL IMPUESTO	12	44	56
LA INSPECCIÓN DEL IAE. SUPUESTOS PRÁCTICOS DEL IAE	6	40	46
DISEÑO GRÁFICO ADOBE ILLUSTRATOR, INDESING...	12	7	19
INTERVENCIÓN SOCIEDUCATIVA ALTERACIONES CONDUCTAS EN NIÑOS/AS	0	16	16
DISCIPLINA POSITIVA Y EDUCACIÓN RESPETUOSA EDUCACIÓN INFANTIL	0	16	16
LEY 19/2013 DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y BUEN GOBIERNO	0	8	8
IMPLANTACIÓN POLÍTICAS DE IGUALDAD	20	12	32
PROTECCIÓN DE DATOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	5	4	9
ORGANIZACIÓN/ FUNCIONAMIENTO DIPUTACIONES PROVINCIALES REGLAMENTO DIPUTACIÓN CIUDAD REAL	7	9	16
RESPONSABILIDAD PENAL, CIVIL Y ADMINISTRATIVA DEL FUNCIONARIO/A.	6	9	15
LA NEUROCIENCIA APLICADA A LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO	8	4	12
TOTAL	198	250	448
	44%	56%	

En el cuestionario realizado a la plantilla, el 71%⁷ de las personas encuestadas indican haber realizado formación en los últimos años, más en el caso de las mujeres, ya que han realizado formación el 76% de ellas, frente al 63% de ellos.

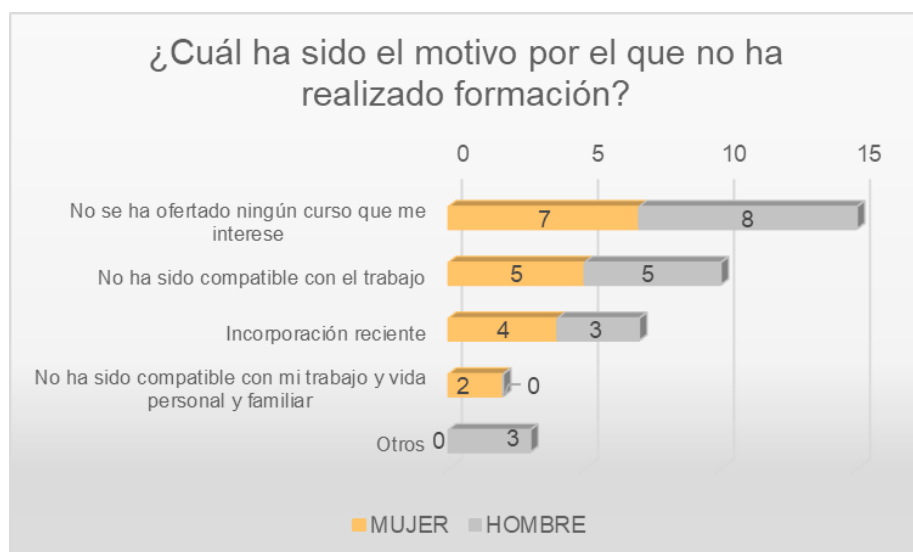


El principal motivo por el que han realizado formación es considerarlo positivo para la carrera profesional, así lo indica el 67% de las personas encuestadas. En segundo lugar, indican que “era necesario para el desempeño del puesto” el 26% de las personas encuestadas.

El 7% restante indica otros motivos como:

- Formación para el Servicio.
- Concienciación sobre igualdad.
- Méritos para posibles concursos.
- Interés personal y profesional.
- Formación de repaso.

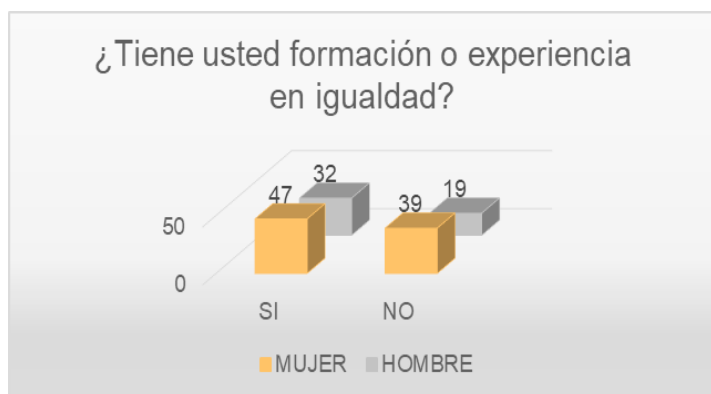
Las personas que no han realizado formación indican como el principal motivo “no se ha ofertado ningún curso que me interese” seguido de “no ha sido compatible con el trabajo”.



⁷ 97 personas de un total de 137 participantes en el cuestionario

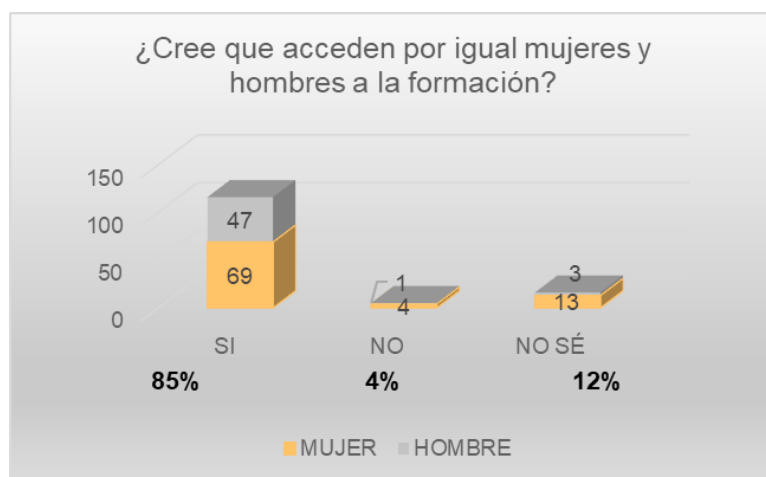
Otros motivos expresados son la incorporación reciente y la incompatibilidad con la vida personal y familiar, aunque son solo dos casos, ambos son de mujeres. Así mismo se expresa la utilidad de la formación online para poder hacer compatible la formación con otras tareas. Otras personas han indicado que no necesitan más formación, o que han sido formadores/as, así como que está próxima la jubilación.

El 72% de las personas encuestadas que han realizado formación, lo han hecho dentro de la jornada laboral y el 26%, dentro y fuera de la jornada laboral.



Por otra parte, el 58% de las personas encuestadas tiene formación y/o experiencia en materia de igualdad, más entre los hombres encuestados (63% de ellos) que entre las mujeres (55% de ellas).

Por último, el 85% de las personas encuestadas consideran que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la Diputación.



Todos estos datos muestran un interés general por la formación por parte del personal de la Diputación y la inexistencia de barreras para su realización.

Además, la Diputación cuenta con un registro de la formación realizada por el personal.

4.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real, establece en el Capítulo II, *estructuración y planificación del empleo público*, Artículo 11.5, que la *Diputación promoverá e incentivará la participación de su personal en los procesos de ascenso desde un Cuerpo o Escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro inmediatamente superior, reservando para ello al menos el 50 por ciento de los puestos vacantes de la plantilla funcional.* A estas convocatorias se presentará el personal funcionario de cualquiera de las Escalas, siempre que tenga la titulación académica y/o los requisitos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo correspondiente.

Las necesidades de recursos humanos en la Escala General del Grupo E que, teniendo consignación presupuestaria, no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en la Diputación, incluido su personal excedente, serán objeto de Oferta Pública de Empleo.

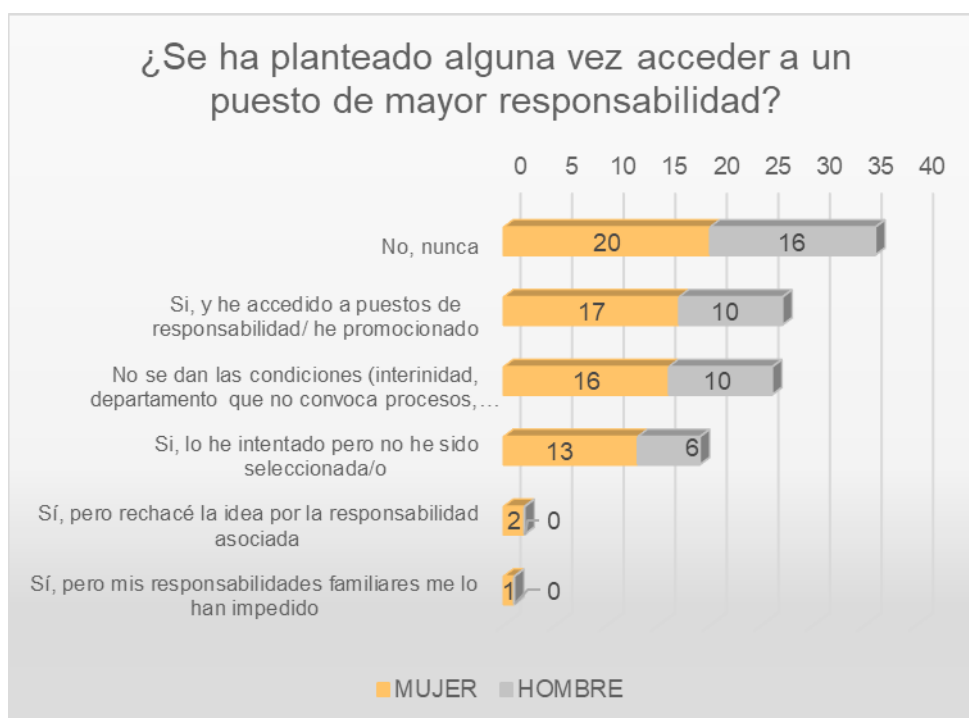
El Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real, establece en el Capítulo II que *la Diputación promoverá e incentivará la participación del personal laboral en los procesos de ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, a otro inmediatamente superior, reservando para ello al menos el 50 por ciento de los puestos vacantes de la plantilla laboral.* A estas convocatorias se presentará el trabajador/a laboral de cualquiera de las escalas, siempre que tenga la titulación académica y/o los requisitos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo correspondiente. *Las necesidades de recursos humanos en el grupo V que, teniendo consignación presupuestaria, no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en la Diputación, incluido su personal excedente, serán objeto de Oferta Pública de Empleo.*

A continuación, se exponen los datos de los últimos procesos de promoción interna realizados. El porcentaje de mujeres y hombres que promocionan está en consonancia con el porcentaje de aspirantes en cada proceso.

PROCESOS PROMOCIÓN INTERNA 2024	SISTEMA	CANDIDATURAS		SELECCIONADAS/OS	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
2 PLAZAS DE TÉCNICO DE GESTIÓN	CONCURSO OPOSICIÓN	14	4	2	0
2 PLAZAS DE MECÁNICO CONDUCTOR	CONCURSO OPOSICIÓN	0	2	0	2
4 PLAZAS DE AUXILIARES DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	CONCURSO OPOSICIÓN	6	6	2	2
3 PLAZAS DE OFICIAL DE IMPRENTA	CONCURSO OPOSICIÓN	3	0	3	0
		23	12	7	4
		66%	34%	64%	36%

En la totalidad de los procesos, se ha incluido como mérito la formación en igualdad de género.

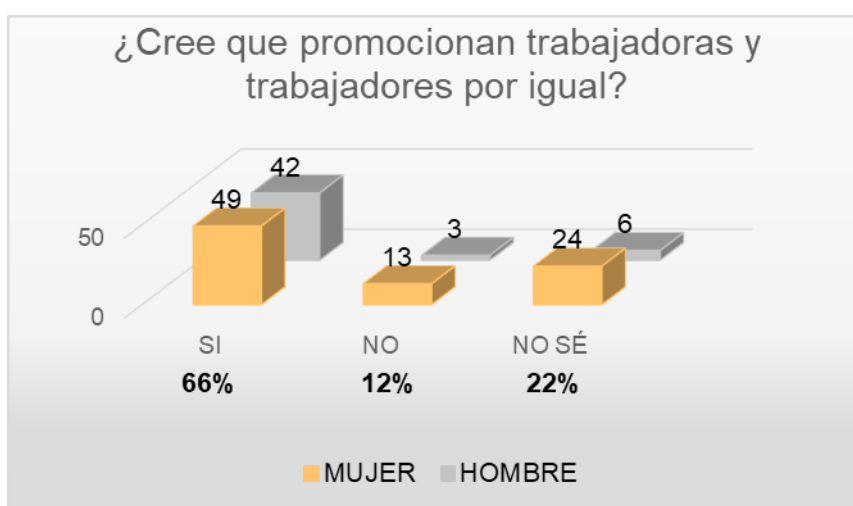
En la encuesta realizada a la plantilla, el 53% de las personas encuestadas se han planteado alguna vez acceder a un puesto de mayor responsabilidad, y de ellas, una cuarta parte ha accedido.



En el 19% de los casos no se dan las condiciones, por ejemplo, la situación de interinidad, o encuadrarse en un departamento en el que no se convocan procesos, hay personas esperando convocatoria o que se encuentran próximas a la jubilación.

Hay algún caso en el que se expresan discrepancias hacia procesos realizados.

En dicha encuesta, el 66% de las personas encuestadas consideran que promocionan por igual mujeres y hombres, frente a un 34% que responden que no o que no lo sabe, especialmente las mujeres. Este porcentaje es el mayor de los expresados respecto a la igualdad de oportunidades en diferentes aspectos (formación y acceso al empleo). Esta opinión está en consonancia por la expresada por las mujeres respecto de la importancia de introducir en el Plan medidas que eviten la discriminación en la promoción profesional.



4.5. CONDICIONES DE TRABAJO

El Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real y el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, regulan en sus respectivos Capítulos V la jornada y el horario de trabajo (Artículo 17. Jornada de trabajo):

Jornada de trabajo: 1.498 horas anuales. 7 horas diarias.

Fiestas anuales: 17 días distribuidos en 12 fiestas nacionales, 2 fiestas locales, 1 fiesta patronal (Santa Rita) y los días 24 y 31 de diciembre.

Flexibilización horaria: el fichaje se abre a las 7:15 horas hasta las 16:00 horas.

Se pueden recuperar horas, en horario de tarde, los martes y miércoles en horario de 16:00 a 20:00 horas.

En horario de verano: se reduce la jornada en 15 minutos desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, con carácter general, tendrán una duración de 22 días laborables por año de servicio, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicios fuese menor. Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, de acuerdo con las necesidades del Servicio. En cualquier caso 15 días serán a elección del funcionario/a en cualquier fecha.

Al día siguiente de cumplir los años de antigüedad se aplicarán los días de vacaciones siguientes:

A los 15 años: 1 día más.

A los 20 años: 2 días más.

A los 25 años: 3 días más.

A los 30 años: 4 días más.

A los 35 años: 5 días más.

A los 40 años: 6 días más.

A los 45 años: 7 días más.

De facto se aplica la normativa estatal y regional, con lo que los días adicionales de vacaciones por años de servicio son, como máximo 26 días, para 30 años de servicio o más.

Turnos de mañana y tarde de 7 horas:

- Turno de mañana de 8,00 a 15,00 horas.
- Turno de tarde de 15,00 a 22,00 horas.

Turnos de mañana, tarde y noche:

- Turno de mañana de 8,00 a 15,00 horas.
- Turno de tarde de 15,00 a 22,00 horas.
- Turno de noche de 22,00 a 8,00 horas.

El trabajo en diferentes turnos afecta a 23 mujeres y 72 hombres:

	MUJERES	HOMBRES
Casa de Acogida Víctimas de Violencia de Género	5	0
Palacio de Condes de Valdeparaíso (Almagro)	3	3
Palacio Provincial	3	4
Residencia Universitaria	10	11
Conservación vías locales	2	54
TOTAL	23	72

La práctica totalidad de la plantilla tiene jornada completa. Solo hay 2 casos con jornada reducida, 1 hombre y 1 mujer.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos. Previa aceptación por parte del funcionario/a, el descanso semanal podrá realizarse por períodos de hasta dos semanas.

El funcionario/a que trabaje en turnos de noche verá ponderada su jornada en función del número de noches que trabaje. Tendrá la reducción de una jornada por cada siete noches realizadas. Los cambios de turnos por necesidades del servicio, salvo causa de fuerza mayor, serán comunicados a los funcionarios/as con 48 horas de antelación.

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Por otra parte, existen una serie de Ayudas Especiales incluidas en el Fondo de Asistencia Social, vinculados a tratamientos médico o intervenciones de carácter excepcional, incluidos los gastos de desplazamiento y adquisición de elementos necesarios para el tratamiento de enfermedades crónicas, así como atenciones especiales o adaptación de viviendas o vehículos para personas con discapacidad, y gastos excepcionales derivados de emergencia social.

El teletrabajo está extendido entre la plantilla. Actualmente es de 1 día a la semana. Del total de personas que hacen uso de esta modalidad, el 63% son mujeres y el 37% son hombres. Las áreas en las que más se emplea son CENPRI, Gestión Tributaria Recaudación y Desarrollo Rural:

PERSONAL AL SERVICIO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL EN TELETRABAJO			
ÁREA	Mujeres	Hombres	Total
CENPRI	9	19	28
GESTIÓN TRIBUTARIA RECAUDACIÓN	22	4	26
DESARROLLO RURAL	11	10	21
ARQUITECTURA	7	6	13
CULTURA Y TURISMO	7	3	10
SUBVENCIONES	8	2	10
PERSONAL	6	3	9
SERVICIOS SOCIALES	7	1	8
CONTRATACIÓN Y COMPRAS	4	3	7
REGISTRO, INFORMACIÓN, PATRIMONIO	5	2	7
UNIDAD APOYO TÉCNICO A AYUNTAMIENTOS	5	2	7
DEPORTES Y JUVENTUD	4	2	6
PERSONAL GABINETES	3	1	4
SECRETARIA GENERAL	3	1	4
TESORERÍA	3	0	3
INTERVENCIÓN	2	0	2
RESIDENCIA UNIVERSITARIA	1	1	2
IMPRESA PROVINCIAL	1	0	1
PROMOCIÓN ECONÓMICA	0	1	1
PRENSA	1	0	1
PREVENCIÓN	0	1	1
VÍAS Y OBRAS INFRAESTRUCTURAS	0	1	1
TOTAL	109	63	172
	63%	37%	

En la encuesta realizada a la plantilla, consideran el teletrabajo como una de las medidas que mejor se adapta a sus necesidades, en el 28% de los casos, solo por detrás del horario flexible de entrada y salida. También está entre la más conocida y la que más se suele emplear. Además, se propone como sugerencia, aumentar los días de teletrabajo.

A este respecto, es importante recordar lo establecido en el artículo 14 j bis): del EBEP, que recoge los derechos individuales de las personas empleadas públicas: *derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales*. Será necesario establecer las normas de desconexión digital, tal y como establece el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: *El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*.

Respecto a la **organización** de la Diputación, queda dividida en 6 áreas:

1. Organización Interna
2. Asistencia a Municipios
3. Impulso Económico y Territorial a la provincia y reto demográfico
4. Atención a las personas
5. Promoción de la identidad y tradiciones
6. Impulso Sociocultural y Turismo.

