

Lunes, 21 de julio de 2025

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa

ANUNCIO. Aprobación I plan de igualdad.

Se adjunta en Anexo la aprobación I Plan de Igualdad Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

Torrejoncillo, 14 de julio de 2025

Mónica Martín Sánchez

PRESIDENTA



Lunes, 21 de julio de 2025

DIAGNÓSTICO
AUDITORÍA SALARIAL
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD
RIVERA DE FRESNEDOSA

Elaborado por:

 **GRUPO BCMGestionARTE**





Contenido

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA MANCOMUNIDAD RIVERA DE FRESNEDOSA.....	5
1. PROCESO METODOLÓGICO.....	5
1.1. Objetivos del diagnóstico.....	5
1.2. Fases del diagnóstico.....	5
1.3. Técnicas utilizadas para la recolección de información.....	6
2.- CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	8
2.1 Ficha técnica.....	8
2.2. Organigrama.....	10
2.3. Contextualización y características generales de la empresa.....	11
2.4. Opinión de la plantilla sobre cuestiones generales en relación con la igualdad de oportunidades en la empresa.....	13
3. ANÁLISIS.....	16
3.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina.....	16
3.1.1. Composición según sexo del total de la plantilla.....	16
3.1.2. Distribución de la plantilla según sexo y puesto.....	16
3.1.3. Distribución de la plantilla según área y sexo.....	18
3.1.4. Distribución de la plantilla según sexo y edad.....	21
3.1.5. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad.....	22
3.1.6. Distribución de la plantilla por sexo, puesto y nivel de estudios.....	23
3.1.7. Distribución de la plantilla por nº de hijos/as.....	24
3.1.8. Distribución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y jornada.....	25
3.1.9. Distribución de la plantilla por sexo según horario y trabajo a turnos.....	26
3.1.10. Opinión de la plantilla sobre la distribución de mujeres y hombres en la empresa.....	26
3.2. Procesos de selección y contratación.....	27
3.2.1. Opinión de la plantilla sobre los procesos de selección y contratación.....	34
3.3. Clasificación profesional.....	35
3.3.1. Opinión de la plantilla sobre la clasificación profesional.....	35
3.4. Formación.....	36
3.4.1. Opinión de la plantilla sobre la formación.....	38
3.5. Promoción profesional.....	39
3.5.1. Opinión de la plantilla sobre la promoción.....	40

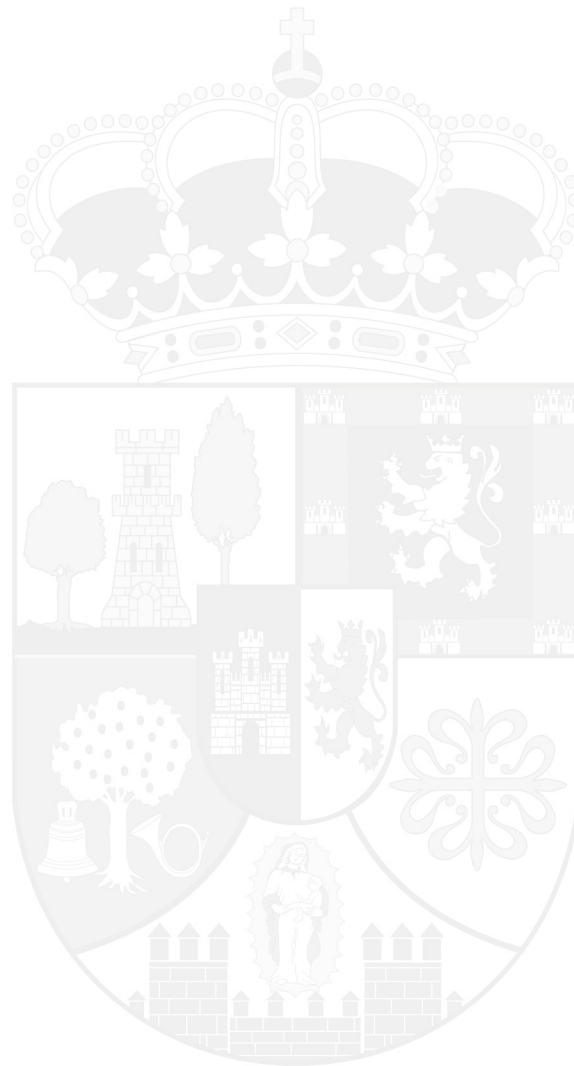


3.6. Condiciones generales de trabajo.....	40
3.6.1. Opinión de la plantilla sobre las condiciones generales de trabajo.....	41
3.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	41
3.7.1. Opinión de la plantilla sobre el ejercicio de los derechos para conciliar la vida laboral, familiar y personal.....	43
3.8. AUDITORÍA SALARIAL.....	46
3.8.1. Introducción. Objeto y metodología.....	46
3.8.2. Valoración de los puestos de trabajo (VPT).....	48
3.8.3. Análisis retributivo.....	51
3.8.4. Opinión de la plantilla sobre la política salarial.....	57
3.9. Políticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	57
3.9.1. Opinión de la plantilla sobre la política de prevención del acoso.....	58
3.10. Violencia de género.....	60
3.11. Salud y prevención de riesgos laborales.....	60
3.12. Comunicación.....	61
4. CONCLUSIONES Y ASPECTOS DE MEJORA.....	61
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MANCOMUNIDAD RIVERA DE FRESNEDOSA. 2024-2028.....	65
1. INTRODUCCIÓN.....	65
2. MARCO NORMATIVO.....	66
2.1. Marco Normativo Internacional.....	66
2.2. Marco Normativo Estatal.....	67
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	74
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	75
5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	76
6. MEDIDAS DEL PLAN.....	80
6.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina.....	80
6.2. Procesos de selección y contratación.....	82
6.3. Clasificación profesional.....	86
6.4. Formación.....	87
6.5. Promoción Profesional.....	91
6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	92
6.7. Auditoría salarial.....	96
6.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.....	98
6.9. Violencia de género.....	99

Lunes, 21 de julio de 2025



6.10. Prevención de riesgos y salud laborales.....	101
6.11. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.....	102
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	105
7.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	106
7.2. Procedimiento de modificación.....	107





DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA MANCOMUNIDAD RIVERA DE FRESNEDOSA.

1. PROCESO METODOLÓGICO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados a continuación, se ha analizado, desde una perspectiva de género, tanto las características de la organización como de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc.) y aspectos cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.).

1.1. Objetivos del diagnóstico

Objetivo general

El objetivo general del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentran la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

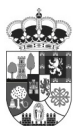
- Revisar la política empresarial desde la perspectiva de género.
- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de personal de la empresa.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- Detectar si existen discriminación o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan como base para la identificación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

1.2. Fases del diagnóstico

El proceso de elaboración del diagnóstico se adaptó a las siguientes fases:

- **La primera fase** (Del 09/02/2024 hasta el 07/03/2024) La gerencia de la mancomunidad adoptó el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, dejando por escrito la

5



Lunes, 21 de julio de 2025



decisión de elaborar el plan de igualdad y trasladando la decisión al resto de la plantilla. Se conformó la Comisión Negociadora. Además, fue acordada la metodología para la realización del diagnóstico, definiendo los objetivos, técnicas a utilizar en el trabajo de campo, etc.

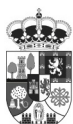
- **Durante la segunda fase** (desde el 08/03/2024 hasta 07/11/2024) se llevó a cabo la recogida de datos. Para su recolección fueron utilizadas distintas técnicas de investigación que serán detalladas más adelante.
- **En la tercera fase** (desde el 08/11/2024 hasta el 30/11/2024) tuvo lugar la sistematización de toda la información recogida, el análisis de la misma y la redacción y firma por parte de la Comisión Negociadora del documento final.

1.3. Técnicas utilizadas para la recolección de información

A continuación, se detallan las técnicas de investigación que fueron utilizadas durante el proceso de elaboración del diagnóstico en la empresa y los agentes implicados en el mismo.