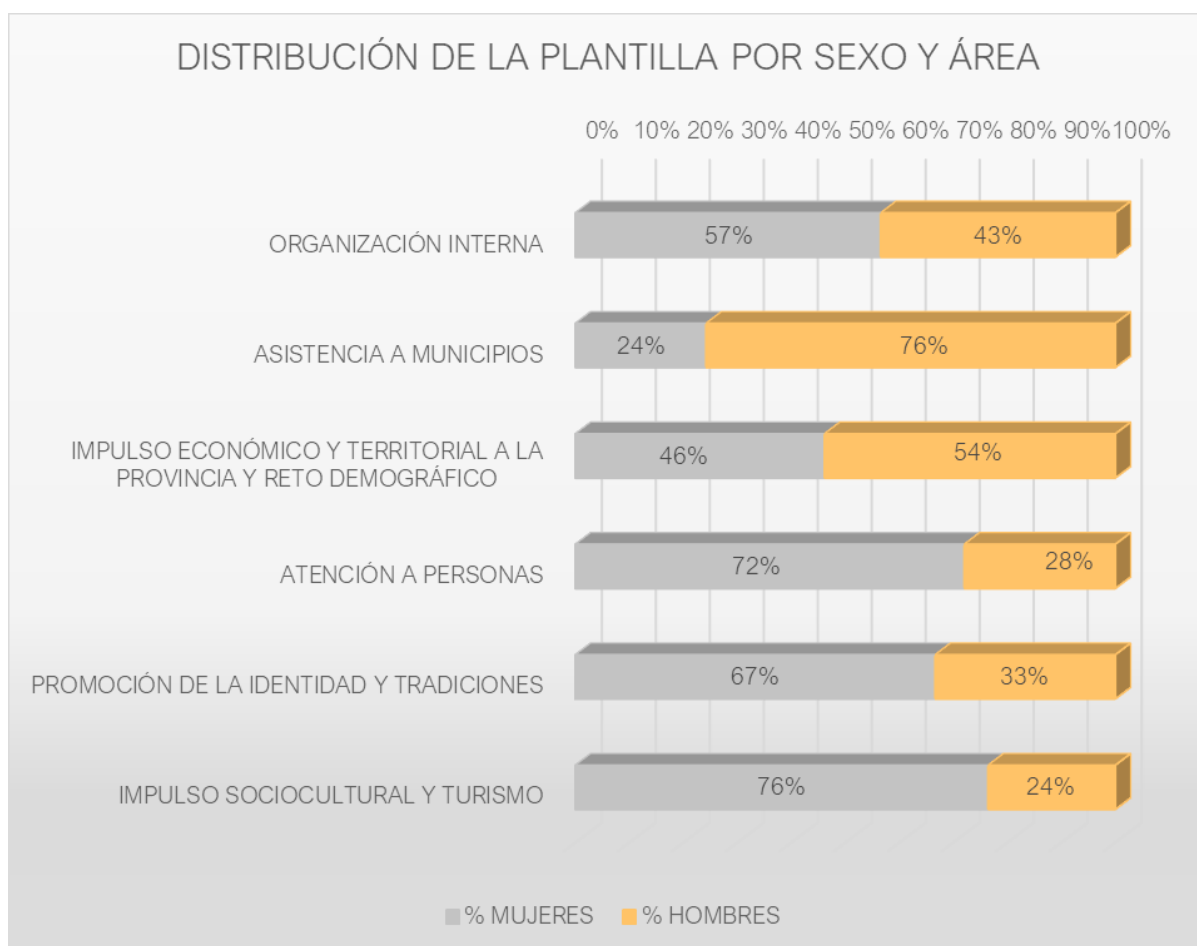


Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
99	129	122	39	14	12	19	49	3	6	4	13

El área con un mayor número de personas, concentrando al 45% de la plantilla, es la de Organización Interna. Cuenta con un porcentaje equilibrado entre mujeres y hombres, al igual que el área de Impulso Económico y Territorial a la Provincia y Reto demográfico.

El área de asistencia a municipios está masculinizada, y el resto de áreas, feminizadas.

ÁREAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES	I CONCENTRACIÓN
ORGANIZACIÓN INTERNA	99	129	228	57%	43%	45%
ASISTENCIA A MUNICIPIOS	122	39	161	24%	76%	32%
IMPULSO ECONÓMICO Y TERRITORIAL A LA PROVINCIA Y RETO DEMOGRÁFICO	14	12	26	46%	54%	5%
ATENCIÓN A PERSONAS	19	49	68	72%	28%	13%
PROMOCIÓN DE LA IDENTIDAD Y TRADICIONES	3	6	9	67%	33%	2%
IMPULSO SOCIOCULTURAL Y TURISMO	4	13	17	76%	24%	3%
	261	248	509	49%	51%	



En la siguiente tabla se refleja el número de personas en cada servicio concreto.

	HOMBRE	MUJER	TOTAL	ID MUJERES	ID HOMBRES
ORGANIZACIÓN INTERNA	99	129	228	57%	43%
ARCHIVO PROVINCIAL	1	3	4	75%	25%
CENPRI	22	9	31	29%	71%
CONTRATACIÓN Y COMPRAS	3	4	7	57%	43%
GABINETES DE AREA	1	3	4	25%	75%
GABINETE DE LA PRESIDENCIA	5	4	9	44%	56%
GABINETE SALUD LABORAL	1		1	0%	100%
GESTION TRIB.,INSPECC. Y RECAUD	25	47	72	65%	35%
IMPRESA PROVINCIAL	6	6	12	50%	50%
INTERVENCIÓN	4	12	16	75%	25%
PRENSA	4	1	5	20%	80%
PROTOCOLO Y SUBALTERNOS	5	8	13	62%	38%
RECAUDACION	5	6	11	55%	45%
REGISTRO, INFORMACIÓN Y PATRIMO	1	5	6	17%	83%
SECRETARÍA GENERAL	3	2	5	40%	60%
SECRETARÍA GENERAL: UNIDAD APOYO		1	1	100%	0%
SEGURIDAD	5		5	0%	100%
SERVICIO DE PERSONAL	4	8	12	67%	33%
SERVICIO DE PREVENCIÓN	1	2	3	67%	33%
TESORERIA	2	8	10	80%	20%
PREVENCIÓN	1		1	0%	100%
ASISTENCIA A MUNICIPIOS	122	39	161	24%	76%
ASISTENCIA A MUNICIPIOS	1		1	0%	100%
DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA	33	9	42	21%	79%
SEC.GENERAL: UN. APOYO TEC. AYTOS		3	3	100%	0%
SERVICIO DE SUBVENCIONES	1	10	11	91%	9%
UNIDAD ADMVA DE VÍAS Y OBRAS	3	3	6	50%	50%
UNIDAD DE APOYO TÉCNICO AYTOS	2	6	8	75%	25%
VÍAS, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS	82	8	90	9%	91%
IMPULSO ECONÓMICO Y TERRITORIAL A LA PROVINCIA Y RETO DEMOGRÁFICO	14	12	26	46%	54%
DESARROLLO RURAL	5	1	6	17%	83%
DESARROLLO RURAL, TURISMO, SOST	5	10	15	67%	33%
PROMOCION ECONOMICA	4	1	5	20%	80%
ATENCIÓN A PERSONAS	19	49	68	72%	28%
CASA DE ACOGIDA PARA VICTIMAS D	1	9	10	90%	10%
ESCUELA INFANTIL LA FLAUTA MAGICA	1	20	21	95%	5%
RESIDENCIA UNIVERSITARIA	15	14	29	48%	52%
SERVICIOS SOCIALES	2	6	8	75%	25%
PROMOCIÓN DE LA IDENTIDAD Y TRADICIONES	3	6	9	67%	33%
DEPORTE Y JUVENTUD		1	1	100%	0%
PALACIO CONDES VALDEPARAISO	2	3	5	60%	40%
SERV CULTURA, DEPORTES Y JUVENT	1	2	3	67%	33%
IMPULSO SOCIOCULTURAL Y TURISMO	4	13	17	76%	24%
CENTRO PROVINCIAL DE EXPOSICION		4	4	100%	0%

CULTURA Y TURISMO	1	6	7	86%	14%
CULTURA, MEMORIA DEMOCRÁTICA	3	3	6	50%	50%
TOTAL	261	248	509	49%	51%

Destaca la feminización de servicios como gestión tributaria, intervención, personal, prevención, tesorería dentro del área de Organización Interna.

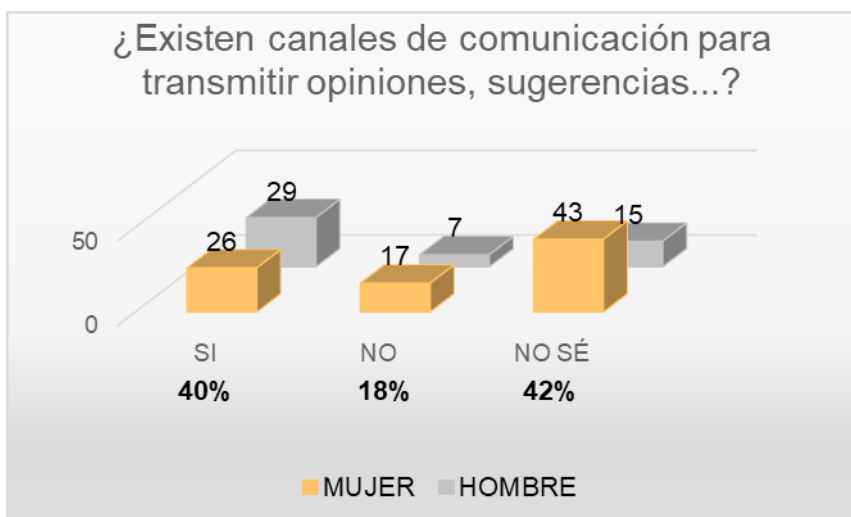
El área de Asistencia a Municipios está masculinizada en global, pero existen servicios concretos, como el de subvenciones o la unidad de apoyo técnico Ayuntamientos, que se encuentran feminizadas. El servicio de vías, obras e infraestructuras, tiene una presencia masculina mayoritaria, así como el de arquitectura, el CENPRI, promoción económica y desarrollo rural.

El área de Atención a Personas está feminizada en su totalidad, así como en todos sus servicios, a excepción de la Residencia Universitaria que está equilibrada. Igualmente, están feminizados los servicios de cultura y turismo y el Centro provincial de exposiciones.

Opinión de la plantilla

En otros aspectos relativos a las condiciones de trabajo, como la comunicación, señalar que solo el 40% de las personas encuestadas consideran que existen canales de comunicación en el seno de la Diputación.

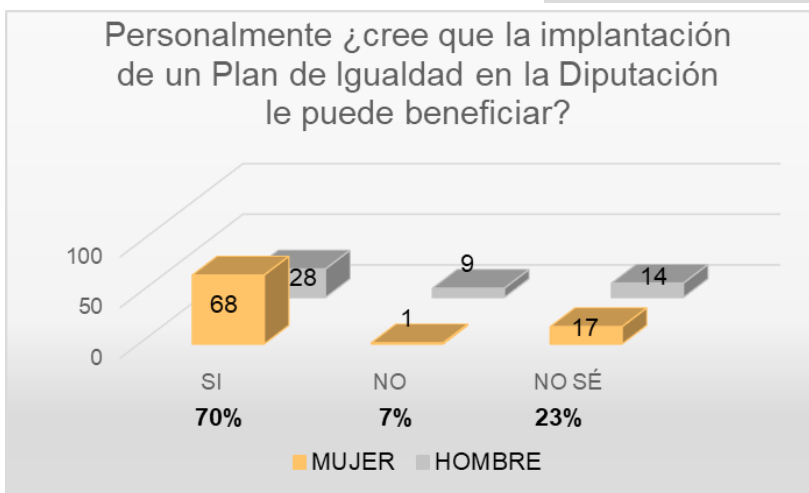
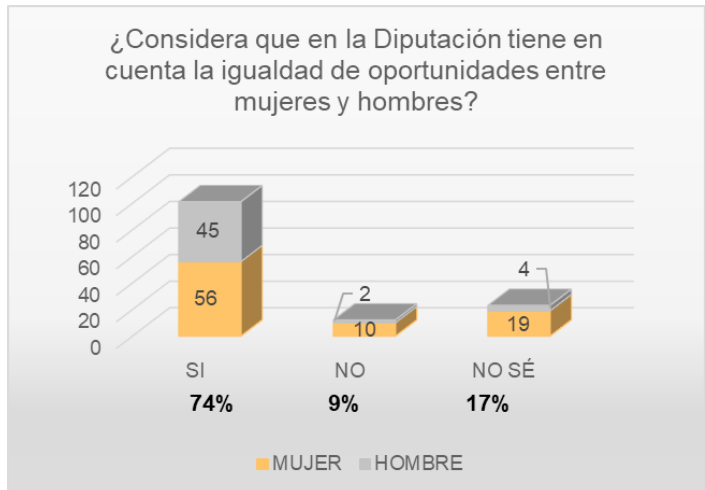
El 18% indica que no existen y el 42% no saben si existen. Según los datos, muestran un mayor desconocimiento las mujeres pues solo un 30% de ellas conoce dichos canales. El 40% de las personas encuestadas indican que han usado dichos canales de comunicación.



De los canales que conocen, indican, por este orden:

CANALES DE COMUNICACIÓN	
Sindicatos	11
Correo electrónico	8
Sede electrónica	8
Buzón de sugerencias /participación	7
Comunicación con Superior	7
Contacto directo/personal	7
Registro telemático	4
Portal del empleado/a	3
Memorias de servicio	1
Canal de denuncias	1

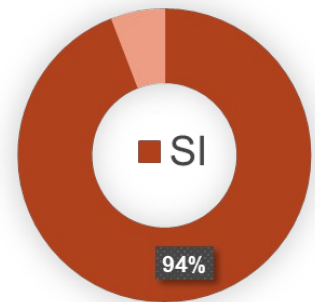
En lo referente a la consideración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el 74% de la plantilla encuestada opina que se tiene en cuenta la igualdad, sobre todo los hombres ya que opina así el 88% de ellos frente al 65% de las mujeres.



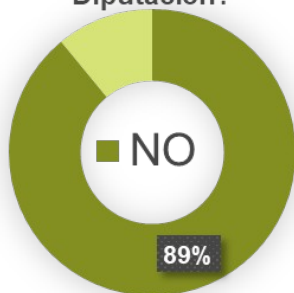
El 70% de las personas encuestadas consideran que la implantación de un Plan de Igualdad les puede beneficiar, aunque con diferencias significativas; opina así el 79% de las mujeres frente al 55% de los hombres.

Para usted ¿es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres?

El 94% de las personas encuestadas consideran que es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, con porcentajes muy similares entre mujeres (95%) y hombres (92%).



¿Cree que existe algún problema que afecte a la igualdad de género entre el personal de Diputación?



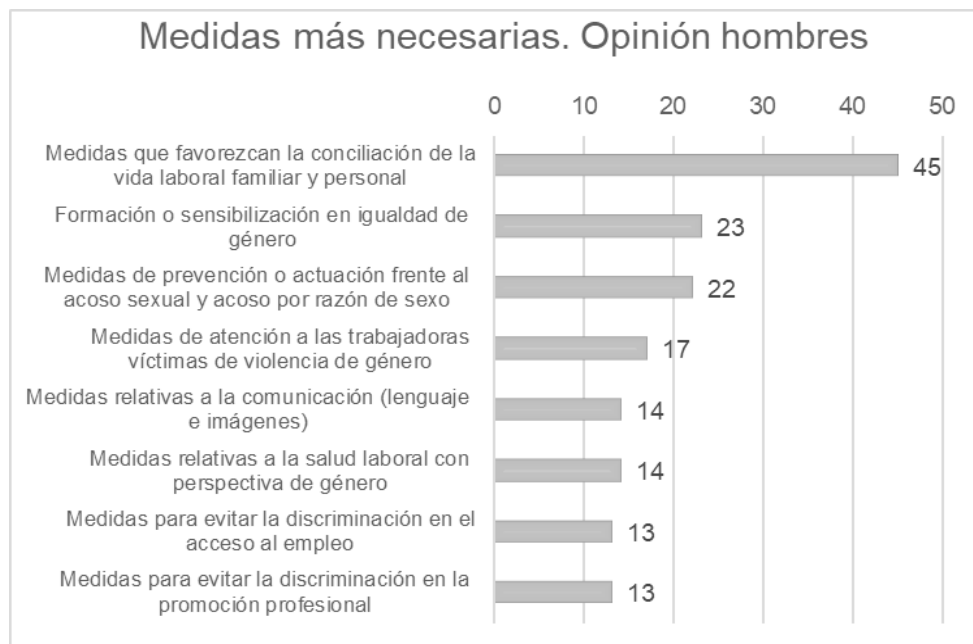
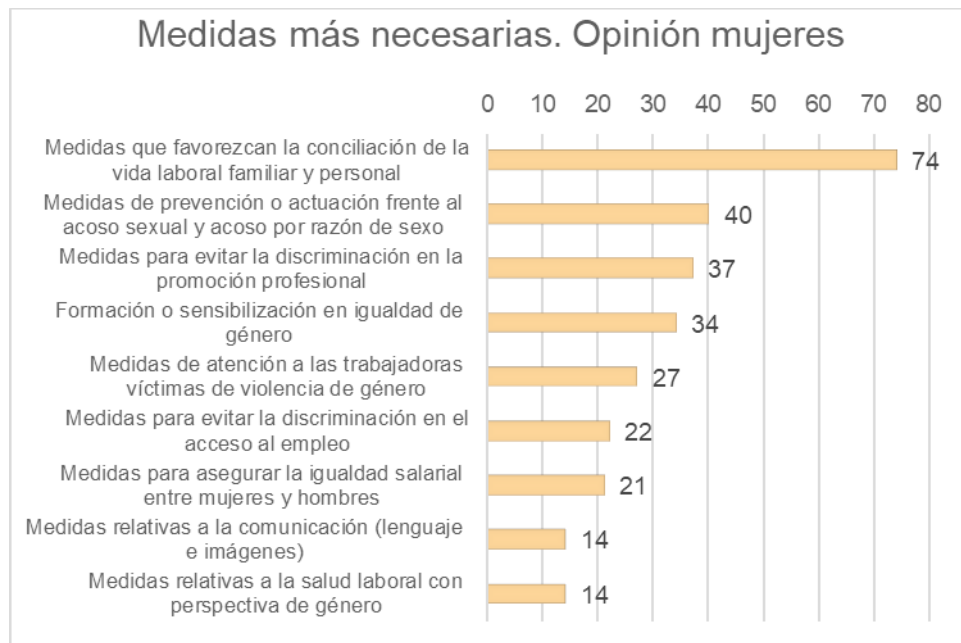
El 89% de las personas encuestadas consideran que no existen problemas a destacar que afecten a la igualdad de género entre el personal de la Diputación. Opinan así el 86% de las mujeres y el 94% de los hombres.

Respecto a las **medidas que consideran más importante incluir en el Plan de Igualdad**, las personas encuestadas han situado en primer lugar las medidas de conciliación, seguidas de las medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el siguiente gráfico se reflejan todas las medidas indicadas, ordenadas de mayor a menor preferencia, con el número de mujeres y hombres que ha seleccionado cada una de ellas:



Si se analizan las respuestas de mujeres y hombres separadamente, el orden de preferencia es diferente:

Mujeres y hombres sitúan en primer lugar las medidas de conciliación, pero mientras las mujeres consideran más importantes las medidas de prevención del acoso sexual y las medidas para evitar la discriminación en la promoción profesional, los hombres sitúan en segundo lugar la formación o sensibilización en igualdad de género y en tercer lugar las medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Queda patente la diferente percepción que mujeres y hombres tienen respecto a la promoción profesional. Además, dentro de los aspectos que se señalan como sugerencias o puntos a mejorar, hay varias referencias a la diferente posición de las mujeres en los puestos de decisión, así como falta de valoración o consideración profesional y cierta “tolerancia” hacia roles estereotipados respecto del trabajo de las mujeres.

Donde sí existe consenso es respecto de las medidas de conciliación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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 (EBEP), en el **art. 14**, (apartado j), reconoce el derecho de los y las empleadas públicas a la adopción de medidas que favorezcan **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el apartado j bis) a la **intimidad en el uso de dispositivos digitales** puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la **desconexión digital** en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por otra parte, en el art. 48 (apartado J) indica que el personal funcionario podrá utilizar el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la **conciliación de la vida familiar y laboral**.