Técnica	Objetivos específicos	Desarrollo
Análisis documental y recogida de datos cuantitativos	-Revisar la política empresarial desde la perspectiva de género. -Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la empresa. -Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical. -Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. -Detectar si existen discriminación o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres. -Determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan como base para la identificación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.	Revisión y análisis de documentos relevantes para el diagnóstico como: el convenio colectivo, misión y visión, circulares internas, publicidad empresarial, anuncios de ofertas de trabajo, etc. Recogida de datos cuantitativos para su posterior análisis tales como edad, nivel de estudios, % de jornada laboral, retribuciones, etc. Responsables del desarrollo: - RRHH y Comisión Negociadora: recolección de información y puesta a disposición del personal de apoyo. - Personal experto: análisis y sistematización de los resultados según los criterios aprobados por la Comisión Negociadora.
	Revisar la política empresarial desde la perspectiva de género.	Obtención de información sobre las siguientes dimensiones a través de dos modelos de cuestionarios, uno para la

6





Cuestionarios	<p>-Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de la empresa.</p> <p>-Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.</p> <p>-Determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan como base para la identificación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.</p>	<p>plantilla y otro para la dirección y mandos intermedios:</p> <ul style="list-style-type: none">- Opiniones de las personas sobre igualdad de oportunidades en la organización.- Sensibilidad del personal con la igualdad de género.-Sensibilidad de la dirección y mandos intermedios en cuanto a igualdad de género. <p>El cuestionario de la plantilla fue cubierto por 37 personas, teniendo en cuenta que en la fecha en que se realiza ya sólo quedaban los trabajadores de una escuela y la plantilla general se puede considerar que es un 82,22% de la plantilla.</p> <p>Responsables del desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none">-Personal experto: facilitar el modelo de cuestionario, análisis y sistematización de datos.-Comisión Negociadora: aprobación del cuestionario para su difusión, responsable de que la plantilla cubriera la herramienta, de asegurar la confidencialidad en el proceso, y de poner los datos a disposición del personal de apoyo.-Plantilla: colectivo destinatario.
----------------------	--	---

INDICADORES

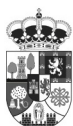
Índice de Distribución (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:

- % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres
- % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres

Índice de concentración (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:

- %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres

7





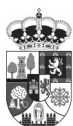
- %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

2.- CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

2.1 Ficha técnica

Datos de la empresa	
<i>Razón Social</i>	MANCOMUNIDAD INTEGRAL RIVERA DE FRESNEDOSA
<i>NIF</i>	G10166650
<i>Domicilio Social</i>	Plaza Mayor, 1 - 2ª Planta, Torrejoncillo Cáceres, 10830
<i>Forma Jurídica</i>	MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIO
<i>Año de Constitución</i>	1993
<i>Página Web</i>	https://www.riveradefresnedosa.es/
Responsable de la Entidad	
<i>Nombre</i>	MÓNICA MARTÍN SÁNCHEZ
<i>Cargo</i>	PRESIDENTA
<i>Teléfono</i>	619845292
<i>E-Mail</i>	presidencia@riveradefresnedosa.es
Responsable de Igualdad	
<i>Nombre</i>	SONIA MONTERO SÁNCHEZ Y SUSANA MORERA MARTÍN
<i>Cargo</i>	AGENTES DE IGUALDAD
<i>Teléfono</i>	927 303090
<i>E-Mail</i>	igualdad@riveradefresnedosa.es
Actividad	
<i>Sector Actividad</i>	Administración
<i>CNAE</i>	
<i>Descripción de la actividad</i>	Optimizar y realizar funciones municipales de los municipios integrantes.
<i>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</i>	Área 1.551,14 km2 12 municipios que la integran.
Dimensión	
<i>Centros de trabajos (indicar nº, actividad y localidad donde se encuentran)</i>	Sede: Plaza mayor, 1 2ª planta, Servicios generales y administración. Riobobos: Escuela profesional
<i>Facturación anual(€)</i>	PRESUPUESTO 2024:1.431.741,00

8



Lunes, 21 de julio de 2025



Información trabajadores/as	Mujeres	Hombres	Total
Personas trabajadoras de plantilla	19	7	26
Escuela taller			
Monitores	2	2	4
Alumnos	10	5	15
RLT de las personas trabajadoras	4	1	5
Sección sindical (indicar sindicato-s)	1 CCOO 3 UGT	UGT	5

La Mancomunidad la conforman 12 municipios:

- Acehúche
- Cachorrilla
- Casas de Don Gómez
- Casillas de Coria
- Ceclavín
- Holguera
- Pescueza
- Portaje
- Portezuelo
- Riolobos
- Torrejuncillo
- Zarza la Mayor

Organización de la gestión de personas

- ¿La empresa dispone de departamento de personal? No
- ¿Los procesos de gestión de personas están sistematizados? Si
- ¿La empresa está adscrita a algún convenio colectivo?
 - Sí de empresa
Nombre convenio-s: **Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa**. Expte.: 10/011/2010. (2010060820)
- Indique si la empresa tiene certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...): NO
- ¿Dispone de manual de acogida? NO
- ¿Dispone de código de conducta? NO

9

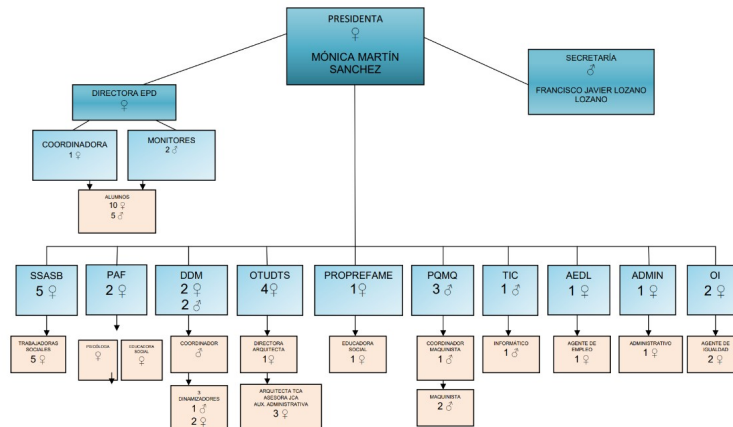




Otros planes y sistemas de gestión (Marque los que tiene la empresa)

Estratégico	
- Periodo de vigencia	
Conciliación	
Responsabilidad Social	
Prevención de Riesgos Laborales	Si
Seguridad e Higiene	
Normalización lingüística	
Sistema integral de gestión	
Gestión de calidad	
Gestión de la diversidad	
Gestión de la edad	
Gestión del conocimiento	

2.2. Organigrama



- SSASB: Servicios sociales de atención social básica.
- PAF: Programa de familias.
- DDM: Dinamización Deportiva municipal
- OTUDTS: Oficina territorial de urbanismo y desarrollo sostenible
- PROPREFAME: Programa de prevención de familias y menores en riesgo social
- PQMQ: Parque de maquinaria
- TIC: Tecnologías de la información y la comunicación.
- AEDL: Agente de empleo y desarrollo local
- OI: Oficina de igualdad
- EPD: Escuela profesional dual





2.3. Contextualización y características generales de la empresa

La **Mancomunidad Rivera de Fresnedosa**, situada al noroeste de Extremadura, delimitada al norte por las mancomunidades de Sierra de Gata y de Valle del Alagón, al Sur por la Mancomunidad Tajo-Salor, al este con la Mancomunidad de de Riberos del Tajo y al oeste con Portugal. Fue constituida en el año 1993 con el fin de optimizar y realizar en común diversas funciones municipales de los municipios integrantes de la mancomunidad. La sede se encuentra en la 2ª planta del Ayuntamiento de la localidad de Torrejoncillo.

Comprende un área de 1.551,14 km² y abarca una población aproximada de 10.003 personas, repartidas entre los siguientes municipios: Acehúche, Cachorrilla, Casas de Don Gómez, Casillas de Coria, Ceclavín, Holguera, Pescueza, Portaje, Portezuelo, Riobobos, Torrejoncillo y Zarza La Mayor; Mayor; y sus dos pedanías: Pajares de la Rivera que depende de Riobobos y Valdencín pedanía de Torrejoncillo.

Se trata de una zona agraria recompensada con el regadío, no en todos sus municipios, sino en los situados más al este, generando gran desigualdad económica en la mancomunidad. La introducción del regadío durante la década 1950-1960 representó el mayor desarrollo de la zona, por la llegada de mano de obra especializada en tareas agrícolas que originaron nuevas poblaciones de colonización como son Valdencín y Pajares de la Ribera.

Independientemente de este incremento de población en los años 50-60, en la actualidad la población de esta comarca es una población envejecida debido a la gran emigración a la Comunidad de Madrid, Cataluña y País Vasco. Aunque debemos resaltar que en los últimos años, se está dando un curioso fenómeno: muchos varones se desplazan de lunes a viernes a trabajar a otras Comunidades Autónomas y regresan a sus municipios extremeños el fin de semana; se trata, es obvio, de personas que desarrollan su labor en el sector de la construcción.

Objetivos y competencias:

El objetivo de la Mancomunidad, tendrá entre sus fines, la gestión mancomunada de los intereses generales municipales de su territorio, tales como:

- Urbanismo.
- Infraestructuras viaria y otros equipamientos.
- Protección Civil.
- Protección de la salubridad pública y sostenibilidad medioambiental.
- Deporte y ocupación del tiempo libre.
- Cultura.
- Información y promoción turística.
- Participación ciudadana en el uso de las TICs.

Lunes, 21 de julio de 2025



— Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata de personas en situación de riesgo de exclusión social.

Y la política de **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** se caracteriza por:

Política de igualdad de género

Mancomunidad cuenta con un servicio de Igualdad y Violencia de Género desde abril del 2012, aunque hasta el momento no se había elaborado ningún Plan de Igualdad.

Indique si se ha elaborado o se dispone de:	Sí	No
Protocolo específico contra o acoso sexual y acoso por razón de sexo	Está en elaboración.	
Presupuesto destinado a Igualdad	X	
Plan de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	Está en elaboración.	
Reconocimientos recibidos en Igualdad (Distintivo de Igualdad en la Empresas -DIE- o similar)		X

¿Se revisaron o elaboraron desde la perspectiva de género:	Sí	No
Los procesos de gestión de personas	X	
La política de prevención de riesgos laborales	X	
El diseño de productos y servicios	X	
La prestación o venta de productos o servicios	X	
La política de comunicación	X	
¿Se incorporan cláusulas para la igualdad en la contratación a empresas?		X

12



Lunes, 21 de julio de 2025



2.4. Opinión de la plantilla sobre cuestiones generales en relación con la igualdad de oportunidades en la empresa

Se elaboró un cuestionario dirigido a la plantilla sobre cuestiones generales relacionadas con la igualdad y aspectos de la gestión de personal con perspectiva de género.

El cuestionario ha sido respondido por 37 personas de la plantilla. Lo cual, teniendo en cuenta el tamaño total de la misma, que es de 46 personas, supone que casi se ha llegado al tamaño muestral para considerar las opiniones de estas personas como representativas del conjunto del personal.

Sexo
37 respuestas

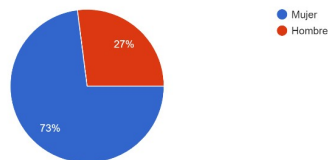


Gráfico 1

Como vemos en el gráfico 1, han participado en esta encuesta un 73% de trabajadoras frente a un 27% de trabajadores. Esto implica que los porcentajes de hombres y mujeres reproducen casi, los de la composición de la empresa, que está en un 66% formada por mujeres y en un 34% de hombres.

PREGUNTA 1: Desde su punto de vista, ¿en esta empresa se practica y promueve la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres?

31 respuestas

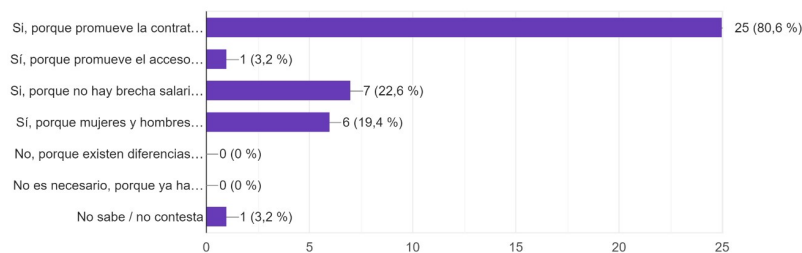


Gráfico 2

Lunes, 21 de julio de 2025



Una gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras participantes en la encuesta considera que Mancomunidad Rivera de Fresnedosa practica y promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PREGUNTA 2: ¿La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad?

30 respuestas

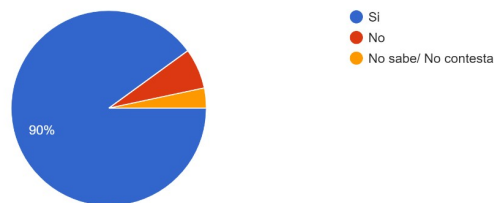


Gráfico 3

Cuando se le preguntó al grupo de la plantilla si creían necesario la implantación de un plan de igualdad en la empresa, la mayor parte del mismo contestó de forma afirmativa (un 90%), como podemos ver en el gráfico, lo que supone un dato positivo.

Por otra parte, encontramos también respuestas individuales: una que hace referencia al hecho de la empresa ya dispone de plan de igualdad (aunque no parece ser consciente de que los planes tienen una duración y hay que renovarlos). Y otra, que alega que en la empresa hay tantos hombres como mujeres, lo cual ya hemos revelado (aunque lo veremos mejor más adelante) que no es cierto, ya que la presencia masculina sólo alcanza al 34% del total, debido a que nos encontramos frente a un sector feminizado.

PREGUNTA 3: ¿Le ha informado la empresa de la puesta en marcha del plan de igualdad?

31 respuestas

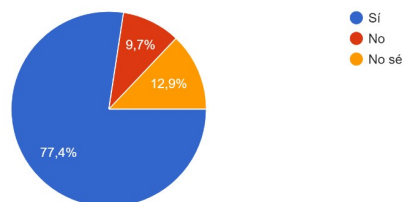


Gráfico 4

14





Respecto a la comunicación de la elaboración del plan de igualdad en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, un 77,4% de las personas encuestadas alega que, si fue informada, tan sólo un 9,7% dice que no, pero considerando el alto porcentaje afirmativo suponemos que se puede deber a casos particulares que no revisaron los canales de comunicación interna.

PREGUNTA 4: ¿Qué medidas cree que debería tomar su organización para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

27 respuestas

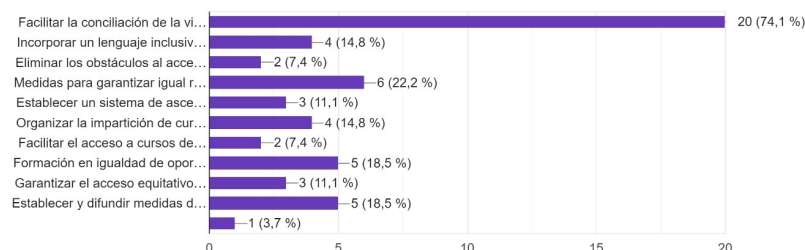


Gráfico 5

Como puede verse en el gráfico 5, la medida a implantar a la que más importancia le dan los y las participantes en la encuesta es la de “facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a través de horarios flexibles, ayudas económicas, cuidado de niños, teletrabajo”, que ha sido escogida más del doble de veces que cualquier otra. Esta demanda coincide con la de las plantillas de muchas empresas entidades y muestra cómo los trabajadores y trabajadoras están preocupados por disponer de más tiempo en el que desarrollar otros aspectos de sus vidas además del empleo, como la atención a familiares, la práctica del deporte, la formación u otros hobbies, o simplemente tiempo para el descanso. Por eso es deseable trabajar en fórmulas compatibles con este enfoque. En ese sentido, Mancomunidad Rivera de Fresnedosa ofrece la ventaja de que los horarios de todo el personal son continuos, lo que indudablemente ayuda a conciliar.

Otras opciones con un significativo número de votos son las de “Eliminar los obstáculos al acceso de las mujeres y su ascenso a puestos de responsabilidad” y “Garantizar el acceso equitativo a la formación para hombres y mujeres”.



3. ANÁLISIS

3.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

3.1.1. Composición según sexo del total de la plantilla

Tabla 1. Plantilla por sexo

Hombre	25
Mujer	49
Total general	74

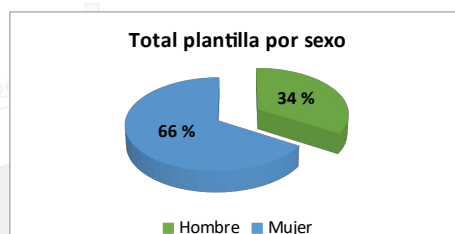


Gráfico 1

La plantilla de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, se caracteriza por ser feminizada, ya que las trabajadoras representan el 66% del total y los trabajadores, el 34% restante.

Sin embargo, la feminización no es muy acusada, pues como ya se comentó, la presencia equilibrada de mujeres y hombres está definida por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva como la que oscila entre el 40% y el 60% de cualquiera de los sexos.

Debemos destacar que del total de la plantilla antes mencionado, 38 personas pertenecen a los programas de Escuela Profesional Entre Pueblos y Reactivate (26 mujeres y 12 hombres). Este personal una vez terminado el programa ya no forma parte de la organización.