Igualmente, se reconoce el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

A continuación, se expone la regulación de las medidas de conciliación existentes tanto en el acuerdo marco, como en el convenio y en el resto de la legislación aplicable:

PERMISOS		
DENOMINACIÓN	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS
ASUNTOS PARTICULARES	6 ampliables según trienios	1 día más por cada trienio a partir del quinto
ASUNTOS PROPIOS SIN RETRIBUCIÓN	9 meses cada 2 años	Su duración acumulada no podrá en ningún caso excederlos
MATRIMONIO/PAREJA DE HECHO	15 días naturales	A partir del primer día hábil después de la boda en los 2 meses siguientes. A su celebración
SEPARACIÓN LEGAL O DIVORCIO	3 días hábiles	
ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA CON REPOSO O FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO, PARIENTES O CUALQUIER OTRA PERSONA DISTINTA DE LAS ANTERIORES QUE CONVIVA CON EL FUNCIONARIO/A O EN EL MISMO DOMICILIO	5 días hábiles enfermedad	1º Grado consanguinidad o afinidad
	3 días hábiles muerte	
	4 días hábiles enfermedad	2º Grado Consanguinidad o afinidad
	2 días hábiles muerte	
	1 día hábil muerte	3º Grado Consanguinidad o afinidad
Fuera de la provincia o localidad		
Más 2 días hábiles		1º y 2º Grado Consanguinidad o afinidad

ASISTIR A BODA DE FAMILIARES	1 día.	El de la celebración hasta el 3º Grado de consanguinidad o afinidad
PRESCRIPCIÓN FACULTATIVA DE REPOSO DOMICILIARIO	2 días hábiles.	1º Grado Consanguinidad o afinidad
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	2 días hábiles.	
EXÁMENES	1 día.	El de la realización. Se concretará con al menos 5 días de antelación
	2 días	Para preparar oposición de oferta pública de Empleo de la Diputación de Ciudad Real. Se concretarán con al menos, 5 días de antelación.
ASISTENCIA A CURSOS	30 horas mínimo y un máximo de 15 jornadas al año.	Su contenido estará directamente relacionado con el puesto o su carrera profesional y según el Plan Anual de Formación. Deben estar impartidos por la propia Diputación, Sindicatos o cualquier otra Entidad Pública
DEBER INEXCUSABLE	Por el tiempo indispensable.	Art. 20.3.8 de Acuerdo Marco y del Convenio Colectivo
PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO	1 años + prórroga.	Art. 20.3.10 de Acuerdo Marco y del Convenio Colectivo
DENOMINACIÓN	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.	Maternidad, adopción o acogimiento. Art.20.3.11. a) y d) de Acuerdo Marco y Convenio Colectivo.
	16 semanas, de las que las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.	Progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Artículo 49 c) EBEP.
	Tiempo necesario.	Exámenes prenatales. Art.20.3.11. b) de Acuerdo Marco y Convenio Colectivo.
	Días de hospitalización, con un máximo de 13 semanas adicionales.	Partos prematuros u hospitalización del neonato.
	1 hora diaria de ausencia, que podrá dividir en 2 fracciones o 1 mes tras el permiso de maternidad.	Lactancia hasta el año de edad Art. 20.3.11. f)
	Vacaciones en distinta fecha, aunque haya terminado el año natural.	Vacaciones durante el embarazo Art. 20.3.11. g)
	Tiempo determinado.	Reducción de jornada por guarda legal: hijos/as menores de 12 años, o mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad (familiar hasta 2º grado consanguinidad o afinidad), con disminución de retribuciones.
	5 días laborables retribuidos.	Aborto.
	El tiempo necesario (en el justificante deberá figurar la hora de entrada y la de salida).	Consulta médica en el Sistema Nacional de Salud, Fisioterapia (prescrita por facultativo) para empleado/a público/a o familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad.
	El tiempo indispensable.	Para asistir a reuniones de coordinación en el centro de educación especial para quienes tengan hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial.
Permiso retribuido igual al período	Familiares hospitalizados (cónyuge, hijos/as o	

	de hospitalización, sin que exceda de un mes.	progenitores) con enfermedad grave y con carácter excepcional.
	Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambas personas progenitoras trabajen, hasta que el hijo/a cumpla 23 años.	Permiso por cuidado de hijo/a menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave Artículo 49.e) EBEP.
	Faltas de asistencia total o parcial se consideran justificadas. Reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución, reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad.	Víctimas de violencia de género. Aplicable a víctimas de violencia sexual Artículo 49 d) EBEP.
	1 día.	Acogida solidaria de menores extranjeros.
	Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad.	Víctimas de terrorismo o cónyuge, o similar relación, hijos/as. Artículo 49 f) EBEP.
	8 semanas continuas o discontinuas a jornada completa o parcial.	Permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla 8 años. Artículo 49 g) EBEP.

Las referencias que se hacen en este artículo a padres, se hará extensiva a tíos/as o abuelos/as, o en general a cualquier familiar que por los motivos que fuesen se hubiesen hecho cargo legal del funcionario/a, para dar así cobertura a supuestos ya planteados.

Adaptación de la jornada por conciliación. El art. 34.8 ET establece que "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

EXCEDENCIAS

TIPO	DURACIÓN	CARACTERÍSTICAS
VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	No podrá permanecer menos de 2 años continuada.	Será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los 5 años inmediatamente anteriores.
CUIDADO DE HIJOS/AS O FAMILIARES	Máximo 3 años. En el caso de hijos/as, desde el nacimiento.	Hijos/as por naturaleza o adopción. Familiares a su cargo, hasta 2º grado inclusive consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO	Mientras se mantenga la relación de servicios.	Encontrarse en servicio activo en otro Cuerpo o Escala de cualquiera de las Administraciones Públicas.
VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	Mínimo 2 años y máximo 15.	Cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo (funcionario o laboral) en el Sector Público.
VOLUNTARIA INCENTIVADA	5 años.	Como consecuencia de un Plan de Empleo Art. 22.5 Acuerdo Marco y Convenio Colectivo.
SERVICIOS ESPECIALES	Mientras esté designado o elegido.	Motivado por la designación o lección para un cargo político, sindical o como consecuencia de actividades de voluntariado en ONG's.
PERMUTAS		Con personal de otras Administraciones Públicas y de la propia Diputación Provincial.
COMISIÓN DE SERVICIO	1 año prorrogable por otro.	Cuando un puesto quede vacante podrá ser cubierto por urgente e inaplazable necesidad.

VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL	6 primeros meses con reserva del puesto, prórroga de 3 meses hasta 18 meses máximo.	Mujeres funcionarias o laborales víctimas de violencia de género o violencia sexual, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. (Artículo 89 d) EBEP).
VIOLENCIA TERRORISTA	6 primeros meses con reserva del puesto, prórroga de 3 meses hasta 28 meses máximo.	Personal funcionarial o laboral víctima de violencia Terrorista. Mismas condiciones que la excedencia por violencia de género o violencia sexual. (Artículo 89 e) EBEP).

DATOS DE PERMISOS DISFRUTADOS

	2023			2024		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CUIDADO FAMILIAR HOSPITALIZACIÓN	5	6	11	0	4	4
FLEXIBILIDAD HORARIA CUIDADO FAMILIAR MAYOR	1	0	1	0	0	0
FLEXIBILIDAD HORARIA CUIDADO MENOR 12 AÑOS	0	4	4	1	2	3
PERMISO LACTANCIA	0	2	2	2	0	2
REDUCCIÓN JORNADA POR HIJO MENOR 12 AÑOS	1	1	2	0	0	0
JORNADA REDUCIDA				1	1	2
TOTAL	7	13	20	4	7	11
	35%	65%		36%	64%	

Tal y como se aprecia en la tabla, un tercio de las personas que acceden a los permisos vinculados con la conciliación son hombres. El más empleado es el cuidado de familiar por hospitalización.

Respecto al uso del teletrabajo, los porcentajes son similares a los anteriores, 63% mujeres y 34% hombres, tal y como se ha indicado en el apartado Condiciones de trabajo.

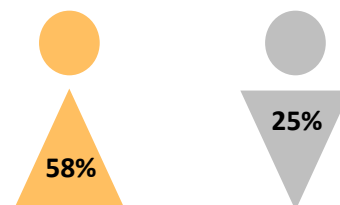
Resultados de la encuesta

El 46% de las personas encuestadas indican que son responsables del cuidado de otras personas, aunque con diferencias ya que afirman estar en esta situación el 58% de las mujeres frente al 25% de los hombres.

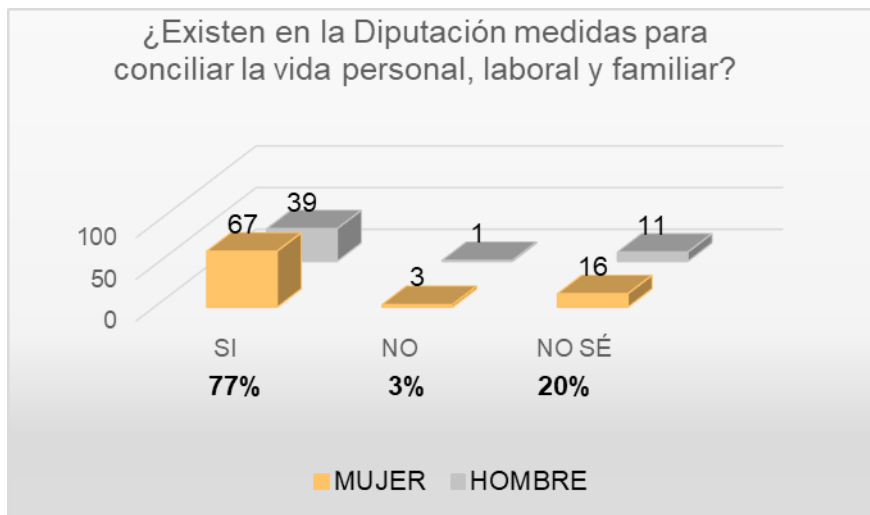
Responsables del cuidado de otras personas

El 76% de las mujeres tienen esta responsabilidad compartida, frente al 92% de los hombres.

Respecto a las características de las personas que cuidan, son principalmente menores (44%), el 31% es responsable del cuidado de personas mayores y el 8% de personas con discapacidad. Hay un 19% que son responsables del cuidado de varias personas (mayores, menores y/ o personas con discapacidad).



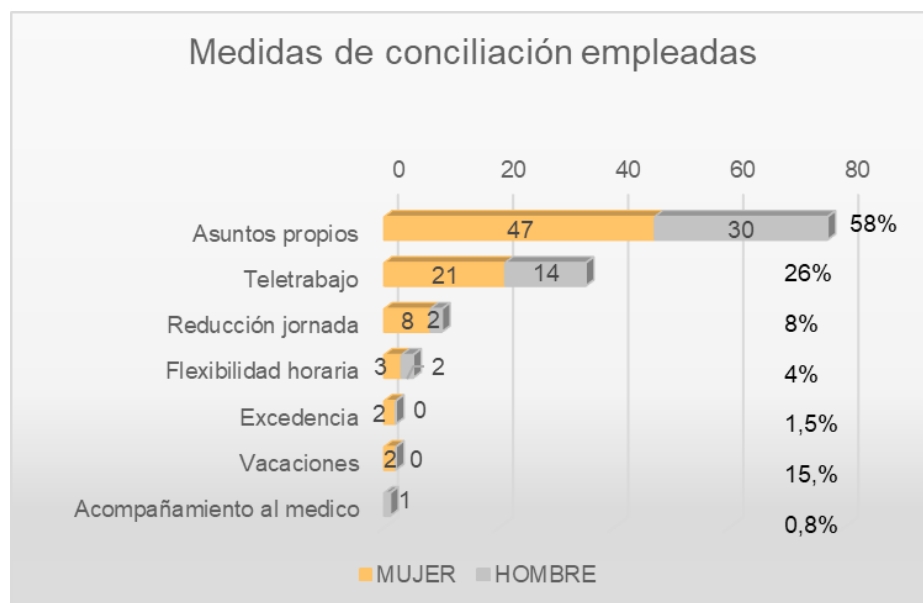
El 77% de las personas encuestadas conocen las medidas de conciliación existentes en la Diputación, mientras que el 3% cree que no existen y el 20% no sabe si existen dichas medidas.



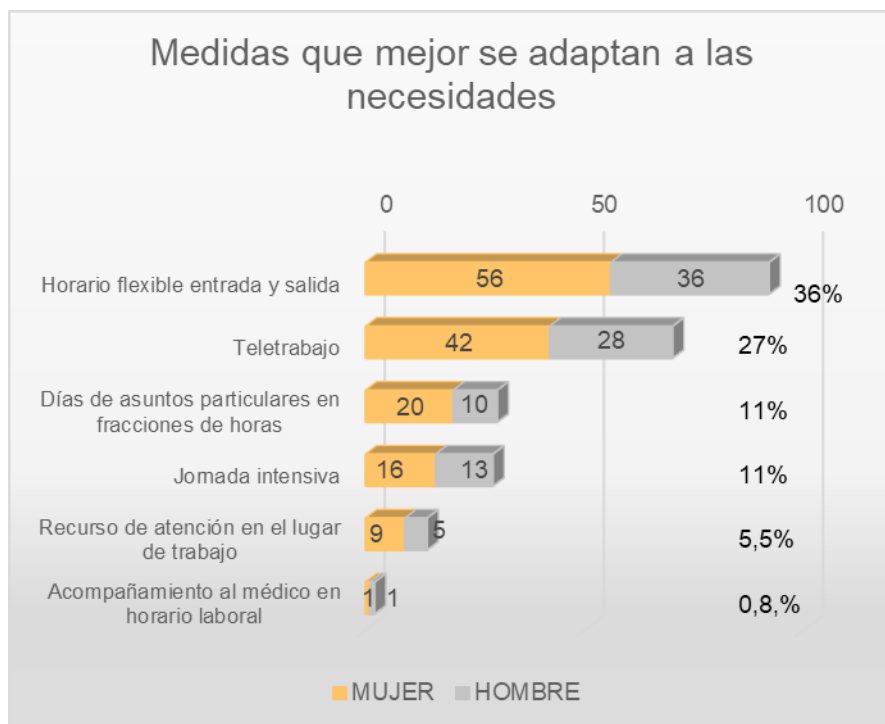
Entre las más conocidas por las personas encuestadas, destacan el horario flexible, la reducción de jornada y el teletrabajo.

El 27% de las personas encuestadas afirman no usar ninguna medida de conciliación.

El 77% sí usan medidas de conciliación, siendo la más empleadas los días de asuntos propios. En el siguiente gráfico se especifican las medidas más empleadas por hombres y mujeres.



Consideran que las medidas que más se adaptan a sus necesidades el horario flexible de entrada y salida y el teletrabajo:



Por último, las personas encuestadas han situado las medidas de conciliación en primer lugar entre las medidas que les parece más necesario incluir en el plan de igualdad. Las han seleccionado el 88% de las mujeres y el 86% de los hombres.

Los datos de la encuesta reflejan la mayor asunción de responsabilidades y tareas de cuidado por parte de las mujeres, reflejo de la situación existente en la sociedad.

Dado el interés mostrado por la plantilla en este tipo de medidas, así como la existencia de recientes modificaciones legales al respecto, es conveniente garantizar que todas las personas de la Diputación conocen las medidas existentes en materia de conciliación.

4.7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Tanto Acuerdo Marco del personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real como el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excma. Diputación Provincial de Ciudad Real, regulan las retribuciones en el Capítulo III. Retribuciones, estableciendo los conceptos retributivos en el 12.

A) Sueldo Base
B) Trienios
C) Complemento de Destino
D) Complemento Específico
E) Complemento de Productividad
F) Gratificaciones

Complemento de productividad:

- Productividad individualizada: originada por actividades extraordinarias, por desempeño especial cuando hay aumento de trabajo o por el desempeño de funciones de categoría superior. Si la actividad extraordinaria puede medirse por duración en días, se asigna una cantidad diaria a cada uno de los grupos.
- Productividad normalizada, distribuida linealmente entre los empleados/as públicos de la Corporación, proporcional al tiempo trabajado en el caso de nombramientos temporales. Se reconocerá por trimestres vencidos y su importe está en función del disfrute de permisos y licencias reglamentarios en el trimestre anterior: hasta 8 jornadas completas, el 100%, entre 9 y 10 jornadas, el 60%.
- Productividad variable, trabajo a turnos o jornada partida y que, como norma general, realicen sus tareas profesionales por las noches y en festivos noche.
 - Turnicidad y Jornada partida
 - Nocturnidad, Festivos y Festivos-noche
 - Actuaciones en situación de emergencia

Gratificaciones por servicios extraordinarios. Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Se analizarán las horas extraordinarias realizadas trimestral, semestral y anualmente por servicios para estudiar la posibilidad de sustituirlas mediante empleo temporal o permanente.

Retribuciones percibidas por la plantilla

A efectos de realización del registro retributivo, los cálculos se realizarán teniendo en cuenta la totalidad de la plantilla y posteriormente se realizará el análisis según la clasificación de la Diputación.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”. Para ello emplea la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario promedio hombres} - \text{salario promedio mujeres}}{\text{Salario promedio hombres}} \times 100$$

Según esta fórmula, un **número positivo indica mayor salario de hombres y un número negativo indica mayor salario de mujeres.**

En primer lugar, se refleja la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por la totalidad de la plantilla en el **ejercicio 2024**, desagregado por sexos:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2024. DIFERENCIA	13%
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	27.103 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	31.162 €

En el caso de las retribuciones efectivamente cobradas, existe una brecha del 13%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio.

El promedio (o media) pretende ofrecer un valor representativo de las retribuciones, pero dada su fórmula de cálculo, está afectada por la existencia de diferencias significativas entre los valores menores y mayores, así como por el número de personas, de esta manera el promedio es más sensible a los valores extremos. Para complementar esta medida, se calcula también la mediana, tal y como exige la normativa. Como puede observarse en la tabla, la diferencia en este caso es del 10%, ligeramente inferior a la brecha calculada con los importes promedio.

MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS 2024 DIFERENCIA	10%
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS MUJERES	28.023 €
MEDIANA DE RETRIBUCIONES EFECTIVAS HOMBRES	31.253 €

En un primer análisis, **las diferencias pueden estar causadas** por la propia distribución de la plantilla, con mayor presencia de hombres en los puestos de mayor remuneración, y por la temporalidad que, aunque es reducida, afecta más a las mujeres, lo que causa un montante global menor de retribución efectiva.

Estos cálculos a partir de las retribuciones efectivas se ven afectados por cuestiones como la parcialidad o el tiempo de duración de los contratos, de manera que **se realiza una homogeneización para poder comparar las retribuciones de hombres y mujeres**, evitando estas distorsiones. Este ajuste (equiparación) calcula las retribuciones como si todas las personas de la plantilla hubieran estado 12 meses a jornada completa. Así se obtienen las **retribuciones equiparadas**. Los cálculos se han realizado a partir de los datos obtenidos del programa de gestión de nóminas de la Diputación, incorporados a la herramienta de registro retributivo aportada por el Ministerio de Igualdad.

El promedio de **retribución equiparada** para hombres y mujeres se refleja en el siguiente cuadro:

PROMEDIO DE RETRIBUCIONES EQUIPARADAS 2024. DIFERENCIA	5%
PROMEDIO RETRIBUCIONES MUJERES	38.917 €
PROMEDIO RETRIBUCIONES HOMBRES	40.753 €

En el caso de las retribuciones equiparadas, existe una brecha del 5%, lo que implica una mayor retribución de los hombres en promedio. El porcentaje está muy por debajo del límite que establece la normativa para aportar una justificación que explique que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (25%), y por debajo de las diferencias de las retribuciones efectivas.

El artículo 6 b) Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que *el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3⁸ del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.*

Respecto a la mediana, los importes equiparados de mujeres y hombres se reflejan en el siguiente cuadro:

MEDIANA DE RETRIBUCIONES EQUIPARADAS 2024. DIFERENCIA	6%
MEDIANA RETRIBUCIONES MUJERES	35.393 €
MEDIANA RETRIBUCIONES HOMBRES	37.706 €

La mediana representa el valor central de una serie de valores ordenados de menor a mayor, por lo tanto, sólo influyen los valores centrales de la distribución y es menos sensible a valores extremos. En relación a las retribuciones, representa el nivel a partir del cual la mitad de las personas gana más y la otra mitad gana menos. En este caso, existe una brecha positiva del 6%, lo que indica que el valor central de los salarios de los hombres es superior al valor central de los salarios de las mujeres.