3.1.2. Distribución de la plantilla según sexo y puesto

Tabla 2. Personas por Puesto, según sexo

	Hombre	% H / TH	Mujer	% M / TM	Total general	% TOT	% H / T	% M / T
Trabajadora Social	0	0%	6	12%	6	8%	0%	100%
Administrativa	0	0%	2	4%	2	3%	0%	100%
Agente de empleo y desarrollo local	0	0%	1	1%	1	1%	1%	0%
Maquinista	5	20%	0	0%	5	7%	100%	0%
Coordinador-Dinamizador Deportivo	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
Agente de Igualdad	0	0%	3	6%	3	4%	0%	100%
Psicóloga	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Educadora Social	0	0%	2	4%	2	3%	0%	100%



Informático	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
Presidenta Mancomunidad	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Forestal	1	4%	1	2%	2	3%	50%	50%
Técnico Informático	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
Coordinadora	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Directora-Gestora	0	0%	2	4%	2	3%	0%	100%
Secretario-Interventor	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
Coordinadora	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Dinamizador/a Deportivo/a	2	8%	2	4%	4	5%	50%	50%
Asesor/a Jurídico/a	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Arquitecto/a Técnico/a	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Auxiliar Administrativo/a	1	4%	1	2%	2	3%	50%	50%
Arquitecto/a-Director/a	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Monitor/a de forestal/jardinería	3	12%	1	2%	4	5%	75%	25%
Alumno/a de forestal/jardinería	9	36%	21	43%	30	41%	30%	70%
Total general	25	100%	49	100%	74	100%	34%	66%

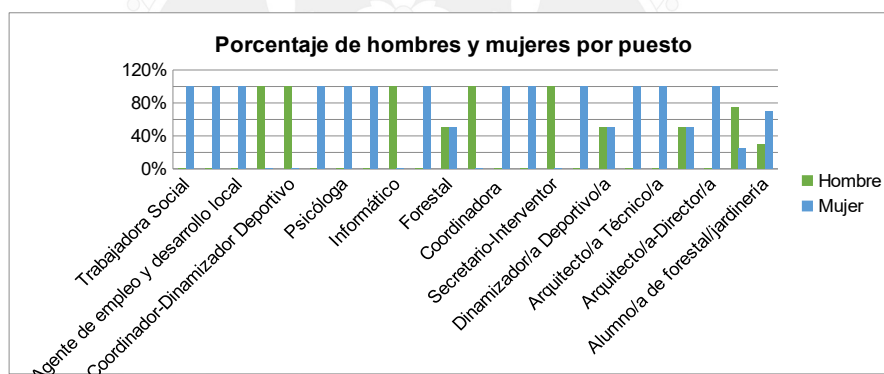


Gráfico 2

Existen 23 puestos distintos en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, de los cuales 6 están masculinizados y en 3 hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los puestos masculinizados, el más significativo es el de Maquinista, en el cual encontramos a 5 trabajadores, además este sería un puesto tradicionalmente masculinizado.

Por otra parte, los puestos feminizados son puestos técnicos, pero con funciones administrativas.

Y, por último, los puestos equilibrados son el de forestal, Dinamizador/a Deportivo/a y Auxiliar Administrativo/a.

Lunes, 21 de julio de 2025



Se detecta por tanto una presencia desequilibrada por sexo y puesto dado que existen más categorías o puestos feminizados o masculinizados que aquellos con presencia equilibrada.

La expresión segregación horizontal hace referencia a la falta de acceso de las mujeres a determinados sectores y puestos de trabajo, y su concentración en otros, no dándose el caso en general en los distintos puestos de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

Tabla 3. Personas por sexo y puesto de responsabilidad

	Hombre	% H / TH	Mujer	% M / TM	Total general	% TOT	% H / T	% M / T
Presidente/a Mancomunidad	0	0%	1	2%	1	1%	0%	100%
Secretario-Interventor	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
Director/a de Programas	2	8%	1	2%	3	4%	67%	33%
Personal Responsable	6	24%	6	12%	12	16%	50%	50%
Personal Técnico	3	12%	5	10%	8	11%	38%	63%
Personal Administrativo	2	8%	10	20%	12	16%	17%	83%
Personal Operario	2	8%	5	10%	7	9%	29%	71%
Personal Aprendizaje	9	36%	21	43%	30	41%	30%	70%
Total general	25	100 %	49	100%	74	100%	34%	66%

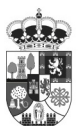
Al revisar los datos cuantitativos podemos afirmar que no se observa segregación vertical, esta expresión utilizada para explicar la falta de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las empresas. En la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, el puesto de máxima responsabilidad está desempeñado por una mujer.

3.1.3. Distribución de la plantilla según área y sexo

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se organiza en 12 áreas de trabajo:

- Presidencia Mancomunidad
- Administración, contempla los departamentos de Administración General Primer empleo/experiencia.
- Administración y OCV, que lo conforman los departamentos de Administración General Y Vivienda
- Servicio Social de Base
- Empleo y Desarrollo
- Parque de Maquinaria
- Dinamización Deportiva /Primer empleo experiencia
- Servicios: Urbanismo y Vivienda
- Igualdad: Programa de Igualdad y Violencia de Género

18





- Programa Atención a Familias
- TIC: Informático y Comunicaciones
- Forestal y PROPREFAME
- EPD: Escuela Profesional Entre Pueblos y Escuela Profesional Reactivate
- Secretaría-Intervención

Tabla 4. Personas por área y puesto, por sexo

Personas por Area, según sexo						
	Hombre	Mujer	Total general	% H / T	% M / T	
Administración General	0	1	1	0%	100%	
Administrativa	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Administración General Y Vivienda	0	1	1	0%	100%	
Administrativa	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Dinamización Deportiva	2	2	4	50%	50%	
Coordinador-Dinamizador Deportivo	1	0	1	100%	0%	Masculinizado
Dinamizador/a Deportivo/a	1	2	3	33%	67%	Feminizado
Empleo y Desarrollo	0	1	1	0%	100%	
Agente de empleo y desarrollo local	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Escuela Profesional EntrePueblos	7	12	19	37%	63%	
Directora-Gestora	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Coordinadora	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Monitor/a de forestal/jardinería	2	0	2	100%	0%	Masculinizado
Alumno/a de forestal/jardinería	5	10	15	33%	67%	Feminizado
Escuela Profesional Reactivate hasta el 07/10/23 y desde el 25/10/23 en Entre Pueblos	0	1	1	0%	100%	
Coordinadora	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Escuela Profesional Reactivate.	5	13	18	28%	72%	
Directora-Gestora	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Monitor/a de forestal/jardinería	1	1	2	50%	50%	
Alumno/a de forestal/jardinería	4	11	15	27%	73%	Feminizado
Informático y	1	0	1	100%	0%	

Lunes, 21 de julio de 2025



Comunicaciones						
Informático	1	0	1	100%	0%	Masculinizado
Parque de Maquinaria	5	0	5	100%	0%	
Maquinista	5	0	5	100%	0%	Masculinizado
Presidencia Mancomunidad	0	1	1	0%	100%	
Presidenta Mancomunidad	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Primer empleo experiencia	4	1	5	80%	20%	
Forestal	1	1	2	50%	50%	
Técnico Informático	1	0	1	100%	0%	Masculinizado
Dinamizador/a Deportivo/a	1	0	1	100%	0%	Masculinizado
Auxiliar Administrativo/a	1		1	100%	0%	Masculinizado
Programa Atención a Familias	0	2	2	0%	100%	
Psicóloga	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Educatra Social	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Programa de Igualdad y Violencia de Género	0	3	3	0%	100%	
Agente de Igualdad	0	3	3	0%	100%	Feminizado
Programa de Prevención con Familias y Menores en Riesgo	0	1	1	0%	100%	
Educatra Social	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Secretaría-Intervención	1		1	100%	0%	
Secretario-Interventor	1		1	100%	0%	Masculinizado
Servicio Social de Base	0	6	6	0%	100%	
Trabajadora Social	0	6	6	0%	100%	Feminizado
Servicios: Urbanismo y Vivienda	0	4	4	0%	100%	
Asesor/a Jurídico/a	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Arquitecto/a Técnico/a	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Auxiliar Administrativo/a	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Arquitecto/a-Director/a	0	1	1	0%	100%	Feminizado
Total general	25	49	74	34%	66%	

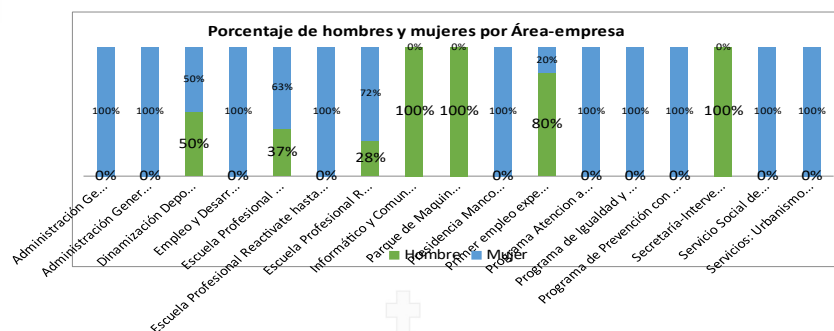


Gráfico 3

Como se puede observar en los datos correspondientes a la distribución por áreas, predominan las áreas conformadas totalmente o en su mayoría por mujeres.