Importes desglosados por conceptos salariales

Según establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, (normas generales sobre el registro retributivo), *el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores*

*A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la **media aritmética y la mediana de lo realmente percibido** por cada uno de estos conceptos en cada **grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable**. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*

Cumpliendo con estos preceptos normativos, a continuación, se exponen las **diferencias** existentes en porcentaje (conforme a la fórmula de brecha salarial) y en valores absolutos, según los grupos profesionales **en el promedio y la mediana de las retribuciones efectivas**:

8 Art. 28.3 ET "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras."

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE CLASIFICACIÓN. 2024		
PROMEDIO SALARIOS EFECTIVOS. TOTAL RETRIBUCIONES		
	Diferencia en Porcentaje	Diferencia en Valor absoluto
GRUPO 01 (A1)	21%	12.276
GRUPO 02 (A2, B, II)	40%	16.304
GRUPO 03 (C1)	6%	1.795
GRUPO 04 (C2)	23%	7.057
GRUPO 05 (E, OAP)	20%	3.803
BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE CLASIFICACIÓN. 2024		
MEDIANA DE SALARIOS EFECTIVOS. TOTAL RETRIBUCIONES		
	Diferencia en Porcentaje	Diferencia en Valor absoluto
GRUPO 01 (A1)	17%	10.944
GRUPO 02 (A2, B, II)	68%	31.744
GRUPO 03 (C1)	4%	1.497
GRUPO 04 (C2)	16%	5.693
GRUPO 05 (E, OAP)	51%	12.333

Como se puede apreciar en ambas tablas, existen diferencias a favor de los hombres en todos los grupos. Al tratarse de retribuciones efectivas, tales diferencias están relacionadas con la temporalidad, pues se están comparando retribuciones correspondientes al año completo, con retribuciones de personas que permanecen en Diputación en períodos inferiores al año.

Para poder realizar una comparación que no se esté afectada por la temporalidad, se ha procedido al cálculo de los **salarios equiparados**, exponiendo a continuación, las diferencias existentes (en porcentaje conforme a la fórmula de brecha salarial y en valores absolutos) en los diferentes grupos de clasificación, tanto en el promedio como la mediana:

BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE CLASIFICACIÓN. 2024		
PROMEDIO SALARIOS EQUIPARADOS. TOTAL RETRIBUCIONES		
	Diferencia en Porcentaje	Diferencia en Valor absoluto
GRUPO 01 (A1)	8%	5.486
GRUPO 02 (A2, B, II)	14%	7.032
GRUPO 03 (C1)	5%	1.960
GRUPO 04 (C2)	19%	7.342
GRUPO 05 (E, OAP)	2%	446
BRECHA SALARIAL POR GRUPO DE CLASIFICACIÓN. 2024		
MEDIANA SALARIOS EQUIPARADOS. RETRIBUCIONES TOTALES		
	Diferencia en Porcentaje	Diferencia en Valor absoluto
GRUPO 01 (A1)	8%	5.010
GRUPO 02 (A2, B, II)	14%	6.980
GRUPO 03 (C1)	3%	917
GRUPO 04 (C2)	19%	7.289
GRUPO 05 (E, OAP)	4%	1.007

En el caso de las retribuciones equiparadas, las diferencias también son positivas, es decir, la retribución de los hombres es superior a la de las mujeres, aunque en porcentajes inferiores a las

retribuciones efectivas. La mayor disminución se ha producido en el grupo OAP donde las diferencias prácticamente han desaparecido (2% y 4%), debido a que es el grupo en el que existe una mayor temporalidad que genera diferencias retributivas debido al diferente tiempo trabajado, de manera que, al equiparar las retribuciones, las diferencias desaparecen prácticamente.

Para completar el análisis, y determinar el origen de dichas diferencias, se expone a continuación el **desglose de las retribuciones equiparadas por grupo de clasificación, sexo y conceptos salariales**. Los porcentajes se calculan empleando la fórmula de brecha salarial expresada anteriormente.

- El valor 100% indica que ese concepto solo lo cobran los hombres.
- El valor -100% indica que ese concepto solo lo cobran las mujeres.

PROMEDIO RETRIBUCIONES EQUIPARADAS 2024 POR GRUPO Y CONCEPTO

	GRUPO 01		GRUPO 02		GRUPO 03		GRUPO 04		GRUPO 05	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Nº	32	35	39	47	65	122	83	40	79	41
SALARIO BASE Eq	0%		2%		-2%		-1%		-5%	
ANTIGÜEDAD	21%		40%		15%		11%		-35%	
C. DESTINO	5%		11%		1%		-1%		-6%	
ESPECÍFICO	9%		13%		8%		12%		-1%	
C.R.P.S.							100%			
PROD.INDIVID.	63%		59%		45%		90%		47%	
PROD. NORM.	7%		35%		-12%		2%		-3%	
PROD.VAR.			62%				38%		72%	
GUARDIAS							100%			
HORAS EXTRA	100%						100%		75%	
EXTRA URGEN.							100%		100%	
GRATIFICAC.	-5%		58%		20%		96%		39%	
TRIBUNALES	85%		-116%		-385%		100%		47%	
JUBILA.ANTI.			10%		38%		-100%			
LIQ.CESE										
Tot COMPL.SAL Eq	11%		18%		8%		23%		1%	
TOTAL SALARIO Eq	8%		13%		5%		17%		-1%	
G. VIAJE	16%		100%		83%		100%		100%	
DIETAS	-96%		93%		69%		96%		100%	
AYUDA SOCIAL	1%		67%		25%		36%		10%	
AYUDA DISCAP.	-100%				-7%		100%		100%	
AYUDA ESTUDIOS	8%		33%		-80%		-13%		27%	
Tot Extrasalarial Eq	27%		62%		22%		71%		69%	
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	8%		14%		5%		19%		2%	

En los salarios base del grupo 01 (A1) no existen diferencias. En el resto de grupos, las diferencias son mínimas, positivas en el grupo 02 (A2, B y II) y negativas en el resto y están causadas principalmente, por el cambio de grupo de determinadas personas a lo largo del año.

A continuación, se exponen las diferencias más significativas de cada uno de los grupos:

GRUPO 01

GRUPO 01 Número	Hombre	Mujer
	32	35
SALARIO BASE	0%	
ANTIGÜEDAD	21%	
C. DESTINO	5%	
ESPECÍFICO	9%	
C.R.P.S.		
PROD.INDIVID.	63%	
PROD. NORMALIZADA	7%	
PROD.VARIABLE		
GUARDIAS		
HORAS EXTRA	100%	
EXTRA URGEN.		
GRATIFICAC.	-5%	
TRIBUNALES	85%	
JUBILA.ANTI.		
LIQ.CESE		
Tot COMPL. Salarial	11%	
TOTAL SALARIO	8%	
G. VIAJE	16%	
DIETAS	-96%	
AYUDA SOCIAL	1%	
AYUDA DISCAP.	-100%	
AY. ESTUDIOS	8%	
Tot COMPL. Extrasalarial	27%	
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	8%	

Antigüedad: Existe una mayor remuneración de los hombres en este complemento en consonancia con la mayor antigüedad en promedio de los hombres de este grupo.

PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 01 (A1)	
HOMBRES	MUJERES
25 años	21 años

Las diferencias más significativas se dan en el complemento “productividad individualizada”. A pesar de que perciben este complemento prácticamente el mismo número de mujeres y hombres (10 y 11 respectivamente), la diferencia en porcentaje asciende al 63% (946 € anuales en promedio). Los importes más elevados, están asignados a determinadas jefaturas ocupadas por hombres, así como en el puesto de secretario general.

El complemento por asistencia a tribunales genera una diferencia del 85%, que, si bien en porcentaje es elevada, en valores absolutos apenas supera, en promedio, los 200 € anuales.

Respecto a los complementos extrasalariales, hay diferencias a favor de las mujeres en el complemento de “dietas” y “ayuda discapacidad”, aunque los importes son muy reducidos y, de hecho, el global de los complementos extrasalariales arroja una diferencia del 27% a favor de los hombres.

La diferencia en las retribuciones totales normalizadas del grupo 01 es del 8% (5.486 € anuales en promedio), lejos del 25% que establece la normativa como límite para explicar el origen de las diferencias.

GRUPO 02

GRUPO 02	Hombre	Mujer	Antigüedad: Existe una mayor remuneración de los hombres en este complemento en consonancia con la mayor antigüedad en promedio de los hombres de este grupo.
Número	39	47	
SALARIO BASE	2%		
ANTIGÜEDAD	40%		
C. DESTINO	11%		
ESPECÍFICO	13%		
C.R.P.S.			
PROD.INDIVID.	60%		
PROD. NORMALIZADA	35%		
PROD.VARIABLE	62%		
GUARDIAS			
HORAS EXTRA			
EXTRA URGEN.			
GRATIFICAC.	58%		
TRIBUNALES	-116%		
JUBILA.ANTI.	10%		
LIQ.CESE			
Tot COMPL. Salarial	18%		
TOTAL SALARIO	13%		
G. VIAJE	100%		
DIETAS	93%		
AYUDA SOCIAL	67%		
AYUDA DISCAP.			
AY.ESTUDIOS	33%		
Tot COMPL. Extrasalarial	62%		
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	14%		<p>La mayoría de los complementos originan diferencias a favor de los hombres superiores al 25%.</p> <p>En el caso de los complementos de destino y específicos, los de mayor cuantía están vinculados a puestos de jefatura de servicio o sección, con una presencia mayor de hombres.</p> <p>Por otra parte, en los puestos técnicos, los importes menores de estos complementos los perciben auxiliar de puericultura o educador/a social, puestos de trabajo feminizados, frente a los puestos de ingeniería o informática que tiene complementos mayores y están masculinizados. El 94% de las personas que perciben los complementos de menor cuantía, son mujeres.</p> <p>También existen diferencias a favor de los hombres en los diferentes tipos de productividad, así como en las gratificaciones y en el global de los complementos extrasalariales, con un 62%.</p> <p>En el complemento de productividad individualizada, la diferencia es del 59%, que implica diferencias en promedio de 547 € anuales.</p> <p>En el caso de la productividad variable, la diferencia es del 62% (199€) Los importes más altos están asignados a los puestos de ingeniería, que están masculinizados, y los más bajos a los puestos de educador/a social, que están feminizados.</p> <p>La diferencia en las retribuciones totales normalizadas del grupo 02 es del 14% (7.032 € anuales en promedio).</p>

PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 02 (A2, B, II)	
HOMBRES	MUJERES
23	11

GRUPO 03

GRUPO 03	Hombre	Mujer	Antigüedad: Existe una mayor remuneración de los hombres en este complemento en consonancia con la mayor antigüedad en promedio de los hombres de este grupo.
Número	65	122	
SALARIO BASE	-2%		
ANTIGÜEDAD	15%		
C. DESTINO	1%		
ESPECÍFICO	8%		
C.R.P.S.			
PROD.INDIVID.	45%		
PROD. NORMALIZADA	-12%		
PROD.VARIABLE			
GUARDIAS			
HORAS EXTRA			
EXTRA URGEN.			
GRATIFICAC.	20%		
TRIBUNALES	-385%		
JUBILA.ANTI.	38%		
LIQ.CESE			
Tot COMPL. Salarial	8%		
TOTAL SALARIO	5%		
G. VIAJE	83%		
DIETAS	69%		
AYUDA SOCIAL	25%		
AYUDA DISCAP.	-7%		
AY.ESTUDIOS	-80%		
Tot COMPL. Extrasalarial	22%		
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	5%		

PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 03 (C1)	
HOMBRES	MUJERES
26	22

En este grupo lo más significativo es la diferencia en la productividad individualizada, percibida por 32 personas, que es un 45% (325 €) superior en el caso de los hombres. El número de mujeres que perciben este complemento es mayor al número de hombres en este grupo (23 mujeres y 9 hombres), pero los importes percibidos por los hombres son superiores, especialmente en determinadas jefaturas de negociado. Lo mismo sucede con las gratificaciones, pues las perciben 15 mujeres y 8 hombres, pero el promedio de las percepciones de los hombres supera en un 20% a lo percibido por las mujeres en este concepto.

Existe una diferencia significativa en el complemento “asistencia a tribunales” a favor de las mujeres, pero, aunque el porcentaje es elevado, el importe absoluto es muy reducido: 28 euros anuales en promedio.

Finalmente, la brecha en las retribuciones totales de este grupo es del 5% a favor de los hombres (1.960 € anuales en promedio), una de las más bajas.

GRUPO 04

GRUPO 04	Hombre	Mujer	Antigüedad: Existe una mayor remuneración de los hombres en este complemento en consonancia con la mayor antigüedad en promedio de los hombres de este grupo.
Número	83	40	
SALARIO BASE	-1%		
ANTIGÜEDAD	11%		
C. DESTINO	-1%		
ESPECÍFICO	12%		
C.R.P.S.	100%		
PROD.INDIVID.	90%		
PROD. NORMALIZADA	2%		
PROD.VARIABLE	38%		
GUARDIAS	100%		
HORAS EXTRA	100%		
EXTRA URGEN.	100%		
GRATIFICAC.	96%		
TRIBUNALES	100%		
JUBILA.ANTI.	-100%		
LIQ.CESE			
Tot COMPL. Salarial	23%		
TOTAL SALARIO	17%		
G. VIAJE	100%		
DIETAS	96%		
AYUDA SOCIAL	36%		
AYUDA DISCAP.	100%		
AY.ESTUDIOS	-13%		
Tot COMPL. Extrasalarial	71%		
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	19%		<p>Las mayores diferencias se dan en la productividad individualizada y variable y en las gratificaciones.</p> <p>La productividad individualizada la perciben 44 personas en este grupo (38 hombres y 6 mujeres). Existe una brecha salarial a favor de los hombres del 90% (788 euros). Los mayores importes los perciben los hombres, vinculados a puestos de mecánico, conductor de brigada y capataz de brigada. En el caso de las mujeres, los puestos que perciben este complemento son auxiliar de puericultura y auxiliar administrativa.</p> <p>En el caso de las gratificaciones, las perciben 62 personas del grupo (56 hombres y 6 mujeres). Los mayores importes los perciben los hombres, vinculados a los puestos antes mencionados, además de vigilantes y algunos oficiales de oficios.</p> <p>Todas las personas que perciben los complementos “horas extra y guardias” son hombres, ya que están vinculadas a puestos de trabajo totalmente masculinizados, como mecánico conductor y oficiales en diferentes oficios (electricidad, fontanería, climatización...) para atender a circunstancias sobrevenidas.</p> <p>En el global de complementos extrasalariales, la diferencia en favor de los hombres es del 71%. Gran parte de esta diferencia está originada por las dietas, en consonancia con los puestos de trabajo que ocupan los hombres de este grupo con carácter general.</p> <p>La brecha en las retribuciones totales de este grupo es del 19% a favor de los hombres (7.342 € anuales en promedio), la más alta de todos los grupos y cercana al 25%.</p>

PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 04 (C2)	
HOMBRES	MUJERES
20	19

GRUPO 05

GRUPO 05	Hombre	Mujer	Antigüedad: Existe una mayor remuneración de las mujeres en este complemento en consonancia con la mayor antigüedad en promedio de las mujeres de este grupo.						
Número	79	41							
SALARIO BASE	-5%		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 05 (OAP,E)</th> </tr> <tr> <th>HOMBRES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15</td> <td>17</td> </tr> </tbody> </table>	PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 05 (OAP,E)		HOMBRES	MUJERES	15	17
PROMEDIO ANTIGÜEDAD EN AÑOS. GRUPO 05 (OAP,E)									
HOMBRES	MUJERES								
15	17								
ANTIGÜEDAD	-35%								
C. DESTINO	-6%								
ESPECÍFICO	-1%								
C.R.P.S.									
PROD.INDIVID.	47%		Los complementos que generan mayores diferencias salariales a favor de los hombres son la productividad individualizada y variable, con un 47% y 72% respectivamente (122€ y 554€).						
PROD. NORMALIZADA	-3%								
PROD.VARIABLE	72%		La productividad individualizada la perciben 31 personas (25 hombres y 6 mujeres). Los puestos de trabajo son, en su mayoría, peón y ayudante de brigada en el caso de los hombres y operario/a de servicios múltiples y ordenanza en el caso de las mujeres.						
GUARDIAS									
HORAS EXTRA	75%		La productividad variable la perciben 104 personas (77 hombres y 27 mujeres).						
EXTRA URGEN.	100%								
GRATIFICAC.	39%		Los puestos de trabajo, en el caso de las mujeres, son principalmente operario/a de servicios múltiples, cocinero/a y subalterno/a y en el caso de los hombres son, además de los anteriores, peón de brigada, operario/a de cocina y cocinero/a.						
TRIBUNALES	47%								
JUBILA.ANTI.			La brecha en las retribuciones totales de este grupo es del 2% a favor de los hombres, la más baja de todos los grupos. (446 € anuales en promedio)						
LIQ.CESE									
Tot COMPL. Salarial	1%								
TOTAL SALARIO	-1%								
G. VIAJE	100%								
DIETAS	100%								
AYUDA SOCIAL	10%								
AYUDA DISCAP.	100%								
AY. ESTUDIOS	27%								
Tot COMPL. Extrasalarial	69%								
TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS	2%								

Como conclusión de este apartado de análisis retributivo, tanto en la totalidad de la plantilla, como en el análisis por grupos, existen 3 complementos salariales que son los que generan mayores diferencias, y siempre a favor de los hombres: productividad individualizada, productividad variable y gratificaciones. En todos los grupos, dichas diferencias superan el 25%, a excepción del complemento “gratificaciones” del grupo 01, en el que hay una diferencia del 5% a favor de las mujeres.

NÚMERO DE PERSONAS QUE PERCIBEN CADA COMPLEMENTO POR GRUPOS												
	GRUPO 01		GRUPO 02		GRUPO 03		GRUPO 04		GRUPO 05		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Productividad individualizada	11	10	15	4	9	23	36	5	25	6	96	48
Productividad variable	0	0	5	13	0	0	54	13	77	27	136	53
Gratificaciones	5	9	13	5	8	15	56	6	35	15	117	50
TOTAL	16	19	33	22	17	38	146	24	137	48	349	151
											70%	30%

Además de percibir dichos complementos un mayor número de hombres (70% en total frente a un 30% de mujeres), también son ellos los que perciben mayores cuantías, ya que se ha realizado el cálculo y análisis a partir de los promedios de mujeres y hombres, lo que sugiere la necesidad de realizar una revisión de los conceptos que originan la percepción de dichos complementos para asegurar que no existen sesgos de género en su asignación.

Auditoría retributiva

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para realizar dicha auditoría, se emplea el registro retributivo y los niveles asignados a cada uno de los puestos de trabajo en la RPT de la entidad. A partir de estos datos, se han calculado las medias aritméticas (promedios) y las medianas de las retribuciones efectivas de las **agrupaciones de los trabajos de igual valor, tomado como puestos de igual valor, los que cuentan con un mismo nivel**⁹.

Los resultados se exponen en las siguientes tablas:

⁹ En el apartado análisis cuantitativo de la plantilla se refleja la distribución por niveles.

BRECHA SALARIAL POR NIVEL. PROMEDIO SALARIOS EFECTIVOS. 2024				
NIVEL	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Retribución total
Nivel 30	41%	46%	83%	46%
Nivel 29	-15%	-41%	-11%	-34%
Nivel 28	-4%	-3%	86%	-1%
Nivel 27	0%	23%	-164%	14%
Nivel 26	7%	10%	-4%	9%
Nivel 25	5%	14%	-17%	11%
Nivel 24	9%	14%	57%	13%
Nivel 22	6%	12%	16%	11%
Nivel 21 ¹⁰				
Nivel 20	23%	28%	59%	27%
Nivel 18	-7%	15%	27%	9%
Nivel 16	4%	27%	74%	23%
Nivel 14	12%	19%	75%	19%
BRECHA SALARIAL POR NIVEL. MEDIANA SALARIOS EFECTIVOS. 2024				
GRUPOS	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Retribución total
Nivel 30	18%	30%	100%	29%
Nivel 29	-15%	-41%	-11%	-34%
Nivel 28	0%	3%	86%	4%
Nivel 27	0%	23%	-164%	14%
Nivel 26	-6%	1%	41%	1%
Nivel 25	12%	0%	-100%	5%
Nivel 24	10%	24%	100%	24%
Nivel 22	0%	13%	71%	11%
Nivel 21				
Nivel 20	10%	12%	98%	13%
Nivel 18	-18%	11%	-42%	5%
Nivel 16	2%	27%	75%	19%
Nivel 14	36%	37%	100%	41%

El análisis de los importes efectivos arroja diferencias significativas en ambos sentidos (positivas y negativas). Por ello, y tal y como se ha realizado anteriormente, a continuación, se exponen las medias aritméticas (promedios) y las medianas de las **retribuciones equiparadas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor**, ya que la equiparación facilita la comparación de los salarios, evitando las distorsiones producidas por la parcialidad o el tiempo de duración de los contratos.