Las áreas conformadas por hombres son: Área TIC, Parque de Maquinaria y Secretaría e Intervención, siendo estas áreas las que agrupan los puestos con perfiles tecnológico, mostrando la existencia de cierta segregación horizontal.

3.1.4. Distribución de la plantilla según sexo y edad

Tabla 5. Personas por sexo y tramo de edad

	Hombre	% H / TH	Mujer	% M / TM	Total general	% TOT	% H / T	% M / T
20 o menos	1	4%	0	0%	1	1%	100%	0%
20 a 25	3	12%	1	2%	4	5%	75%	25%
25 a 30	4	16%	4	8%	8	11%	50%	50%
30 a 35	3	12%	5	10%	8	11%	38%	63%
35 a 40	3	12%	8	16%	11	15%	27%	73%
40 a 45	3	12%	7	14%	10	14%	30%	70%
45 a 50	3	12%	7	14%	10	14%	30%	70%
50 a 55	3	12%	12	24%	15	20%	20%	80%
55 a 60	0	0%	3	6%	3	4%	0%	100%
60 en adelante	2	8%	2	4%	4	5%	50%	50%
Total general	25	100%	49	100%	74	100%	%	%

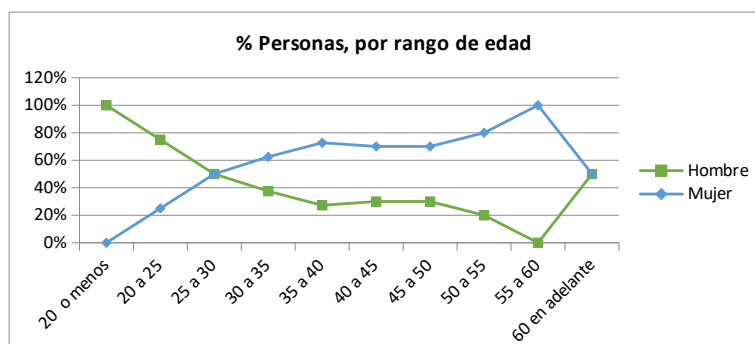


Gráfico 4

La franja de edad en las cuales se concentra una mayor proporción de la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa es la de 50 a 55, seguida por el ramo de 35 a 40. Eso sí, podemos encontrar una sutil diferencia entre la presencia de trabajadores y trabajadoras, pues mientras ellos se concentran más en la franja de edad de 25 a 30 años, ellas lo hacen especialmente en la de 50 a 55, resultando así que la edad media de las mujeres de la plantilla está en 44 años a diferencia que la de los hombres que está en 39.

En cualquier caso, es en estas franjas de edad en donde la presencia de mujeres y hombres está más equilibrada, como podemos ver en los índices de distribución (a la derecha de la tabla) y también en el gráfico 4. Hay incluso un tramo de edad, este mayoritario entre las trabajadoras de 40 a 45 años, en el que el número de mujeres sobrepasa al de hombres. Pero también hay bastante equilibrio en el número de mujeres y hombres en la franja de 50 a 55 años.

3.1.5. Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad

Tabla 6. Personas por sexo y tramos de antigüedad

	Hombre	% H / TH	Mujer	% M / TM	Total general	% TOT	% H / T	% M / T
0 a 1 años	10	40%	14	29%	24	32%	100%	0%
1 a 3 años	9	9%	19	39%	28	38%	36%	64%
5 a 10 años	2	36%	3	6%	5	7%	62%	38%
de 10 a 15 años		0%	4	8%	4	5%	68%	32%
más de 15	4	16%	9	18%	13	18%	61%	39%
Total general	25	100%	49	100%	74	100%	63%	37%



Al analizar la antigüedad de la plantilla desde la perspectiva de género debemos señalar que parte del personal pertenece a los Programas de enseñanza antes mencionados y que su permanencia en la organización tiene un carácter temporal. Es por ello que se concentra mayor número de personas en los tramos de antigüedad de menos de un año y de 1 a 3 años.

En el tramo de 10 a 15 y de más de 15 se concentra el 16% de los trabajadores y el 26% de las trabajadoras.

3.1.6. Distribución de la plantilla por sexo, puesto y nivel de estudios

Tabla 7. Personas por nivel de estudios, puesto y sexo

	Hombre	Mujer	Total general
Licenciatura	2	8	10
Agente de empleo y desarrollo local		1	1
Coordinador-Dinamizador Deportivo	1		1
Agente de Igualdad		3	3
Psicóloga		1	1
Presidenta Mancomunidad		1	1
Dinamizador/a Deportivo/a	1		1
Asesor/a Jurídico/a		1	1
Arquitecto/a-Director/a		1	1
Diplomatura	4	15	19
Trabajadora Social		6	6
Educadora Social		2	2
Informático	1		1
Coordinadora		1	1
Directora-Gestora		2	2
Coordinadora		1	1
Arquitecto/a Técnico/a		1	1
Auxiliar Administrativo/a		1	1
Monitor/a de forestal/jardinería	3	1	4
Grado Superior	3	2	5
Técnico Informático	1		1
Secretario-Interventor	1		1
Dinamizador/a Deportivo/a	1	2	3
FP II	2	2	4
Administrativa		2	2
Forestal	1		1
Auxiliar Administrativo/a	1		1
ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN	1		1

Lunes, 21 de julio de 2025



PROFESIONAL			
Maquinista		1	
1ª ETAPA EDUCACIÓN SECUNDARIA	10	21	31
Maquinista	1		1
Alumno/a de forestal/jardinería	9	21	30
Estudios Primarios	3		3
Maquinista	3		3
Total general	25	49	74

Con respecto al nivel de estudios, podemos ver que el que predomina entre la plantilla es el de “primera etapa de educación secundaria”. En este nivel hay más del doble de mujeres que de hombres. Aquí se concentra el alumnado de los programas activos.

El nivel de estudio del personal que conforma la plantilla de forma indefinida tiene mayoritariamente la titulación de Diplomatura y Licenciatura, es decir que nos encontramos con una plantilla altamente cualificada.

3.1.7. Distribución de la plantilla por nº de hijos/as

Como vemos en la tabla 8, más de la mitad de la plantilla no tienen hijos/as y destacando las mujeres en esta situación, coincidiendo además con el personal adherido a los Programas de Enseñanza.

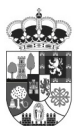
Después, en el apartado de conciliación, veremos cómo afecta esta situación diferencial respecto al número de descendientes en los trabajadores y trabajadoras, si ellos utilizan los permisos de paternidad y lactancia o no.

Tabla 8. Personas según Nº de hijos/as y sexo

	Hombre	Mujer	Total general
4	0	0	0
3	0	0	0
2	4	14	18
1	5	11	16
0	16	24	40
Total general	25	49	74

La estadística del INE nos muestra cómo la situación de paternidad/maternidad suele beneficiar a los hombres de cara al acceso al empleo, pero perjudicar a las mujeres. En este caso, no obstante, esto no se estaría produciendo ya que hay más mujeres que hombres con descendientes, lo que supone un dato positivo.

24

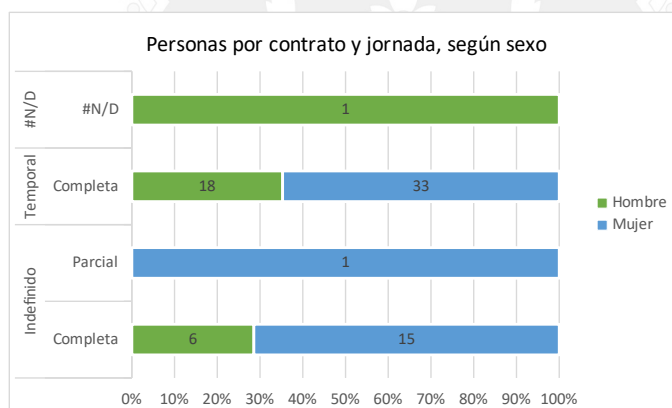




3.1.8. Distribución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y jornada

Tabla 9. Personas por sexo, tipo de contrato y jornada

	Hombre	Mujer
Indefinido	6	16
Completa	6	15
Parcial		1
Temporal	19	33
Completa	19	33
Nombramiento (parcial)	1	
Total	25	49



*N/D corresponde a puesto de Secretario- Interventor.

Gráfico 5

En cuanto al tipo de contrato y jornada, podemos ver en la tabla 9 y el gráfico 5 que la mayor parte de la plantilla tiene una situación de temporal con jornada completa, correspondiente, por una parte, al personal adscrito a los programas de Escuela Profesional y también a programas de mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral. En esta situación se encuentran 33 mujeres y 18 hombres.