¹⁰ En el nivel 21 no hay mujeres.

BRECHA SALARIAL POR NIVEL. PROMEDIO SALARIOS EQUIPARADOS. 2024				
NIVEL	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Retribución total
Nivel 30	4%	15%	74%	14%
Nivel 29	-2%	-25%	-11%	-19%
Nivel 28	1%	1%	86%	3%
Nivel 27	0%	23%	-164%	14%
Nivel 26	-5%	-1%	-11%	-3%
Nivel 25	-2%	8%	-31%	5%
Nivel 24	-3%	2%	51%	1%
Nivel 22	-2%	3%	16%	2%
Nivel 21				
Nivel 20	-5%	3%	55%	1%
Nivel 18	-3%	18%	29%	12%
Nivel 16	-2%	21%	75%	18%
Nivel 14	-5%	1%	70%	1%

Como se puede apreciar en la tabla correspondiente al promedio de las retribuciones equiparadas, las diferencias se reducen considerablemente. En los salarios base no hay diferencias significativas, siendo positivas en los niveles 30 y 28, sin diferencia en el nivel 27 y negativas en el resto, pero en porcentajes muy reducidos.

Las diferencias en el salario base están causadas por el encuadre de personas pertenecientes a diferentes grupos dentro de un mismo nivel, por ejemplo:

- En el nivel 26 hay personas del grupo A1 y A2, de éste 11 hombres frente a 5 mujeres, lo que origina la diferencia negativa en el total del nivel.
- En el nivel 20, el 50% de las mujeres pertenecen al grupo B, mientras que, en el caso de los hombres, el porcentaje es del 23%.
- En el nivel 14, el 15% de las mujeres pertenecen al grupo C2, mientras que, en el caso de los hombres, el porcentaje es del 5%.

En el caso de la mediana, se reproduce la misma tendencia, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

BRECHA SALARIAL POR NIVEL MEDIANA SALARIOS EQUIPARADOS. 2024				
NIVEL	Salario base	Complementos salariales	Complementos extrasalariales	Retribución total
Nivel 30	4%	13%	72%	12%
Nivel 29	-2%	-25%	-11%	-19%
Nivel 28	0%	7%	86%	9%
Nivel 27	0%	23%	-164%	14%
Nivel 26	-14%	-4%	20%	-3%
Nivel 25	0%	6%	-100%	3%
Nivel 24	0%	3%	73%	3%
Nivel 22	0%	7%	64%	6%
Nivel 21				
Nivel 20	-12%	1%	88%	4%
Nivel 18	0%	11%	-44%	6%
Nivel 16	0%	25%	70%	20%
Nivel 14	0%	3%	93%	3%

Es en los complementos salariales donde se aprecian las diferencias, y dentro de ellos, y de la misma forma que se ha indicado en el análisis realizado en función de la clasificación de la empresa, son los complementos de productividad individualizada y variable los que arrojan unas diferencias mayores:

BRECHA SALARIAL POR NIVEL. PROMEDIO SALARIOS EQUIPARADOS 2024		
NIVEL	Productividad individualizada	Productividad variable
Nivel 30	100%	0%
Nivel 29	0%	0%
Nivel 28	28%	0%
Nivel 27	0%	0%
Nivel 26	12%	100%
Nivel 25	43%	0%
Nivel 24	29%	43%
Nivel 22	-283%	0%
Nivel 21		
Nivel 20	73%	0%
Nivel 18	49%	100%
Nivel 16	89%	15%
Nivel 14	50%	71%

Hay niveles donde las diferencias están ocasionadas por otros complementos: por ejemplo, en el **nivel 29** en el que la remuneración de las mujeres es mayor, el complemento que arroja mayor diferencia es la antigüedad, ya que los hombres de dicho grupo no perciben este complemento.

En el **nivel 27** las diferencias están originadas por las gratificaciones.

En el caso de los complementos extrasalariales, y debido a que en ellos se incluyen las ayudas sociales y otros gastos como las dietas o los gastos de viaje, ayudas a estudios, no se considera necesario

realizar un análisis diferenciado. Además, el valor absoluto de los mismos no es elevado en relación con el resto de retribuciones.

Destacar algunos casos de diferencias a favor de los hombres iguales o superiores al 10% en el complemento específico: en el nivel 18 la diferencia es del 12% y en el nivel 16, del 11%, asignada a puestos de trabajo como conductor, mecánico, oficial de oficios, vigilante. En ambos casos, los puestos de trabajo feminizados, como auxiliar social o administrativo/a tiene una asignación de **complemento específico** inferior a otros del mismo nivel y grupo, como mecánico, conductor, auxiliar de mantenimiento o vigilante de obras.

A este respecto, y a modo de ejemplo, se han comparado las retribuciones de personas del grupo C2 en un servicio feminizado y masculinizado. A continuación, se exponen los resultados:

GRUPO C2			DIFERENCIA PROMEDIO RETRIBUCIONES TOTALES EQUIPARADAS
SERVICIO	PUESTOS	Nº de personas	
RESIDENCIA UNIVERSITARIA	Cocinero/a	8 mujeres 2 hombres	26%
VÍAS Y OBRAS	Mecánico/a, conductor/a, capataz, vigilante obras, auxiliar de laboratorio	4 mujeres 44 hombres	

Como se puede apreciar, el servicio masculinizado tiene, en promedio, retribuciones superiores al servicio feminizado, comparando el promedio de las retribuciones de personas del mismo grupo.

Todos los datos estudiados confirman la recomendación realizada al respecto de la revisión de la valoración de puestos así como de los complementos “productividad individualizada”, “productividad variable” y “gratificaciones”, a la vista de que las brechas positivas se producen en todos los grupos y niveles.

4.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La Diputación cuenta con una plantilla equilibrada en su conjunto, si bien existen determinados puestos y grupos donde esta situación es diferente.

Tal y como se ha reflejado en el apartado de clasificación profesional el grupo C1 está feminizado, el grupo C2 y el grupo E/OAP están masculinizados y el resto están equilibrados.

	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
A1	28	32	47%	53%
A2	26	21	55%	45%
B	10	12	45%	55%
C1	58	112	34%	66%
C2	78	35	69%	31%
E	10	3	77%	23%
OAP	51	33	61%	39%
TOTAL	261	248	51%	49%

En la siguiente tabla se reflejan los puestos de trabajo que ocupados por 3 personas o más, en los que el índice de feminización es mayor:

Puestos de trabajo feminizados	Índice ¹¹ feminización	Puestos de trabajo masculinizados	Índice feminización
AUXILIAR DE PUERICULTURA	Fem 100%	PEON/A BRIGADA	Masc 100%
SUBALTERNO/A DE APOYO	Fem 100%	AYUDANTE DE BRIGADA	Masc 100%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE ARCHIVOS	Fem 100%	VIGILANTE DE OBRAS	Masc 100%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7,0	CONDUCTOR BRIGADA	Masc 100%
EDUCADOR/A SOCIAL	6,0	MECANICO/A CONDUCTOR ESPECIALISTA	Masc 100%
TECNICO/A ADMINISTRACION GENERAL	4,0	OFICIAL DE ALBAÑILERIA	Masc 100%
SECRETARIO/A GABINETE DE AREA	3	OFICIAL ELECTRICISTA	Masc 100%
ADMINISTRATIVO/A	3,0	OFICIAL FONTANERO	Masc 100%
JEFATURA DE NEGOCIADO	2,4	OPERADOR/A TECNICO/A MANTENIMIENTO	Masc 100%
COCINERO/A	2,3	OPERARIO/A DE COCINA	Masc 100%
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	1,7	MECANICO/A CONDUCTOR	0,05
OPERARIO/A DE SERVICIOS MÚLTIPLES	1,6	TECNICO/A COMARCAL EN COMPETENCIAS	0,2

11 Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres en una determinada categoría (nº de mujeres / nº de hombres): Valores por debajo de 1: Masculinización o infrarrepresentación de mujeres. Valores por encima de 1: Feminización. Valor 1 = Igualdad.

SUBALTERNO/A	1,4	CAPATAZ BRIGADA	0,3
		DELINEANTE	0,3
		JEFATURA DE SECCIÓN	0,5
		INGENIERO/A TECNICO/A OBRAS PUBLICAS	0,5
		JEFATURA DE SERVICIO	0,7

Tal y como se ha expuesto en apartados anteriores, se aprecia cierta segregación vertical, con una menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad a pesar de su mayor presencia en el grupo A1.

Por ello se recomienda la inclusión de medidas que promuevan la promoción profesional.

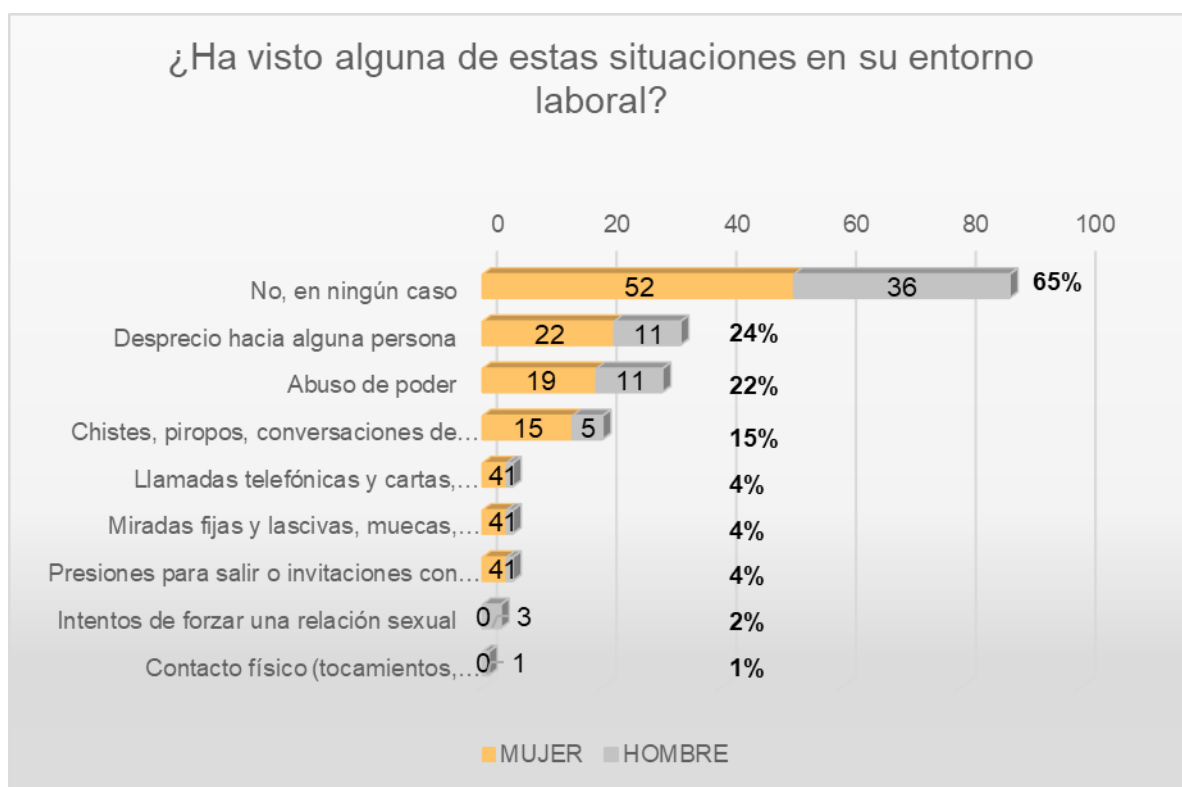
4.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Diputación de Ciudad Real cuenta desde 2016 con un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Está accesible en la web de la Diputación en el apartado de Personal y Recursos Humanos.

Se ha realizado formación a la plantilla en relación a dicho protocolo. **No ha sido necesario activarlo en los años que lleva vigente.**

En la encuesta realizada a la plantilla, el 65% de las personas encuestadas han indicado que no han visto ninguna de las situaciones que puedan considerarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo. El 35% de las personas encuestadas indican que han visto alguna de las situaciones.

En el caso de las conductas que sí se han observado, destaca “desprecio hacia alguna persona” y “abuso de poder”, indicado por 24% y 22% respectivamente.

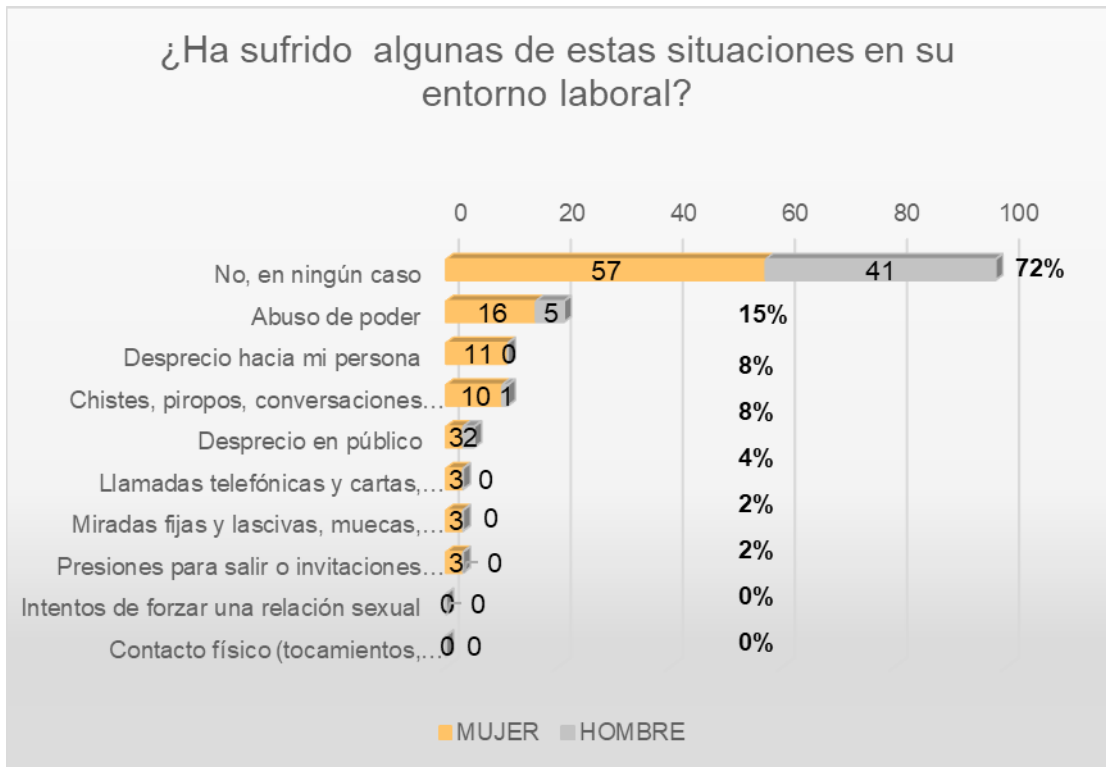


El 71.5% de las personas encuestadas indican que nunca han sufrido ninguna situación de las constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. El 28.5% de las personas encuestadas indican que sí han sufrido alguna de esas situaciones.

En el caso de las conductas que sí se han sufrido, destaca el “desprecio hacia mi persona” y “abuso de poder”.

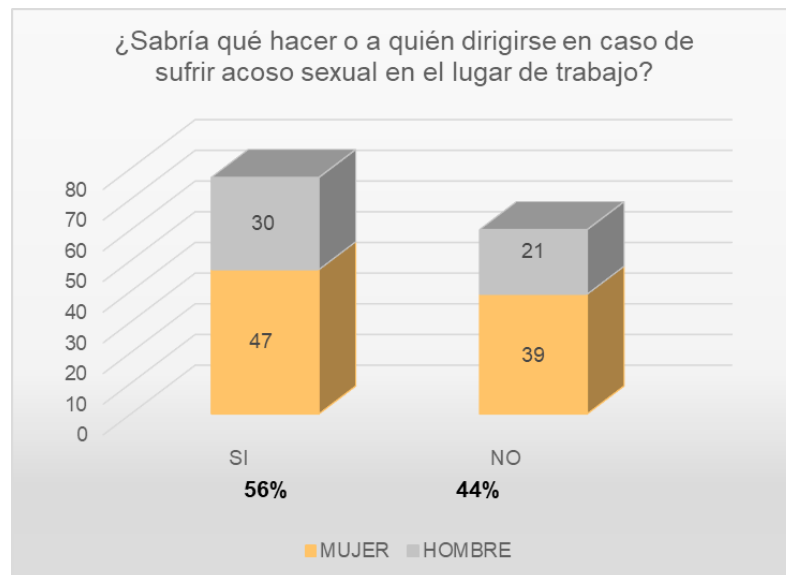
Tanto el abuso de poder como el desprecio, son conductas que podrían constituir acoso laboral en lugar de acoso por razón de sexo, por lo que sería necesario tener más información para determinar la naturaleza de la conducta.

Por otra parte, hay quien ha señalado que algunas de estas conductas sucedieron hace muchos años.

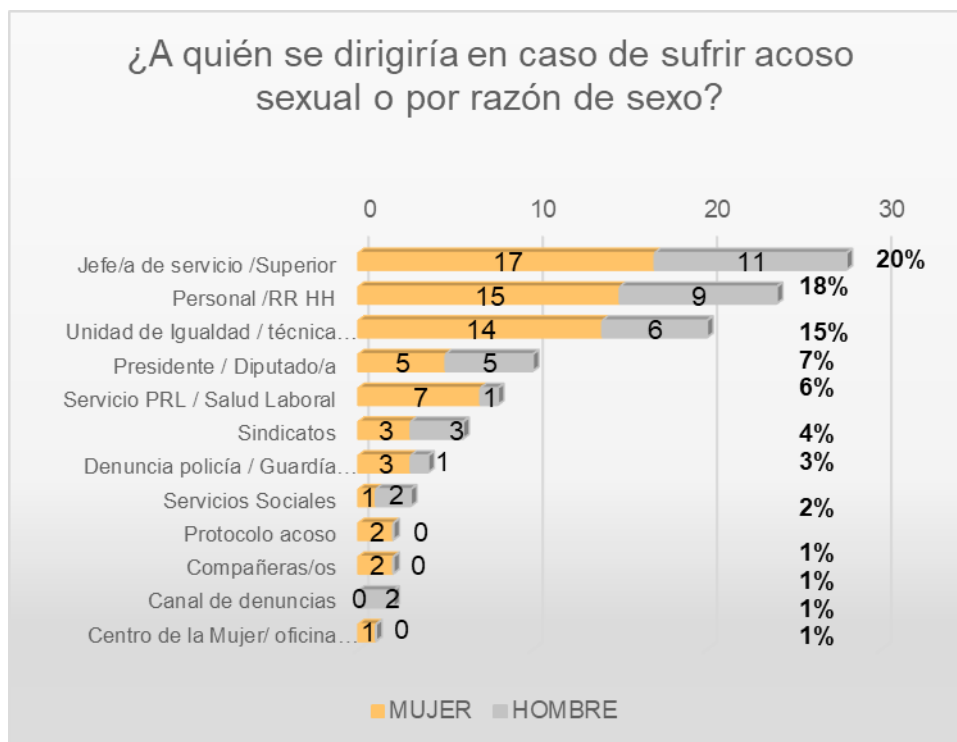


El 56% de las personas encuestadas sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

Los hombres en un porcentaje ligeramente superior a las mujeres (59% frente a 55%)



Las personas encuestadas indican, en primer lugar, que recurrirían su superior jerárquico, en segundo lugar, al área de recursos humanos y en tercer lugar a la unidad de igualdad.



Dadas las novedades legislativas, así como el tiempo transcurrido desde su aprobación, el protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo será actualizado durante la elaboración del Plan de Igualdad en el seno del comité de igualdad.

4.10. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS

4.10.1. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

El art. 14 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su apartado 11, como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos "la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

Por su parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, establece la implantación de un lenguaje no sexista y del lenguaje inclusivo.