Le sigue el personal indefinido con jornada completa, ocupado por 15 mujeres y 6 hombres. Una mujer se encuentra en situación de indefinido a jornada parcial, ocupando el puesto de



Administrativa y también tenemos la situación del Secretario-Interventor que está ocupado por un hombre y tiene una jornada parcial dentro de la organización.

A modo de resumen se puede afirmar que la Mancomunidad se caracteriza por una estabilidad laboral y no se observan desigualdades en las situaciones laborales analizadas.

3.1.9. Distribución de la plantilla por sexo según horario y trabajo a turnos

Tabla 10. Personas por horario y trabajo a turnos

	Hombre	Mujer
Continuo	23	47
Partido	2	2

A excepción del personal que conforma el Área de Dinamización Deportiva que tiene jornada partida por las funciones que realizan, el resto de la plantilla cuenta con una jornada continua.

3.1.10. Opinión de la plantilla sobre la distribución de mujeres y hombres en la empresa

PREGUNTA 5: ¿Cree que la empresa debe trabajar para aumentar el número de mujeres en la empresa?

Como podemos ver en el gráfico 6, a la pregunta de si la empresa debe aumentar el número de mujeres, la mayor parte del grupo de la plantilla participante ha contestado que no (en un 67,7%). No obstante, también es significativo el casi tercio del grupo que contesta afirmativamente. Tenemos que tener en cuenta que nos encontramos con una empresa feminizada, por lo que el incremento debería orientarse al género menos representativo, que en este caso es el hombre.

31 respuestas

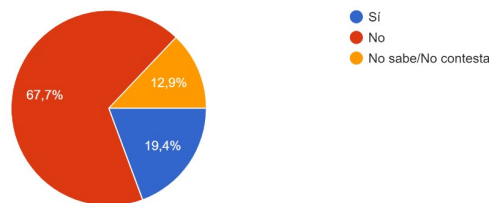


Gráfico 6



PREGUNTA 6: Si la respuesta anterior es sí, ¿En qué puestos especialmente?

10 respuestas

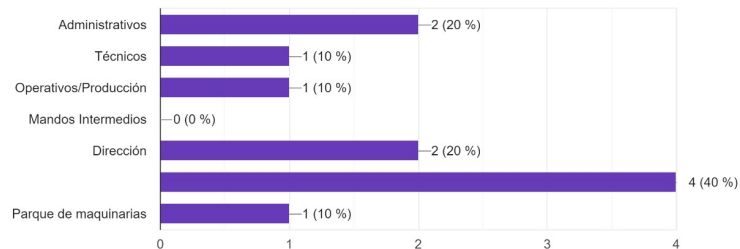


Gráfico 7

Interrogado el mismo grupo acerca de en qué puestos deberían incorporarse más mujeres, los puestos dirección son los que más puntos reúne, un 40% de los mismos.

3.2. Procesos de selección y contratación

Los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección tienen que ver con la apertura de un nuevo programa de inserción laboral promovido por la Diputación o la Junta de Extremadura. También para sustituir a una persona de baja por enfermedad común, accidente laboral, excedencia, jubilación...

No se dispone de un análisis de puestos de trabajo en el que se definen los requisitos (formativos, experiencia...) y las competencias requeridas para el desempeño del puesto, que haya sido elaborado desde la perspectiva de género. No obstante, eso no significa que no se tengan en cuenta estos requisitos, sino que se negocian y valoran de forma interna.

Según el tipo de proceso de selección que se abra, serán las personas que intervengan, por lo general es el personal de administración de la Mancomunidad.

En los Procesos de Selección Mediante Tribunal o Comisión, el procedimiento es el siguiente: Se redactan las bases, se convoca al Tribunal o Comisión, se levantan acta/s tras cada uno de

Lunes, 21 de julio de 2025



los procesos, se publican los listados provisional y definitivo, finalmente se presenta una propuesta de contratación.

Para el Proceso de Contratación: se solicita la documentación para el alta, se crea la ficha de alta, se firma el Contrato laboral (Copias Básicas, Modelo 145) y se comunica al servicio de empleo de la contratación.

¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Las incorporaciones son mediante procesos selectivos, regidos por bases de selección o por oferta de empleo en las cuales se especifican los requisitos a cumplir, por lo tanto, la decisión de contratación no parte de una persona si no de varias; se realiza en base a criterios objetivos establecidos según sea el proceso selectivo por: oposición, concurso-oposición, por concurso o preselección previa del Servicio de Empleo.

¿Las personas encargadas del proceso de selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres? ¿El proceso de selección lo realizan equipos mixtos (compuestos por hombres y mujeres)?

La selección se realiza por Tribunales o Comisiones de Selección, en ocasiones el personal que acude para formar parte de los mismos no es personal propio de Mancomunidad, con lo cual no se tiene conocimiento si tiene o no formación en igualdad; en lo relativo al personal propio de Mancomunidad, se les ha facilitado cursos formativos.

Se intenta que los equipos de selección sean mixtos.

Por las características de las ofertas de empleo que se publican, estas no se hacen de forma interna.

¿Qué canales se utilizan para la difusión externa de las ofertas?

- Tablón de anuncios de: Sede Electrónica y página Web de Mancomunidad.
- Publicación en boletín Oficial de la Provincia, de Extremadura, del Estado, según proceda en cada caso.
- Se remiten bases de proceso/s selectivo/s a los Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad.

En las ofertas se revisa de forma cuidadosa el lenguaje a utilizar, siempre utilizando un lenguaje inclusivo.

¿Se reciben las candidaturas a través de un formulario que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria o se reciben directamente los CV y cartas de motivación?

Lunes, 21 de julio de 2025



Para acceder a procesos selectivos ofertados conforme a bases, los/as candidatos/as han de presentar modelo normalizado que se adjunta a las bases reguladoras del proceso.

En cuanto a las candidaturas recibidas, se recibe mayoritariamente candidaturas de mujeres para la mayor parte de los puestos. Y no se han puesto en marcha actuaciones dirigidas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres. Por las características de las ofertas son los hombres los que se encuentra infrarrepresentados.

En cuanto al sistema de selección, se definen de manera previa las pruebas y los baremos a utilizar, priorizando las pruebas profesionales.

Aunque no se dispone de un manual de acogida como tal, existe un protocolo no escrito de información previa al comienzo del trabajo, hay una entrevista previa con presidencia y una reunión con la persona encargada de la gestión de personal, para informar sobre el funcionamiento de la mancomunidad en lo relativo a permisos, ausencias, control horario, facilitar manuales de PRL, otorgar la posibilidad de reconocimiento médico, entre otras cuestiones.

La entidad cuenta con un Plan de Gestión y Retención del talento.

Tabla 11. Incorporaciones en los tres últimos años

Últimos tres años	Mujeres	Hombres	Total	% M / T	% H / T
Antepenúltimo año	18	10	28	54%	36%
Penúltimo Año	18	10	28	54%	36%
Último año	15	10	25	60%	40%
TOTAL	51	30	81	62%	38%

Como vemos en la tabla 11 de la página siguiente, en los tres últimos años se han producido en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, 81 incorporaciones. En cualquier caso, tomando como referencia el tamaño de la plantilla a lo largo de 2023, que fue de 74 personas, esto implica que el trabajo en la empresa se ha caracterizado, por una importante temporalidad. En los últimos 3 años las incorporaciones se han comportado de forma similar, destacando que han sido mayoritarias las contrataciones femeninas.

**Tabla 12. Incorporaciones en el último año por edad**

Edad	Hombres	% H / TH	Mujeres	% M / TM	Total	% TOT	% H / T	% M / T
20 años o menos	1	10%	0	0%	1	4%	100%	0%
20 a 25 años	2	20%	0	0%	2	8%	100%	0%
25 a 30 años	0	0%	2	13%	2	8%	0%	100%
30 a 35 años	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%
35 a 40 años	1	10%	5	33%	6	24%	17%	83%
40 a 45 años	3	30%	3	20%	6	24%	50%	50%
45 a 50 años	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%
50 a 55 años	2	20%	3	20%	5	20%	40%	60%
55 a 60 años	0	0%	1	7%	1	4%	0%	100%
60 años en adelante	1	10%	1	7%	2	8%	50%	50%
Totales	10	100%	15	100%	25	100%	40%	60%

Las franjas de edad en las que más personas se incorporaron fueron las de 35 a 45 años, siendo el 48% de las personas que ingresaron en 2023, seguidas de las de 50 a 55 años.