El "Plan de Integración de la perspectiva de Género en la gestión de políticas públicas de la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real" aborda el uso del lenguaje inclusivo. Para ello se creó un Módulo de formación para la utilización del lenguaje no sexista, cuyo objetivo era *sensibilizar a las personas participantes sobre la necesidad de adecuar el uso del lenguaje administrativo a la realidad de las mujeres y dotarles de instrumentos para abordar adecuadamente la redacción de documentos de toda índole.*

La Unidad de Igualdad elaboró una guía de trabajo denominada "*Lenguaje inclusivo en la Administración. Para que nadie se quede al margen*". Dicha guía estaba disponible en la web de la Diputación, si bien, actualmente no está accesible, por un proceso de actualización.

En dicha guía se recogen una serie de recomendaciones destinadas a normalizar los textos impresos desde un uso no excluyente y mediante normas de uso general. Se hace referencia al uso del femenino y masculino, uso de genéricos, abstractos y otros recursos, con ejemplos adaptados al lenguaje administrativo, y se realizan sugerencias sobre el uso asimétrico de los tratamientos.

El propio Acuerdo marco y Convenio Colectivo establece que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo y se evitará en la redacción de los convenios el lenguaje sexista

Por otra parte, se han revisado diferentes documentos, tales como bases de convocatorias, solicitudes, página web, sede electrónica... En ellos convive el uso del masculino genérico (*portal del empleado, portal del Diputado, datos del interesado, empleados públicos, los ciudadanos, solo funcionarios, todos los habitantes de los municipios...*) con términos desdoblados o neutros.

Igualmente se han consultado los perfiles en redes sociales. Se han analizado 60 publicaciones de los perfiles de redes sociales ("X" y Facebook). Alrededor del 75% de ellas empleaban un lenguaje neutro.



En otros apartados se emplean palabras genéricas (*ciudadanía, personas mayores, contratación de personas jóvenes desempleadas, nombramientos de personal*) o desdobladas: *bolsa de trabajo de técnicos/as de administración general...*).

En la RPT hay puestos de trabajo denominados de forma desdoblada: *jefe/a, asesor/a, secretario/a...* otros de forma neutra: *jefatura de negociado* y otros en masculino genérico: *administrativo, conductor, arquitecto, operario, cocinero...*

En las Bases para la convocatoria de selección de programadores de explotación para empleo temporal de la Diputación provincial de Ciudad Real de enero 2024 se trató el uso del lenguaje de la siguiente manera: *Toda referencia hecha al género masculino en las presentes bases incluye necesariamente su homónimo en femenino. Los géneros han sido empleados conforme a la práctica y uso generalmente admitidos en aras a la agilidad lingüística.*

Posteriormente, la Unidad de Igualdad realizó una revisión de dicha cláusula, quedando redactada como sigue:

En el texto de la presente convocatoria se ha utilizado un lenguaje igualitario, cumpliendo con la normativa vigente de implantar un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo. Se mantiene como excepción el uso del masculino como genérico de acuerdo con las reglas gramaticales, de léxico

vigentes y las recomendaciones de la RAE, sin que ello suponga invisibilización de las mujeres, ni interpretaciones sesgadas o discriminatorias.

Será necesario continuar en esta línea, hasta conseguir un uso generalizado, haciendo especial hincapié en la denominación de puestos de trabajo.

4.10.2. ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En este aspecto, se expone la actuación de la Diputación en una doble vertiente:

- Atención a trabajadoras de la Diputación que pudieran ser víctimas de violencia de género.
- Recursos para mujeres víctimas de violencia de género.

Atención a trabajadoras de la Diputación que pudieran ser víctimas de violencia de género.

El Acuerdo Marco del personal funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial establecen en el Artículo 43 lo relativo a las trabajadoras víctimas de Violencia de género: Las funcionarias de la Diputación, víctimas de violencia de género, tendrán derecho a lo reconocido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y se le facilitará por parte de la Diputación los trámites necesarios para hacer efectivos estos derechos. El personal de la Diputación que, por el desempeño de sus tareas, conozca de estos asuntos, deberá guardar en todo momento sigilo profesional.

Además de los permisos y excedencias recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público para las víctimas de violencia de género y violencia sexual, que se han expuesto en el apartado 4.6., Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, en 2010 se adoptó en Pleno el acuerdo para el desarrollo de las “Ayudas especiales” incluidas en el Fondo de Asistencia Social del Acuerdo Marco del Personal Funcionario de la Diputación de Ciudad Real y del Convenio Colectivo del Personal Laboral.

En tal acuerdo, se incluye expresamente a las trabajadoras víctimas de violencia de género:

Dentro de estas ayudas se considera incluido, en relación con las trabajadoras de esta Diputación, que sean víctimas de violencia sobre la mujer y hayan optado por la siguiente medida para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- *Cambio de domicilio habitual o residencia, cuyo objeto será compensar los gastos ocasionados,*
- *La acreditación de estas situaciones de violencia de género se efectuará en los términos previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

La cuantía máxima es de 1800 €.

Recursos para mujeres víctimas de violencia de género.

En 1991 se acordó en Pleno la creación del “Patronato del Centro Asesor de la Mujer y Casa de Acogida de Mujeres Maltratadas”, como ente con personalidad jurídica propia e independiente.

Posteriormente, en 2012, el Ayuntamiento de Ciudad Real asumió la gestión del Centro de la Mujer, quedando en la Diputación exclusivamente la gestión del servicio Casa de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, con la consiguiente adaptación de sus Estatutos en 2018.

Finalmente, en 2022 se disolvió dicho Organismo Autónomo de manera que la Casa de Acogida para Mujeres Víctimas de Violencia de Género ha pasado a ser una Unidad Administrativa de la Diputación de Ciudad Real.

Por último, la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por la participación en procedimientos selectivos convocados por la Excm. Diputación Provincial de Ciudad Real, para el ingreso como personal al servicio de la misma, o para la elaboración de bolsas de trabajo o listas de espera, incluye, dentro de los supuestos de exención del pago a las víctimas de violencia de género. (Artículo 4)

4.10.3. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Acuerdo Marco del personal funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Excm. Diputación Provincial establecen en el Artículo 41 la **protección al embarazo**: *Entendemos el embarazo como una función social y no como un tema de única afectación a la mujer. La funcionaria gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara por lo que el Comité de Salud Laboral, o representante de las funcionarias/os, propondrá a la Diputación Provincial el cambio de puesto de trabajo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá a su reincorporación a su destino original. En los puestos de trabajo donde existan riesgos tóxicos, se adoptarán las medidas necesarias para eliminarlos, efectuando un control riguroso sobre ellos, además de la adecuada vigilancia de la salud. La funcionaria embarazada o la funcionaria o el funcionario afectados por un hijo lactante, voluntariamente tendrá derecho a un cambio de jornada nocturna y/o a turnos, por otra diurna en jornada intensiva de mañanas, en tanto dure su situación. Igualmente estarán exentas de realizar tareas peligrosas, penosas o perjudiciales para su salud. La Diputación garantizará el derecho a la protección del embarazo de sus funcionarias, mediante el cumplimiento de cualquier medida preventiva emitida por el Servicio de Prevención mediante informe motivado.*

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, introduce una modificación en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales estableciendo que *las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.*

4.10.4. UNIDAD DE IGUALDAD

La Unidad de Género se creó en 2010 para llevar a cabo la aplicación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Ciudad Real. Dicha Unidad se dota con una persona, que figura como responsable y que procede del extinto Organismo Autónomo de Promoción de Intereses Provinciales. (Decreto del presidente, de fecha 15 de febrero de 2010). A mitad de año se incorpora una auxiliar administrativa.

La Unidad estaba adscrita a Servicios Sociales e Igualdad de Género, con el personal mencionado (Técnica en igualdad y auxiliar administrativa). Dichas personas pasan a estar adscritas al Área de Desarrollo Rural, Turismo y Sostenibilidad en 2019.

En 2020 la Unidad consta como dependiente de la Jefatura de Servicios Sociales, y se realiza el proceso de creación de una Plaza de Técnico de Igualdad de Género para su reorganización y puesta en funcionamiento. La plaza se creó en pleno de 20 de diciembre de 2019 con un perfil profesionalizado,

Actualmente, la Unidad de igualdad de la Diputación de Ciudad Real cuenta con un puesto de Técnica de Igualdad. La plaza está cubierta con una persona funcionaria interina, con efectos el 6 de marzo de 2023. Depende de la Jefatura de Servicio de Atención a las Personas.

Sus funciones quedan establecidas en el BOP de 30 de junio de 2022. A modo de resumen, las funciones son: Investigación y diagnóstico en materia de igualdad, formación y capacitación, principalmente a nivel interno, asesoramiento y acompañamiento a la Diputación en materia de igualdad (enfoque de género, impacto de género...), difusión y comunicación, garantizando un uso no sexista del lenguaje e impulso, evaluación y seguimiento de la aplicación del Plan Estratégico.

A nivel provincial, crear, coordinar e impulsar el Consejo Provincial de Igualdad y Diversidad y asesorar y orientar a las corporaciones locales en materia de igualdad y prevención de violencia de género entre otras.

5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA

Para conocer la opinión de la plantilla en aspectos relativos a la igualdad, y medir si existe un ambiente propicio para la elaboración del Plan, se realizó un cuestionario que se hizo llegar a toda la plantilla a través de diferentes medios, tales como correo electrónico corporativo, difusión a través de Sindicatos y difusión a través de las Jefaturas de Servicio. Se recogieron las respuestas durante el mes de mayo de 2025.

A lo largo del diagnóstico se han introducido las respuestas obtenidas en el cuestionario que guardaban relación con cada uno de los apartados propuestos. A continuación, se exponen los resultados cuantitativos de todas las cuestiones planteadas.

Han realizado el cuestionario 137 personas, 51 hombres y 86 mujeres, con las siguientes características:

Antigüedad	MENOS 1	1 A 3	MÁS DE 3	TOTAL
MUJER	8	7	71	86
HOMBRE	4	8	39	51
TOTAL	12	15	110	137
	9%	11%	80%	

Discapacidad: 2 personas

Responsabilidades familiares:

Responsabilidades familiares	SI	NO	TOTAL
MUJER	50	36	86
HOMBRE	13	38	51
TOTAL	63	74	137
	46%	54%	

Indique las características de esas personas (puede indicar varias opciones, si es su caso)

	Son menores	Son mayores	Son personas con discapacidad	Son menores, Son mayores	Son menores, Son personas con discapacidad	Son mayores, Son personas con discapacidad	TOTAL
MUJER	20	17	5	7	0	0	49
HOMBRE	7	2	0	2	1	1	12
TOTAL	27	19	5	9	1	1	62
	44%	31%	8%	15%	2%	2%	100%

Tiene esta responsabilidad compartida con alguna otra persona de la familia

	SI	NO	TOTAL
MUJER	38	12	50
HOMBRE	12	1	13
TOTAL	50	13	63
	79%	21%	

A continuación, se exponen las respuestas a las diferentes cuestiones planteadas:

¿Ha realizado algún curso de formación organizado por la Diputación en los últimos 2 años?			
	SI	NO	TOTAL
MUJER	65	21	86
HOMBRE	32	19	51
TOTAL	97	40	137
	71%	29%	

¿Cuál ha sido el motivo por el que ha realizado la formación?								
	Lo consideré positivo para mi carrera profesional	Era necesario para el desempeño de mi puesto actual	Formación para el Servicio	Concienciación sobre igualdad	Fue obligatorio	Para obtener méritos	Me pareció interesante/ positivo desde el punto de vista profesional y personal	TOTAL
MUJER	48	20	0	0	1	1	2	72
HOMBRE	26	9	1	1	1	0	1	39
TOTAL	74	29	1	1	2	3	2	111
	67%	26%	1%	1%	2%	3%	1%	100%

En que horario ha realizado los cursos	DENTRO JORNADA LABORAL	FUERA JORNADA LABORAL	DENTRO Y FUERA DE LA JORNADA LABORAL	TOTAL
MUJERES	44	2	19	65
HOMBRES	26	0	6	32
TOTAL	70	2	25	97
	72%	2%	26%	

¿Cuál ha sido el motivo por el que no ha realizado formación?								
	No se ha ofertado ningún curso que me interese	No ha sido compatible con el trabajo	Incorporación reciente	No ha sido compatible con mi trabajo y vida personal y familiar	No necesito más formación	Próxima jubilación	He sido formador/a	TOTAL
MUJER	7	5	4	2	0	0	0	18
HOMBRE	8	5	3	0	1	1	1	19
TOTAL	15	10	7	2	1	1	1	37
	21%	14%	10%	3%	1%	1%	1%	48%

Tiene usted formación o experiencia en asuntos relativos a igualdad entre mujeres y hombres			
	SI	NO	TOTAL
MUJERES	47	39	86
HOMBRES	32	19	51
TOTAL	79	58	137
	58%	42%	

En la Diputación se han realizado procesos de promoción profesional en los últimos años ¿Se ha planteado alguna vez acceder a alguno de los puestos ofertados?

	No, nunca	Si, y he accedido a puestos de responsabilidad/ he promocionado	No se dan las condiciones (interinidad, departamento que no convoca procesos, esperando convocatoria, próxima jubilación...	Sí, pero no cumplo los requisitos solicitados	Si, lo he intentado pero no he sido seleccionada/o	Sí, pero rechacé la idea por la responsabilidad asociada	Sí, pero mis responsabilidades familiares me lo han impedido	Otros*	TOTAL
MUJER	20	17	16	15	13	2	1	2	86
HOMBRE	16	10	10	8	6	0	0	1	51
TOTAL	36	27	26	23	19	2	1	3	137
	26%	20%	19%	17%	14%	1%	1%	2%	

* 1 Se encuentra en proceso

2 Plantean quejas sobre los procesos

Como trabajador o trabajadora de la Diputación, considera que en la entidad

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

	SI	NO	NO SE	N/C	TOTAL
MUJERES	56	10	19	1	86
HOMBRES	45	2	4	0	51
TOTAL	101	12	23	1	137
	74%	9%	17%	1%	

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

	SI	NO	NO SE	TOTAL
MUJERES	70	8	8	86
HOMBRES	49	1	1	51
TOTAL	119	9	9	137
	87%	7%	7%	

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la Diputación?

	SI	NO	NO SE	TOTAL
MUJERES	69	4	13	86
HOMBRES	47	1	3	51
TOTAL	116	5	16	137
	85%	4%	12%	

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?				
	SI	NO	NO SE	TOTAL
MUJERES	49	13	24	86
HOMBRES	42	3	6	51
TOTAL	91	16	30	137
	66%	12%	22%	

¿Existen en la Diputación canales de comunicación para que la plantilla pueda transmitir opiniones, sugerencias...?				
	SI	NO	NO SE	TOTAL
MUJERES	26	17	43	86
HOMBRES	29	7	15	51
TOTAL	55	24	58	137
	40%	18%	42%	

Indique los canales de comunicación que conozca para transmitir opiniones, sugerencias en el seno de la Diputación											
	Sindi- catos	Correo electró- nico	Sede electró- nica	Buzón de sugeren- cias /participa- ción	de Supe- rior	Contacto directo/ personal	Registro telemáti- co	Portal del empleado /a	Memor- ias de servici- o	Canal de denunci- as	TOTAL
MUJERES	6	3	3	2	1	2	3	2	0	0	22
HOMBRES	5	5	5	5	6	5	1	1	1	1	35
TOTAL	11	8	8	7	7	7	4	3	1	1	57
	19%	14%	14%	12%	12%	12%	7%	5%	2%	2%	

¿Ha usado alguna vez esos canales de comunicación?				
	SI	NO	N/C	TOTAL
MUJER	11	15	60	86
HOMBRE	11	18	22	51
TOTAL	22	33	82	137
	16%	24%	60%	

¿Existen en la Diputación medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar?				
	SI	NO	NO SE	TOTAL
MUJERES	67	3	16	86
HOMBRES	39	1	11	51
TOTAL	106	4	27	137
	77%	3%	20%	

Indique alguna medida que conozca									
	Horario flexible	Reducción jornada	Teletrabajo	Adaptación horaria/ajuste	Permisos EBEP Convenio Acuerdo Marco	Excedencia	Plan concilia	Asuntos propios	TOTAL
MUJERES	27	17	7	4	1	1	1	0	58
HOMBRES	11	5	8	6	3	1	1	1	36
TOTAL	38	22	15	10	4	2	2	1	94

Personalmente, ¿Qué medida de conciliación suele emplear?										
	Asuntos propios	Tele-trabajo	Reducción jornada	Flexibilidad horaria	Excedencia	Vacaciones	Acompañamiento al médico	Asuntos propios	Ninguna de ellas	TOTAL
MUJERES	47	21	8	3	2	2	0	23	106	47
HOMBRES	30	14	2	2	0	0	1	13	62	30
TOTAL	77	35	10	5	2	2	1	36	168	77
	23%	10%	3%	1%	1%	1%	0%	11%	50%	23%

En el caso concreto de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar ¿Cuál de las siguientes son las que mejor se adaptan a sus necesidades?									
	Horario flexible entrada y salida	Teletrabajo	Días de asuntos particulares en fracciones de horas	Jornada intensiva	Recurso de atención en el lugar de trabajo	Acompañamiento al médico en horario laboral	Ninguna de ellas	TOTAL	
MUJERES	56	42	20	16	9	1	10	154	
HOMBRES	36	28	10	13	5	1	7	100	
TOTAL	92	70	30	29	14	2	17	254	
	36%	28%	11%	12%	6%	1%	7%		

De las siguientes medidas que contendrá el Plan de Igualdad, indique la que le parezca más necesaria (puede indicar varias o marcar "ninguna")				
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
Medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral familiar y personal	74	45	119	25,8%
Medidas de prevención o actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	40	22	62	13,4%
Formación o sensibilización en igualdad de género	34	23	57	12,4%
Medidas para evitar la discriminación en la promoción profesional	37	13	50	10,8%
Medidas de atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género	27	17	44	9,5%
Medidas para evitar la discriminación en el acceso al empleo	22	13	35	7,6%
Medidas para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres	21	11	32	6,9%
Medidas relativas a la comunicación (lenguaje e imágenes)	14	14	28	6,1%
Medidas relativas a la salud laboral con perspectiva de género	14	14	28	6,1%
Ninguna me parece necesaria	1	0	1	0,2%
Todas	1	0	1	0,2%
Medidas que protejan a las mujeres que ostentan puestos de responsabilidad	1	0	1	0,2%
Medidas eliminar el bullying/mobbing entre compañeros/as sin necesidad de perspectiva de género	1	0	1	0,2%
Igualdad en número de mujeres y hombres en los Servicios	0	1	1	0,2%
Medidas de atención frente al acoso laboral (Mobbing)	0	1	1	0,2%
TODAS	287	174	461	

¿Ha visto algunas de estas situaciones en su entorno laboral?				
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
No, en ningún caso	52	36	88	64%
Desprecio hacia alguna persona	22	11	33	24%
Abuso de poder	19	11	30	22%
Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que me hayan hecho sentir incómoda/o	15	5	20	15%
Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales	4	1	5	4%
Miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos.	4	1	5	4%
Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales	4	1	5	4%
Intentos de forzar una relación sexual	0	3	3	2%

Contacto físico (tocamientos, acorralar...)	0	1	1	1%
Otro*	3	0	3	

* Hace muchos años de esto. En la actualidad no. Afortunadamente la sociedad ha cambiado bastante

¿Ha sufrido algunas de estas situaciones en su entorno laboral?				
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
No, en ningún caso	57	41	98	72%
Abuso de poder	16	5	21	15%
Desprecio hacia mi persona	11	0	11	8%
Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual que me hayan hecho sentir incómoda/o	10		11	8%
Desprecio en público	3	2	5	4%
Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales	3	0	3	2%
Miradas fijas y lascivas, muecas, movimientos corporales y gestos obscenos.	3	0	3	2%
Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales	3	0	3	2%
Intentos de forzar una relación sexual	0	0	0	0%
Contacto físico (tocamientos, acorralar...)	0	0	0	0%
Otro*	3	1	4	3%

* Falta de valoración profesional

Jerarquía entre contratados y personal fijo

Sí. Sufrí algunas de ellas hace mas de 30 años

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
	SI	NO	TOTAL
MUJER	47	39	86
HOMBRE	30	21	51
TOTAL	77	60	137
	56%	44%	

Indique brevemente a quién se dirigiría o qué haría

	MUJER	HOMBRE	TOTAL	
Jefe/a de servicio /Superior	17	11	28	20%
Personal /RR HH	15	9	24	18%
Unidad de Igualdad / técnica igualdad	14	6	20	15%
Presidente / Diputado/a	5	5	10	7%
Servicio PRL / Salud Laboral	7	1	8	6%
Sindicatos	3	3	6	4%
Denuncia policía / Guardia Civil /Juzgado /Trabajo	3	1	4	3%
Servicios Sociales	1	2	3	2%
Protocolo acoso	2	0	2	1%
Compañeras/os	2	0	2	1%
Canal de denuncias	0	2	2	1%
Centro de la Mujer/ oficina atención a víctimas	1	0	1	1%
TOTAL	38	20	58	

Personalmente ¿cree que la implantación de un Plan de Igualdad en la Diputación le puede beneficiar?

	SI	NO	NO SABE	TOTAL
MUJERES	68	1	17	86
HOMBRES	28	9	14	51
TOTAL	96	10	31	137

	70%	7%	23%	
--	-----	----	-----	--

Para usted ¿es importante que se realicen acciones para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres?				
	SI	NO	ME ES INDIFERENTE	TOTAL
MUJERES	82	1	3	86
HOMBRES	47	3	1	51
TOTAL	129	4	4	137
	94%	3%	3%	

En su opinión ¿Cree que existe algún problema a destacar que afecte a la igualdad de género entre el personal de la Diputación?			
	SI	NO	TOTAL
MUJERES	12	74	86
HOMBRES	3	48	51
TOTAL	15	122	137
	11%	89%	

Por último, si tiene alguna sugerencia o propuesta en relación al Plan de Igualdad en el seno de la Diputación, indíquela por favor			
	NO	N/C	PLANTEAN SUGERENCIAS
MUJER	4	64	18
HOMBRE	5	37	9
	9	101	27
	7%	74%	20%

Problemas a destacar

Los problemas que se plantean en el cuestionario

- Menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y ciertas dificultades o barreras percibidas en la promoción profesional de las mujeres y en la diferencia de retribuciones, así como en la falta de consideración o reconocimiento profesional.
- Lenguaje administrativo no inclusivo.
- Reparto estereotipado de funciones en ciertos puestos de trabajo o áreas feminizadas o masculinizadas.
- Se considera que con la aplicación de la normativa es suficiente para garantizar la igualdad, dudando de la necesidad de los Planes de Igualdad. Se considera que existe igualdad en el seno de la institución.

Sugerencias

- Acciones de sensibilización en general y particularmente en servicios masculinizados, para evitar que se perciba el plan como una confrontación entre mujeres y hombres. Debe transmitirse que es una medida que beneficia al conjunto de la plantilla.
- Enfoque transversal influyendo en todos los niveles.
- Que se aplique efectivamente la normativa vigente y el Plan, estableciendo mecanismos para atender reclamaciones en materia de discriminación. Que sea realista, práctico y que se implemente.

- Poner paneles informativos de dónde acudir cuando se produzca alguna situación de acoso o discriminación en el entorno laboral.
- Información periódica sobre la marcha del plan a la plantilla y mecanismos de participación. Difusión del plan posteriormente.
- Posibilidad de ascender en puestos intermedios. Falta de aliciente y poco apoyo para iniciativas profesionales a lo largo de la vida laboral.
- Más medidas de conciliación, como por ejemplo, algún día más en teletrabajo, ludoteca, medidas específicas para atender a niños/as con discapacidad.
- Evaluaciones de efectividad de medidas y corrección de lo que proceda.

Otros comentarios

- Existen ideas de que el personal interino no tiene los mismos derechos laborales (por ejemplo en materia de permisos o licencias), que el personal funcionario o laboral fijo, así como la existencia de otras circunstancias que afectan a la igualdad de trato hacia el personal interino.

6. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La Diputación de Ciudad Real cuenta con una plantilla equilibrada con un 49% de mujeres y un 51% de hombres. Del análisis de datos realizado no se han apreciado circunstancias significativas que afecten a la igualdad entre mujeres y hombres, si bien existen aspectos a mejorar con el objetivo de alcanzar una verdadera igualdad real en el ámbito laboral, siendo el plan de igualdad, además de una obligación legal, una herramienta de mejora de la gestión de los recursos humanos de la entidad.

Entre los aspectos a destacar:

Segregación vertical: Atendiendo a la clasificación, al nivel y a los puestos de trabajo, se aprecia segregación vertical, pues aunque la presencia de las mujeres en el grupo A1 es superior a la de los hombres, no sucede lo mismo en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad y nivel, como jefaturas de sección y servicio.

Segregación horizontal: También se aprecia segregación horizontal con puestos de trabajo completamente feminizados, como auxiliar de puericultura, administrativo/a o auxiliar administrativo/a y otros masculinizados como peón/a de brigada, capataz o conductor/a, mostrando una segregación similar a la existente en el mercado de trabajo.

Promoción profesional: En la encuesta realizada a la plantilla, no se aprecian barreras respecto al acceso al empleo, el acceso a la formación y a la promoción profesional, si bien éste último aspecto es el que presenta un porcentaje menor de consenso (el 66% considera que promociona trabajadores y trabajadoras por igual. En cuanto al acceso al empleo el consenso es del 87 % y en cuanto al acceso en igualdad de condiciones a la formación es del 85%). En consonancia, las mujeres sitúan en tercer lugar las medidas para evitar la discriminación en la promoción profesional como aquéllas que les parecen más importantes a incorporar en el Plan de Igualdad, solo por detrás de las medidas de conciliación y las de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En la encuesta también se han planteado situaciones en las que se han percibido barreras en la promoción profesional y en la valoración o reconocimiento profesional de las mujeres, denotando algunas afirmaciones, la existencia de techo de cristal. Estas afirmaciones coinciden con la existencia de segregación vertical apreciada en la clasificación y distribución de la plantilla.

Conciliación y corresponsabilidad: Se considera que la plantilla conoce las medidas de conciliación de forma general, aunque el 23% de las personas encuestadas indica que no existen o no saben si existen. Además, las medidas de conciliación se sitúan en primer lugar entre las que se considera que deben incluirse en el plan e incluso se plantea como sugerencia, el establecimiento de más medidas de conciliación. Esto unido a la existencia de nuevas medidas establecidas recientemente por la legislación, aconsejan la realización de actividades de difusión e información en esta materia, así como actividades de sensibilización en materia de corresponsabilidad, pues se sigue apreciando una mayor atribución de tareas de cuidado a las mujeres.

Por último, es necesario dejar patente en la difusión, que a dichas medidas puede acceder toda la plantilla, independientemente de su situación laboral.

Igualdad de forma transversal y formación: Existen diferencias significativas respecto a la consideración de los beneficios que el Plan de Igualdad puede producir, ya que las mujeres consideran que será así en un porcentaje mayor que los hombres, lo que indica que será necesario realizar una labor de difusión amplia y “pedagógica” respecto a lo que implica un plan de igualdad. Entre las sugerencias recibidas, se demanda una mayor información del proceso para facilitar la participación de más personas interesadas en aportar ideas al plan. Así mismo, también hay quien opina que el plan no tiene una verdadera utilidad.

Por otra parte, la formación en igualdad sigue siendo un aspecto importante y necesario según la encuesta a la plantilla, tanto en aspectos concretos vinculados a la igualdad en el ámbito laboral, como en aspectos generales o de sensibilización para la eliminación de roles y estereotipos de género, o la mejora de la corresponsabilidad.

Política retributiva: El promedio de las retribuciones equiparadas en el total de la plantilla arrojan una brecha del 5%, lejos del porcentaje del 25% a partir del cual la normativa pide una justificación de que dichas diferencias no están causadas por el sexo de las personas. Sin embargo, al realizar el análisis pormenorizado en función de la clasificación de la empresa y desglosado por conceptos retributivos, se aprecia la existencia de diferencias, con carácter general a favor de los hombres, y que se dan especialmente en los complementos de productividad individualizada y variable y en las gratificaciones. De forma general, hay más hombres que perciben estos complementos, los importes son mayores que los que perciben las mujeres, están vinculados a puestos de trabajo masculinizados, y este hecho se da en todos los grupos y en todos los niveles, tal y como se ha expresado igualmente en la auditoría retributiva. Por ello resulta necesario realizar una revisión de los conceptos que dan lugar a la percepción de dichos complementos para asegurar que no existen sesgos de género en su asignación, así como en la valoración de los puestos de trabajo.

La *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*, establece en su artículo 9 que los Estados miembro garantizarán que los empleadores faciliten Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras, con el horizonte temporal del 7 de junio de 2027 para las plantillas superiores a 250 trabajadores y trabajadoras, y posteriormente cada año.

Si en dicha información se da una diferencia en el nivel retributivo medio de, al menos el 5 % en cualquier categoría y dicha diferencia no se ha justificado ni subsanado, se realizará una evaluación retributiva (artículo 10) con el fin de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros.

Por lo tanto, tanto la evaluación realizada en el presente diagnóstico, como las medidas que se establezcan en el plan en referencia a la política retributiva, facilitarán el cumplimiento de lo establecido en la Directiva Europea en el horizonte temporal de 2027 que, tal y como se ha expresado, disminuye significativamente el porcentaje a partir del cual es necesario presentar una justificación de las diferencias salariales, bajando del 25% al 5%.

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo: En lo referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dadas las novedades legislativas y el tiempo transcurrido desde la aprobación del anterior protocolo, se realiza la actualización del mismo durante la elaboración del Plan de Igualdad en el seno del comité de igualdad. Posteriormente, será necesario realizar una amplia labor de difusión y formación durante la vigencia del plan de igualdad, considerando que el 44% de las personas encuestadas indican que no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

Así mismo, será necesario incluir información sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y las víctimas de violencia sexual.

No obstante, es importante destacar que el protocolo que existía no ha sido activado desde su elaboración en el año 2016.

Comunicación y Lenguaje: Se deberá seguir profundizando en el próximo plan en el uso no sexista del lenguaje.

Transversalidad: Ley Orgánica de Igualdad establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable al empleo público y privado. Así mismo, informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Si bien el presente plan está dirigido al personal de la Diputación, ésta tiene el mandato de integrar dicho principio *de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*. Es por ello que, con el objeto de hacer efectiva la aplicación

transversal del principio de igualdad, se propone la inclusión de algunas medidas que, sin ser estrictamente del ámbito de la gestión de los recursos humanos, están vinculadas a los diferentes ámbitos de trabajo, además de hacer que la Diputación actúe como motor y ejemplo de la administración local de la provincia.

Por último, la existencia de la Unidad de Igualdad favorecerá la aplicación del principio de igualdad de forma transversal, y es el área adecuada para prestar el asesoramiento y la supervisión técnica necesaria en todas las actuaciones de la Diputación en materia de igualdad, tanto internamente, en desarrollo del plan de igualdad del personal, como externamente, en las políticas implementadas por la Diputación.

En lo referente al presente plan, es necesario incidir en la necesidad de realizar su implementación. Igualmente, el plan debe ser objeto de seguimiento y evaluación anual, según establece la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público: *El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.* La Unidad de Igualdad es el órgano idóneo, junto con el área de recursos humanos, para realizar dichas funciones.

7. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El plan de igualdad ha sido negociado según la normativa vigente, en el seno del Comité de Igualdad de la Diputación, constituida en fecha 8 de abril de 2025 e integrada por representantes de la Diputación y de las personas trabajadoras.

Por la Diputación

Sra. Presidenta:

- D^a M^a Antonia Álvaro García-Villaraco (PP)

Sres./as Diputados/as en representación de la Diputación Provincial

- D^a Encarnación Medina Juárez (PP)
- D^a Vanessa Irla Uriarte (PSOE)
- D^a Irene Ruiz Camacho (PSOE)
- D. Luis Alberto Marín Morales (VOX)

Por los trabajadores y trabajadoras:

Sres./as representantes legales de la plantilla de Diputación Provincial

- D. Ignacio Marcilla Goldaracena (CSIF)
- D. Antonio Arrieta Camacho (CSIF)
- D^a Pilar Castellanos Reina (UGT)
- D^a Carmen Robres Delgado (CCOO)
- D. Manuel Ángel Gómez García (SIP)

8. *ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL*

El presente plan de igualdad es aplicable a la totalidad de la plantilla de la Diputación de Ciudad Real, tanto al personal funcionario como al laboral y eventual cualquiera que sea la modalidad de contratación, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición, en todos sus centros de trabajo presentes y futuros, en la provincia de Ciudad Real.

La vigencia del plan es de 4 años desde su aprobación.

9. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

Los objetivos cualitativos del plan están definidos en cada una de las áreas de actuación (tanto generales como específicos), y los objetivos cuantitativos están reflejados en los indicadores de cada una de las acciones. A continuación, se expone un resumen de los objetivos por áreas de actuación:

I. Área de actuación: Proceso de selección y acceso
OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de selección y acceso transparentes, objetivos y libres de sesgos de género.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas de la Diputación. Aumentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda a la Diputación. Fomentar la paridad en los órganos de selección.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS: En el 100% de los procesos deben informar de la existencia de plan de igualdad. El 100% de los procesos de selección deben incorporar la formación en igualdad como mérito y contenido de igualdad en los temarios. El 100% de los procesos deben emplear lenguaje inclusivo.
II. Área de actuación: Clasificación y promoción profesional
OBJETIVO GENERAL: Asegurar un sistema de clasificación profesional y valoración de puestos libre de discriminaciones y sesgos.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Aplicar la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo. Favorecer la promoción profesional en el seno de la Diputación mediante procesos libres de sesgos de género.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS: El 100% de los puestos deben estar denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la Diputación. El 100% de los procesos de promoción deben incorporar la formación en igualdad como mérito. El 100% de la plantilla debe recibir información sobre los procesos de promoción profesional.
III. Área de actuación: Formación

OBJETIVO GENERAL: Promover el acceso a la formación de toda la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno de la entidad y el desarrollo competencial y técnico de su personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Ofertar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades
Emplear la formación como medio de diversificación y mejora profesional.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

El 100% de la plantilla debe recibir al menos una acción formativa de sensibilización
Al menos el 80% de la formación debe realizarse en jornada laboral.
Los medios de comunicación empleados deben alcanzar al 100% de la plantilla.

IV. Área de actuación: Política retributiva, condiciones de trabajo y medidas de conciliación

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y en las retribuciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial.

Mejorar las condiciones de trabajo, comunicación, seguridad y salud laboral.
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

El 100% de la plantilla debe estar informada del medio de comunicación que pueden usar para informarse del Plan de Igualdad.
El 100% debe recibir información sobre las medidas de conciliación existentes.

V. Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género

OBJETIVO GENERAL: Conseguir un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar sistemas efectivos de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Garantizar el ejercicio de los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

El 100% de la plantilla debe conocer la existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real y los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual.
Se debe atender el 100% de los casos de flexibilidad solicitados por víctimas de violencia de género trabajadoras de la entidad.

VI. Área de actuación: Compromiso con la igualdad

OBJETIVO GENERAL: Extender y difundir el compromiso con la igualdad de la Diputación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar el conocimiento del plan.

Fortalecer la gestión en igualdad.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS:

El 100% de las personas que se incorporen a la Diputación debe recibir información sobre el Plan de Igualdad.

El 100% de las comunicaciones deben hacer uso no sexista de lenguaje e imágenes.

El 100% de los formularios de la Intranet deben estar redactados en lenguaje no sexista

Se debe realizar al menos 1 actualización mensual del espacio web de igualdad.

10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área de actuación I: Proceso de selección y acceso							
OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de selección y acceso transparentes, objetivos y libres de sesgos de género							
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas de la Diputación. Responde a la existencia de segregación horizontal con servicios masculinizados y feminizados.	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	1. Inclusión como criterio de desempate, la pertenencia al sexo infrarrepresentado en el servicio al que se opta en los procesos de acceso al empleo	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Nº de procesos en los que se ha aplicado el criterio Nº y porcentaje de puestos de trabajo/áreas con presencia equilibrada de mujeres y hombres</i>						
	2. Introducción de información sobre la existencia del plan de igualdad del personal de la Diputación en los procesos de selección	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Nº de procesos en los que se ha incluido información Debe alcanzar el 100% de los procesos</i>							
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Aumentar los conocimientos en igualdad y su aplicación práctica entre el personal que acceda a la Diputación Responde a dar continuidad a lo realizado hasta ahora, ampliando su incorporación a todos los procesos	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	3. Incorporación de la formación en igualdad como un mérito puntuable dentro de la formación transversal en procesos de selección y acceso	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Porcentaje de procesos selectivos en los que se incorpora la formación en igualdad como mérito sobre el total de procesos. Debe alcanzar el 100%</i>						

Responde al Art. 14.11 LOI	4. Incorporación a los temarios de oposiciones contenido relativo a igualdad entre mujeres y hombres, adecuado a las diferentes categorías	Personal Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: El 100% de los temarios deben incorporar contenido en materia de igualdad</i>						
	5. Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de los procesos de selección y acceso	Personal Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: N° de procesos donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total. Debe alcanzar el 100% a la finalización del Plan</i>						
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Fomentar la paridad en los órganos de selección Responde al Artículo 60 EBEP <i>Medida de continuidad. En el diagnóstico se indica que las mujeres representan el 46% y los hombres el 54% del total de personas que intervienen en los órganos de selección.</i>	N° medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	6. Composición de los órganos de selección, contratación procurando la paridad entre mujeres y hombres, debiendo justificar una presencia no equilibrada.	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
<i>Indicador: Porcentaje de órganos de selección y acceso con presencia equilibrada de hombres y mujeres sobre el total de órganos constituidos.</i>							

Área de actuación II: Clasificación y promoción profesional

OBJETIVO GENERAL: Asegurar un sistema de clasificación profesional y valoración de puestos libre de discriminaciones y sesgos

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS							
<p>Aplicar la perspectiva de género en la clasificación profesional y en la valoración de puestos de trabajo</p> <p>Responde al Art. 14.11 LOI¹²</p> <p><i>RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Capítulo II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.</i></p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029	
	<p>7. Denominación de todos los puestos de trabajo en lenguaje no sexista</p>	Comité	✓	✓	✓	✓	✓	
	<p><i>Indicador: 100% de los puestos denominados en lenguaje no sexista en toda la documentación de la Diputación</i></p>							
	<p>8. Emplear sistemas de valoración de puestos de trabajo libres de sesgos de género, en los procesos de definición de puestos incluidos en la RPT¹³</p>	Comité Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓	
	<p><i>Indicador: herramienta de valoración seleccionada.</i></p>							
<p>9. Participación de personas con conocimientos en igualdad en la definición de la relación de puestos de trabajo para incorporar la perspectiva de género en dicho proceso</p>	Comité igualdad	✓	✓	✓	✓	✓		
<p><i>Indicador: Participación efectiva</i></p>								

¹² Artículo 14 LOI. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

¹³ Se recomienda el uso de la Herramienta de valoración de puestos de trabajo elaborado por el Ministerio de Igualdad en colaboración con los agentes sociales disponible en www.igualdadenaempresa.es

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Favorecer la promoción profesional en el seno de la Diputación mediante procesos libres de sesgos de género</p> <p>Responde a dar continuidad a lo realizado hasta ahora Responde Artículo 51¹⁴ a) c) LOI, Artículo 11 LOI</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	<p>10. Introducción de la experiencia o formación en igualdad de género entre los méritos valorables en los procesos de promoción.</p>	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	<p><i>Indicador: N° de procedimientos de promoción en los que se ha considerado la formación o experiencia en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos</i></p>						
<p>Responde En el diagnóstico se detecta menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.</p>	<p>11. Inclusión como criterio de desempate, la pertenencia al sexo infrarrepresentado en el puesto al que se opta en los procesos de promoción profesional</p>	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	<p><i>Indicador: N° de procedimientos de promoción en los que se ha aplicado el criterio</i></p>						
	<p>12. Organización de formación vinculadas a las habilidades personales para la promoción profesional (liderazgo participativo, desarrollo directivo...) dirigidos especialmente a mandos intermedios</p>	Formación Igualdad		✓		✓	
	<p><i>Indicador: N° de acciones formativas ofertadas N° de participantes en la formación en igualdad por sexo</i></p>						
	<p>13. Uso de medios de comunicación que aseguren una información efectiva de los procesos de promoción profesional a toda la plantilla, incluyendo a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso...</p>	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
<p><i>Indicador: Medios empleados. 100% de la plantilla informada</i></p>							