Por otra parte, en la tabla 13 de la página siguiente podemos ver que la inmensa mayoría del personal que se incorporó en el último año lo hizo en la situación familiar 3 del modelo 145 de la AET, es decir, se trata de personas solteras sin hijos. en parejas de hecho con hijos o matrimonios (con hijos o sin), en donde la renta de ambos cónyuges supera los 1.500 euros anuales o personas solteras o separadas que no convivan con su hijo/a.

Solamente encontramos 2 mujeres y un hombre en unidades familiares monomarentales y monoparentales.

Tabla 13. Incorporaciones en el último año por sexo y situación familiar

Situación familiar	Hombres	Mujeres	Total
Contribuyente soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, CON HIJOS/AS menores de 18 años o mayores incapacitados sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que convivan exclusivamente con él/ella (unidades familiares monoparentales)	1	2	3
Contribuyente casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1.500 € anuales, excluidas las exentas. Este caso se señala cuando	0	0	0

30





el perceptor está casado y su cónyuge no tiene ingresos. Es decir, no trabaja ni percibe prestación de desempleo, y en todo caso sus ingresos no sobrepasan la cantidad de 1500€ anuales

Contribuyentes que se encuentren en cualquier otra situación distinta de las dos anteriores.	24	47	71
Totales	25	49	74

Tabla 14. Incorporaciones en el último año por sexo, tipo de puesto y nivel jerárquico.

Puestos	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	0	1	1
Responsable de departamento	1	1	2
Personal técnico	2	3	5
Personal administrativo	0	0	0
Personal Operario	2	0	2
Personal Aprendizaje	5	10	15
Totales	10	15	25

En la tabla 14 de incorporaciones por tipo de puesto comprobamos, a su vez, que una gran mayoría del personal que ingresó en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa en 2023 lo hizo como personal de aprendizaje, en total 15 personas de las 25 incorporaciones. En este periodo encontramos un cambio en la dirección de la entidad, asumiendo el puesto de máxima dirección una mujer, en los responsables de departamento se incorporaron un hombre y una mujer y la diferencia la vemos en el personal operario que fueron dos hombres, fueron sustituciones, aunque hubo 2 contratos fue una única plaza.

Por último, en la tabla de incorporaciones en el último año por sexo y tipo de contrato comprobamos que el 60% de las incorporaciones fue del alumnado de los Programas de aprendizaje, contratado con un contrato específico para este tipo de actividad. Le sigue el personal temporal a tiempo completo (el 32% de las incorporaciones) que se incorporó, por un lado, al Programa Entrepueblos y por otro para sustituir al personal que causó baja.

Tabla 15. Incorporaciones en el último año por sexo y tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	4	4	8
Temporal a Tiempo Parcial	0	1	1
Fijo Discontinuo	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	1	0	1
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	10	5	15
Otros (becas de formación, etc)	0	0	0
TOTAL	15	10	25

Lunes, 21 de julio de 2025



Tabla 16. Ceses en los tres últimos años

	Mujeres	Hombres	Total
Antepenúltimo año. 2021	17	4	21
Penúltimo año. 2022	13	8	21
Último año. 2023	19	11	30
TOTAL	49	23	71

Por otra parte, en la tabla 16 de ceses en los tres últimos años, identificamos que los ceses son más frecuentes en las mujeres que en los hombres, siendo directamente proporcional al dato de las contrataciones.

Es precisamente en el último año donde ha habido mayor número de ceses, al coincidir con 2 escuelas profesionales, contando cada una con 19 personas, y con una duración de un año.

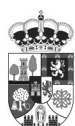
Tabla 17. Ceses en el último año por sexo y situación familiar

Situación familiar	Hombres	Mujeres	Total
Contribuyente soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, CON HIJOS/AS menores de 18 años o mayores incapacitados sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada que convivan exclusivamente con él/ella (unidades familiares monoparentales)	0	1	1
Contribuyente casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtiene rentas anuales superiores a 1.500 € anuales, excluidas las exentas. Este caso se señala cuando el percceptor está casado y su cónyuge no tiene ingresos. Es decir, no trabaja ni percibe prestación de desempleo, y en todo caso sus ingresos no sobrepasan la cantidad de 1500€ anuales	0	0	0
Contribuyentes que se encuentren en cualquier otra situación distinta de las dos anteriores.	11	18	29
Totales	11	19	30

En los ceses por situación familiar, todas las personas reseñadas, a excepción de una, lo hicieron en la situación 3 del modelo 145 del AET, es decir, como personas solteras sin hijos. en parejas de hecho con hijos o matrimonios (con hijos o sin), en donde la renta de ambos cónyuges supera los 1.500 euros anuales o personas solteras o separadas que no convivan con su hijo/a. Se trata de la situación más común entre los y las contribuyentes.

Tabla 18. Ceses en el último año por sexo, tipo de puesto y nivel jerárquico.

32





Puestos	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	0	1	1
Responsable de departamento	0	1	1
Personal técnico	3	4	7
Personal administrativo	1	1	2
Personal Operario	3	1	4
Personal de aprendizaje	4	11	15
Totales	11	19	25

En los ceses por nivel jerárquico, podemos comprobar que mayoritariamente fue el personal de aprendizaje por motivo de la dinamización de los programas educativos. Otras 7 personas, 3 hombres y 4 mujeres, lo hicieron como personal técnico, 4 personal operario.

Tabla 19. Ceses en el último año por sexo y tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	6	6	12
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0
Fijo Discontinuo	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	1	1	2
Indefinido a Tiempo Parcial	1	0	1
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	11	4	15
Otros (becas de formación, etc)			
TOTAL	19	11	30

Una de las trabajadoras cesadas tenía con Mancomunidad Rivera de Fresnedosa una relación indefinida a tiempo completo (excedencia de larga duración), 15 por finalización del Programa, el resto por jubilación o incorporación de la persona a la que sustituía.

Y en la tabla de motivos de los ceses (Tabla 20), encontramos como razón principal tenemos la finalización del contrato, debido a la finalización de los Programas de Enseñanzas a los que estaba sujetos.

Tabla 20. Motivos de los ceses en el último año por sexo y edad

Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación		0	1	1



Jubilación anticipada		0	0	0
Despido	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	0	1	1
	46 y más	0	0	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	3	5	8
	30 – 45 años	11	3	14
	46 y más	3	0	3
	< 20 años	0	0	0
Cese voluntario	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	1	0	1
	46 y más	1	1	2
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0	0
	20 – 29 años	0	0	0
	30 – 45 años	0	0	0
	46 y más	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		0	0	0
TOTAL		19	11	30

3.2.1. Opinión de la plantilla sobre los procesos de selección y contratación

PREGUNTA 7: Cuando se realizan procesos de selección en la entidad, ¿considera que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?

Como vemos en el gráfico 8, una gran mayoría de las personas encuestadas, el 76,7% contestó afirmativamente a la pregunta sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, lo cual constituye un dato positivo. Sólo 1 persona se manifestó en sentido contrario, una de ellas al dejar la opinión “porque hay cargos tradicionalmente ocupados por x personas”, lo que implica que en no todos los procesos hay esta igualdad de oportunidades y habría que valorar las razones.

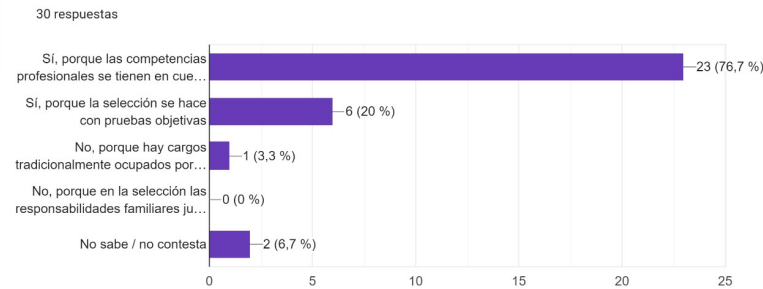


Gráfico 8

3.3. Clasificación profesional

La clasificación profesional en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se realiza según convenio. En este caso, el Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa”.

La clasificación profesional en este convenio viene recogida en el Artículo 9 Relación de puestos de trabajo (RPT), organigrama y catalogación.

A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A 1	Titulados Superiores
	A 2	Titulados de Grado Medio
B		Técnico Superior
C	C 1	Bachiller o Técnico
	C 2	Graduado Educ. Secundaria

Agrupaciones Profesionales (A.P.)

Queda recogido en este convenio que la creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo estable contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará previa negociación en la mesa, como máximo, en el último trimestre de cada año.

3.3.1. Opinión de la plantilla sobre la clasificación profesional

Lunes, 21 de julio de 2025



PREGUNTA 8: ¿Existen categorías profesionales similares, unas desempeñadas principalmente por mujeres y otras desempeñadas principalmente por hombres, que tengan diferentes salarios?

Cuando se le preguntó a las personas del grupo participante en la encuesta si consideraban que en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa existen categorías profesionales similares, unas principalmente desempeñadas por hombres y otras por mujeres, que tengan diferentes salarios, la mayor parte de las mismas, un 66,7%, respondió negativamente y otro 30% que desconocía la respuesta.

30 respuestas

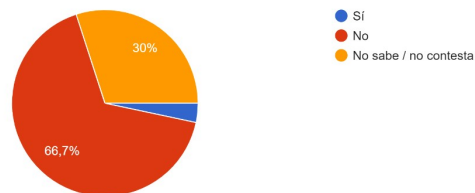


Gráfico 9

3.4. Formación

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no cuenta con un plan de formación propio, pero pueden acogerse a diferentes planes de las administraciones como pueden ser:

- Formación FEMPEX. <https://formacion.fempex.es/>
- Formación Diputación de Cáceres. <https://formacion.dip-caceres.es/plan-de-formacion-2024>
- Escuela de Administración Pública. <http://eap.juntaex.es/formacion/plan-de-formacion>

Además, hay otro tipo de formación específica para cada servicio/programa desde la Junta de Extremadura para la tramitación de los expedientes de cada servicio como:

- Tic, Servicios sociales, vivienda...

También se da formación en igualdad, en prevención de riesgos laborales, en motivación o comunicación.

Tabla 22. Formación en el último año

Denominación del curso	Hombres	Mujeres	Total	% H / T	% M / T
MOVIMIENTO DE TIERRAS	19	7	26	73%	27%

36





PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2	7	9	22%	78%
JORNADA SENSIBILIZACIÓN EN CACHORRILLA	0	10	10	0%	100%
TALLER COHESIÓN GRUPAL Y SENSIBILIZACIÓN IGUALDAD DE GÉNERO	5	14	19	26%	74%
SANAR A TU NIÑO INTERIOR	9	9	18	50%	50%
Total	35	47	82	43%	57%

Tabla 23. Participantes en la formación según momento de impartición.

	Hombres	Mujeres	Total
En horario laboral	35	47	82
Fuera del horario laboral	0	0	0
Mixta	0	0	0
Total	35	47	82

En el análisis de la participación de la plantilla en la formación impartida en la empresa en el último año podemos ver en la tabla 22, que se han impartido cinco cursos. Del dato ofrecido podemos destacar que, en curso de Movimiento de tierra, la participación fue mayoritariamente masculina y en la Jornada de Sensibilización en Cachorrilla, la participación fue 100% femenina, mostrando cierta segregación.

La formación en la mancomunidad tiene carácter voluntario. Las propuestas formativas se envían por correo electrónico mediante comunicado de la Presidencia.

Los cursos se han impartido durante el horario laboral y de forma presencial, generalmente en el horario de la mañana.

En el caso de que de forma excepcional se realice una formación fuera del horario de trabajo, esta se compensa con horas libres a las personas participantes.

Por otra parte, la empresa no concede ayudas al personal para la formación externa como Masters, etc.

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa ha organizado formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

TALLER COHESIÓN GRUPAL Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

Se impartió a los siguientes servicios: Servicio Social de Base, Urbanismo, Vivienda, Primer empleo experiencia, Programa de Familia, Programa de Menores, Servicios de Igualdad, Administración y Parque de Maquinaria.

El contenido en Cohesión Grupal: Identificar los factores que contribuyen a la cohesión grupal. Establecer metas y objetivos para el equipo. Crear un entorno de confianza, respeto y comunicación abierta. Poner en marcha actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo.

Lunes, 21 de julio de 2025



El contenido en Sensibilización en igualdad de Género: conceptos básicos, acciones para promover la igualdad de género, políticas de igualdad, comunicación no sexista, entre otros.

Hasta el momento no se han puesto en marcha actuaciones específicas para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...).

No se ha impartido formación específica para mujeres o para hombres, ni la formación impartida ha estado directamente relacionada con promoción profesional.

3.4.1. Opinión de la plantilla sobre la formación

PREGUNTA 9: ¿La formación ofrecida por su empresa es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo?

30 respuestas

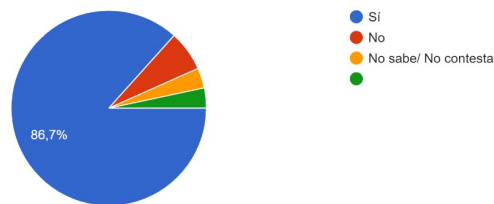


Gráfico 10

Como se puede ver en el gráfico 10, casi la totalidad de la plantilla ha contestado afirmativamente a la pregunta de si la formación ofrecida por la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo, lo que constituye un dato positivo. Sólo dos personas contestaron que no.

PREGUNTA 10: ¿Se ofrece más formación para puestos donde hay mayor presencia de mujeres u hombres?

Lunes, 21 de julio de 2025



31 respuestas

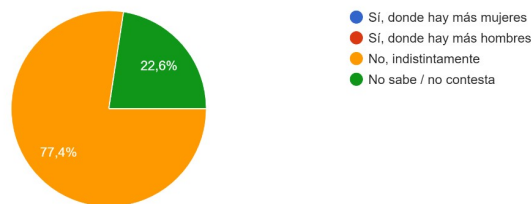


Gráfico 11

Del mismo modo, cuando se preguntó si se ofrece más formación para puestos donde hay mayor presencia de mujeres u hombres, la mayor parte de la muestra, el 77,4%, respondió que se ofrece indistintamente del sexo.

PREGUNTA 11: ¿Las formaciones se llevan a cabo en horario laboral?

29 respuestas

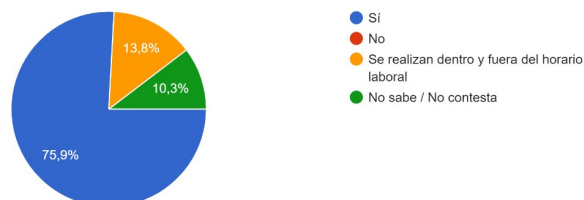


Gráfico 12

Por último, a la pregunta de si las formaciones se realizan en horario laboral, la mayoría de los y las encuestadas, de sólo el 75,9 %, contesta afirmativamente, pero otro 13,8% afirma que se realizan tanto dentro como fuera del horario laboral y una persona contesta que los cursos no suelen impartirse en este horario de trabajo, aunque se refieren a cursos particulares que cada uno elige.

Es importante adaptar el horario de formación a la jornada laboral, con el objetivo de beneficiar la vida personal de cada trabajador y trabajadora, no obstante, siempre que se vea compensado ese horario puede resultar aceptable.

39



3.5. Promoción profesional

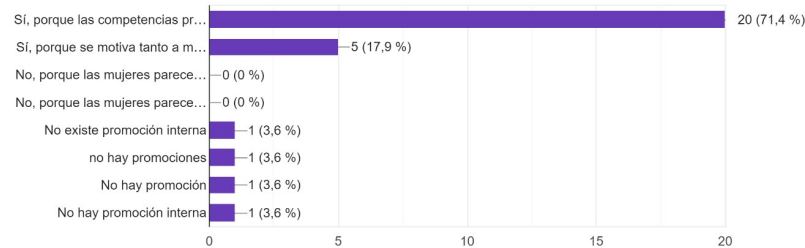
La Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no cuenta con un procedimiento de promoción profesional y durante el periodo analizado no se ha realizado ninguna promoción interna.

No podemos realizar un análisis de las promociones porque no ha habido ninguna en los últimos años.

3.5.1. Opinión de la plantilla sobre la promoción

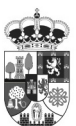
PREGUNTA 12: ¿Ofrece la empresa las mismas posibilidades a mujeres y hombres a la hora de promocionar?

15. ¿Considera que trabajadores y trabajadoras promocionan por igual en la empresa?
28 respuestas



Quando se preguntó a las personas de la plantilla participantes en la encuesta si la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres a la hora de promocionar, el 71,4% de este grupo contestó afirmativamente, tan sólo 5 personas respondieron que no, aunque como hemos comentado anteriormente no se ha realizado ningún procedimiento de promoción. No obstante, apreciamos claramente que la empresa ofrece las mismas posibilidades a todas las trabajadoras y los trabajadores de la empresa y lo perciben claramente.

40





3.6. Condiciones generales de trabajo

En el Artículo 13 del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se recoge lo referente a la jornada laboral y el horario, y este estipula que la jornada será de 35 horas semanales o de 1567 horas anuales, en horario preferentemente de lunes a viernes de forma continuada de mañana, a excepción de aquellos puestos que desempeñan funciones los días festivos y fines de semana.

En la organización el teletrabajo se realiza de forma ocasional, al no estar