14 Artículo 51 LOI. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Área de actuación III: Formación

OBJETIVO GENERAL: Promover el acceso a la formación de toda la plantilla como medio para mejorar la situación de igualdad en el seno de la entidad y el desarrollo competencial y técnico de su personal

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
Ofertar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades	14. Incorporación de formación genérica en materia de igualdad en los planes de formación de la Diputación	Formación Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
Responde al Artículo 51 c) LOI	<i>Indicador: Nº de acciones formativas ofertadas. Nº de participantes en la formación por sexo</i>						
Responde a la necesidad detectada en el diagnóstico de realizar acciones de sensibilización.	15. Impartición de una sesión de sensibilización en igualdad dirigida a toda la plantilla de la Diputación	Personal/ Formación Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Sesiones impartidas. Número de participantes por sexo. Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i>						
	16. Fomentar la asistencia de personal de la Diputación a formación especializada en materia de igualdad de género, especialmente mandos intermedios y puestos de dirección. (Organización de acciones propias o asistencia a acciones promovidas por otros organismos como la FEMP, Universidad...). ¹⁵	Formación Jefaturas Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Nº de personas asistentes por sexo a la formación especializada, y departamentos a los que pertenecen (procurar que pertenezcan a diferentes departamentos). Al menos debe alcanzarse el 75% de departamentos al finalizar el plan. Porcentaje sobre el total de personas formadas.</i>						
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
Emplear la formación como medio de diversificación y mejora profesional	17. Organización de la formación dentro de la jornada laboral	Personal Formación	✓	✓	✓	✓	✓

¹⁵ La formación especializada se refiere a formación técnica de mayor complejidad, como la relativa al análisis retributivo, los presupuestos con perspectiva de género, la aplicación de la perspectiva de género en proyectos de desarrollo local o empleo, definición de políticas de igualdad en el ámbito local, etc

<p>Responde al Artículo 51 c) LOI, Artículo 5 LOI</p> <p>Responde a dar continuidad a lo realizado hasta ahora, ampliando la oferta formativa en materia de igualdad</p>	<p><i>Indicador: N° de acciones desarrolladas dentro de la jornada laboral. % sobre el total</i> <i>Debe alcanzar el 80%</i></p>						
	<p>18. Mejora de la comunicación de la oferta formativa, asegurando que toda la plantilla esté informada de ella, especialmente las personas en baja o excedencia</p>	Formación Comité	✓	✓	✓	✓	✓
	<p><i>Indicador: Medios de comunicación empleados. Alcanzar el 100% de la plantilla</i></p>						
	<p>19. Uso de metodologías que faciliten el acceso a la formación (por ejemplo, formación on-line).</p>	Formación	✓	✓	✓	✓	✓
	<p><i>Indicador: N° de acciones formativas según modalidad N° de participantes por sexo y modalidad</i></p>						
	<p>20. Organización de acciones formativas que faciliten la promoción profesional</p>	Formación Comité	✓	✓	✓	✓	✓
	<p><i>Indicador: N° de acciones formativas según modalidad. N° de participantes por sexo y modalidad de formación</i></p>						
<p>21. Priorizar el acceso a la formación de reciclaje a las personas que se incorporan de un periodo de excedencia por motivos de cuidado</p>	Personal Formación	✓	✓	✓	✓	✓	
<p><i>Indicador: N° de participantes por sexo</i></p>							

Área de actuación IV: Política retributiva, condiciones de trabajo y medidas de conciliación

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y en las retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
<p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor aplicando las herramientas de transparencia salarial</p> <p>Responde a RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Capítulo II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Artículo 51 f) LOI</p>	<p>22. Mejora del software de gestión de personal para agilizar la explotación y el análisis de los datos retributivos según la normativa vigente.</p> <p><i>Indicador: Adaptación realizada (si/no)</i></p>	Personal		✓	✓		
	<p>23. Elaboración y revisión anual del registro retributivo según la normativa vigente para adoptar medidas correctoras en su caso, tendiendo a la eliminación de las brechas salariales existentes</p> <p><i>Indicador: Revisión realizada. (si/no) Informe emitido Adopción de medidas correctoras de las brechas salariales para su reducción</i></p>	Personal	✓	✓	✓	✓	✓
	<p>24. Análisis de las diferencias retributivas en trabajos de igual valor para la implementación de medidas correctoras</p> <p><i>Indicador: Análisis realizado. (si/no) Informe emitido Adopción de medidas correctoras</i></p>	Comité Igualdad			✓		

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Mejorar las condiciones de trabajo, comunicación, seguridad y salud laboral</p> <p>Responde Artículo 88 LOPD</p> <p>Responde a la necesidad detectada en el diagnóstico: solo el 40% de las personas encuestadas consideran que existen canales de comunicación en el seno de la Diputación</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	25. Elaboración e implementación de medidas que garanticen la desconexión digital	Comité/ Comité Seguridad y Salud laboral		✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Medidas desarrolladas (si/no)</i>						
	26. Desarrollar informes de siniestralidad desagregados por sexo	Comité Seguridad y Salud laboral	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Informe de siniestralidad redactado (si/no)</i>						
	27. Creación y difusión de una herramienta de comunicación específica del Plan de Igualdad	Igualdad	✓	✓			
<i>Indicador: Herramienta creada (si/no) Difusión realizada alcanzando al 100% de la plantilla</i>							
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
<p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad</p> <p>Responde al Artículo 51 b) LOI</p> <p><i>Necesidad de dar respuesta al interés mostrado por la plantilla ante este tipo de medidas.</i></p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
	28. Elaboración y difusión de información entre la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el convenio colectivo, acuerdo marco y en la normativa aplicable	Comité		✓		✓	
	<i>Indicador: Elaboración del documento Nº acciones de difusión realizadas. Deben alcanzar al 100% de la plantilla</i>						

Área de actuación V: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras manifestaciones de violencia de género

OBJETIVO GENERAL: Conseguir un entorno y condiciones de trabajo libres de todo tipo de violencias

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS							
<p>Implementar sistemas efectivos de prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Responde Artículos 48 y 51 e) LOI, Artículo 13 LOGILS¹⁶</p> <p>Responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico: el 44% de las personas encuestadas indican que no sabrían qué hacer o a quién dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo. El 35% de las personas encuestadas indican que han visto alguna de las situaciones.</p>	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029	
	29. Actualización del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de la Diputación de Ciudad Real	Comité	✓					
	<i>Indicador: protocolo elaborado (si/no)</i>							
	30. Difusión periódica del protocolo contra frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo entre toda la plantilla	Personal Igualdad	✓		✓			
	<i>Indicador: Difusión realizada. Debe alcanzar al100% de la plantilla</i>							
	31. Realización de material informativo y de sensibilización contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género que estará presente en las instalaciones de la Diputación (cartelería, folletos...)	Comité Igualdad		✓		✓		
<i>Indicador: Material expuesto (si/no)</i>								
32. Organización de acciones formativas y/o informativas para prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, contrarias a la libertad sexual y otras manifestaciones de violencia contra las mujeres	Comité Igualdad		✓	✓	✓	✓	✓	
<i>Indicador: nº de acciones realizadas. Nº de participantes por sexo</i>								
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS							
Garantizar el ejercicio de los derechos	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029	

¹⁶ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

<p>legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual</p> <p>Responde al Artículo 14.5 LOI</p>	<p>33. Difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y violencia sexual, y otras medidas establecidas por la legislación.</p>	Igualdad Personal		✓	✓	✓	✓	
	<p><i>Indicador: Difusión realizada. Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i></p>							
	<p>34. Flexibilización de los requerimientos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género empleadas de la Diputación.</p>	Personal	✓	✓	✓	✓	✓	
	<p>Indicador: Aplicación de la flexibilidad, debe alcanzar el 100% de los casos solicitados</p>							
	<p>35. Realización de acciones de sensibilización e información en materia de violencia de género (sensibilización, manifestaciones y tipos de violencia de género...).</p>	Formación Comité Igualdad		✓		✓		
<p><i>Indicador: Porcentaje de personas de la plantilla alcanzadas</i></p>								

Área de actuación VI: Compromiso con la igualdad

OBJETIVO GENERAL: Extender y difundir el compromiso con la igualdad de la Diputación

OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
Facilitar el conocimiento del plan <i>Responde Artículo 6.2 Real Decreto 901/2020¹⁷</i> <i>Responde al Artículo 14.11 y 20 LOI</i> <i>Anexo I Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Real Decreto 901/2020</i>	36. Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla actual	Comité	✓				
	<i>Indicador: Difusión realizada. Debe alcanzar al 100% de la plantilla</i>						
	37. En el manual de acogida dirigido a las personas que se incorporan a la Diputación introducción de información sobre el plan de igualdad: extracto, protocolo contra frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y medidas de conciliación existentes	Personal Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: El 100% de las personas que se incorporen a la Diputación debe recibir información sobre el Plan de Igualdad</i>						
	38. Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones ¹⁸	Comisión / todas las áreas	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: el 100% de las comunicaciones debe hacer uso no sexista de lenguaje e imágenes</i>						
39. Revisión de los formularios y documentos análogos presentes en la intranet para incluir un uso no sexista del lenguaje	Igualdad CENPRI	✓	✓	✓	✓	✓	
<i>Indicador: Al finalizar el plan, el 100% de los formularios deben estar redactados en lenguaje no sexista</i>							

¹⁷ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

¹⁸ Se facilitarán guías y recomendaciones del uso no sexista del lenguaje, especialmente en el lenguaje de la Administración.

	40. Recopilación de datos de plantilla desagregados por sexo de forma generalizada (registros de formación, permisos, licencias...)	Personal/ todas las áreas	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Existencia del registro de datos desagregados por sexos. (si/no)</i>						
OBJETIVO ESPECÍFICO QUE PERSIGUEN	MEDIDAS						
Fortalecer la gestión en igualdad	Nº medida / descripción	Área	2025	2026	2027	2028	2029
Responde Al artículo 51 g) LOI <i>Disposición adicional séptima. Planes de igualdad EBEP</i> Artículos 8 y 9 Real Decreto 901/2020	41. Fijar un calendario de reuniones del Comité de seguimiento con, al menos, una reunión al año	Comité	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Calendario establecido</i>						
Responde a análisis de la página web realizado durante la elaboración del diagnóstico Responde a facilitar la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral de trabajadores/as en el ámbito de las competencias municipales¹⁹	42. Realización de la evaluación anual del plan empleando herramientas que faciliten el registro de las acciones y de sus respectivos indicadores de evaluación	Comité	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Realización de la evaluación del plan anualmente</i>						
	43. Realización de comunicaciones periódicas a la plantilla sobre el plan de igualdad, recibiendo a la vez sugerencias o demandas	Comité Unidad de Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Medio empleado y accesible al 100% de la plantilla</i>						
	44. Actualización del espacio web dedicado al área de igualdad, incluyendo nuevos contenidos de forma periódica ²⁰	CENPRI Igualdad	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Indicador: Espacio web del área de igualdad visible y accesible. Contenidos actualizados (al menos 1 vez al mes)</i>						
	45. Desarrollo de programas dirigidos a la activación del empleo (obras o servicios de interés general y social) que contribuyan a la disminución de la brecha en el desempleo ²¹	Igualdad Servicios Sociales		✓		✓	
	<i>Indicador: proyectos solicitados. Nº de personas contratadas por sexo</i>						

19 Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

20 Se pueden incluir guías, artículos, datos estadísticos, campañas de sensibilización en diferentes materias, avances del plan de igualdad, etcétera.

<p>46. Realización de actividades de difusión y campañas de sensibilización en días conmemorativos (por ejemplo, 8 de marzo, Día de la Mujer, 15 de octubre, Día de la Mujer Rural, 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de género...)</p>	<p>Igualdad Servicios sociales</p>		✓	✓	✓	✓
<p><i>Indicador: actividades realizadas, repercusión (nº de participantes por sexo, alcance de las campañas de sensibilización...)</i></p>						
<p>47. Realización de acciones que promuevan la mejora del conocimiento en materia de igualdad en las políticas de la administración local (jornadas, seminarios...)</p>	<p>Igualdad Formación Todas las áreas</p>		✓	✓	✓	✓
<p><i>Indicador: Acciones realizadas, Nº participantes por sexo, temas tratados, valoración de las personas participantes</i></p>						
<p>48. Creación del Consejo Provincial de Igualdad</p>	<p>Igualdad</p>		✓			
<p><i>Indicador: Consejo creado (si/no)</i></p>						
<p>49. Designación de, al menos, una persona responsable en cada área de la Diputación, como enlace de igualdad</p>	<p>Responsables de área / jefaturas</p>	✓				
<p><i>Indicador: Designación efectiva (si/no)</i></p>						
<p>50. Organización de formación específica para las personas designadas como enlace de igualdad</p>	<p>Igualdad</p>		✓			
<p><i>Indicador: nº de participantes por sexo</i></p>						

21 En 2024, el 68% de las personas en desempleo de la provincia de Ciudad Real fueron mujeres, 2 puntos por encima del porcentaje de la región. (Elaboración propia con datos del Instituto de Estadística de Castilla – La Mancha. Porcentaje promedio de los 12 meses de 2024)

11. MEDIOS Y RECURSOS

Respecto a los recursos personales, la implementación del plan de igualdad, así como su seguimiento y evaluación correrá a cargo del comité de seguimiento. Su composición y funcionamiento se desarrolla en el apartado correspondiente. Para las funciones de implementación, seguimiento y evaluación, se contará con el área de igualdad que prestará el asesoramiento y supervisión técnica necesaria para la concreción de las medidas a desarrollar, aplicación de indicadores, propuesta de modificaciones, etcétera, contando para ello con los datos necesarios aportados por las áreas competentes, principalmente, el área de personal.

Respecto a recursos técnicos, la Diputación pondrá a disposición del plan herramientas de comunicación, como correo electrónico y los recursos materiales necesarios para el desarrollo de reuniones, programa informático de nóminas, memorias de actividad...

El tiempo destinado a las labores inherentes a la pertenencia al comité de seguimiento, será considerado tiempo de trabajo, incluyendo tanto el tiempo de asistencia a las reuniones como el dedicado a la preparación de propuestas, revisión de documentación, etcétera.

12. CALENDARIO

Queda establecida en cada acción el año o años en que deberán realizarse dichas acciones. A lo largo del Plan y fruto de los resultados del seguimiento, el calendario podrá ser alterado, de manera que una medida solo programada para un año pueda ejecutarse durante más años, o bien retrasar la implantación de una medida si fuera necesario.

Es función del comité de seguimiento realizar la programación anual de ejecución de acciones que contendrá las actividades concretas a realizar en el siguiente año, en periodicidad semestral, en base al calendario reflejado en este apartado.

Nº MEDIDA	2025	2026	2026	2027	2027	2028	2028	2029
	2ºS	1er S	2º S	1er S	2º S	1er S	2º S	1er S
1	X	X	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X	X	X
11	X	X	X	X	X	X	X	X
12			X				X	
13	X	X	X	X	X	X	X	X
14	X	X		X		X		X
15	X		X		X		X	
16	X	X	X	X	X	X	X	X
17	X	X	X	X	X	X	X	X
18	X	X	X	X	X	X	X	X
19	X	X	X	X	X	X	X	X
20	X	X		X		X		X
21	X	X	X	X	X	X	X	X
22		X	X	X	X			
23		X		X		X		X
24					X			
25		X	X	X	X	X	X	X
26	X	X	X	X	X	X	X	X
27	X	X						
28			X				X	
29	X							
30	X			X				
31		X				X		
32		X	X	X	X	X	X	X
33		X	X	X	X	X	X	X
34	X	X	X	X	X	X	X	X
35			X				X	
36	X							
37	X	X	X	X	X	X	X	X
38	X	X	X	X	X	X	X	X
39	X	X	X	X	X	X	X	X
40	X	X	X	X	X	X	X	X
41	X	X	X	X	X	X	X	X
42	X	X	X	X	X	X	X	X
43	X	X	X	X	X	X	X	X
44	X	X	X	X	X	X	X	X
45			X				X	
46		X	X	X	X	X	X	X
47		X	X	X	X	X	X	X
48		X						
49	X							
50		X						

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Según la Disposición adicional séptima. Planes de igualdad del Estatuto Básico del Empleado Público, *el Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y **su cumplimiento será evaluado con carácter anual.***

En cumplimiento de este precepto, el seguimiento del plan se realizará con una periodicidad anual, corresponderá al Comité de seguimiento realizar el informe de seguimiento y para ello empleará cuantas herramientas considere oportunas, aplicando los indicadores de evaluación propuestos para cada una de las medidas.

La evaluación incluirá, al menos, un registro de las medidas implementadas con los datos cualitativos y cuantitativos resultantes de la aplicación de los indicadores propuestos, dificultades encontradas y propuestas de mejora. Para su correcta elaboración, se emplearán cuantas herramientas sean necesarias (encuestas, entrevistas, recopilación de datos...).

Medidas no evaluables: En el caso de medidas que dependan de diferentes factores, o de factores externos, si éstos no concurren, no se considerarán incumplimientos del Plan, sino medidas no evaluables, pudiendo, en su caso, ser objeto de revisión y/o modificación.

14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO

La composición del comité de seguimiento es paritaria entre la Diputación y la Parte Social firmantes del acuerdo.

Durante la vigencia del Plan, el comité de seguimiento tiene las funciones de implementación, seguimiento y evaluación del plan.

El comité de seguimiento está compuesto por:

Por la Diputación

Sra. Presidenta:

- D^a M^a Antonia Álvaro García-Villaraco (PP)

Sres./as Diputados/as en representación de la Diputación Provincial

- D^a Encarnación Medina Juárez (PP)
- D^a Vanessa Irla Uriarte (PSOE)
- D^a Irene Ruiz Camacho (PSOE)
- D. Luis Alberto Marín Morales (VOX)

Por los trabajadores y trabajadoras:

Sres./as representantes legales de la plantilla de Diputación Provincial

- D. Ignacio Marcilla Goldaracena (CSIF)
- D. Antonio Arrieta Camacho (CSIF)
- D^a Pilar Castellanos Reina (UGT)
- D^a Carmen Robres Delgado (CCOO)
- D. Manuel Ángel Gómez García (SIP)

El área de igualdad actuará como área técnica de asesoramiento y supervisión.

Las partes podrán contar con personas asesoras externas especializadas en materia de Igualdad.

En el caso de tener que realizar sustituciones, cada una de las partes propondrá a la persona sustituta. Dicha sustitución quedará recogida por escrito en el acta correspondiente.

El comité se reunirá, al menos, una vez al año. Podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las personas que integran la comisión.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.

- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, donde se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros del Comité, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las **funciones del comité de seguimiento** durante la vigencia del plan son:

- o Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- o Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- o Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver los conflictos interpretativos y de aplicación que se presenten.
- o Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- o Realizar el seguimiento anual del plan, registrando la realización de las medidas propuestas y recopilando los datos cuantitativos y cualitativos necesarios.
- o Realizar la evaluación del plan, a partir de los informes de seguimiento anual, analizando la eficacia y el impacto de las medidas aplicadas, el cumplimiento de los objetivos, nuevas necesidades detectadas y medidas correctoras, en su caso.
- o Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- o Proponer a la Diputación la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.
- o Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- o Participar en foros externos en materia de igualdad.
- o Realizar el plan anual de ejecución de medidas.

El comité de seguimiento se regirá por las Normas de Funcionamiento del Comité de Igualdad constituido para la negociación del plan y aprobadas por el propio Comité en fecha 8 de abril de 2025.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Tal y como establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El Plan será revisado en los supuestos establecidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en concreto:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En el informe de seguimiento anual se indicará expresamente si se da alguno de los supuestos que originan la revisión del plan de acuerdo al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, identificando qué supuesto es.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, será el Comité de Igualdad el encargado de realizar dicha revisión y, en caso de ser necesario, procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

16. REGISTRO

Una vez aprobado el Plan, se realizarán los trámites preceptivos de registro establecidos en la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (modificada por la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública).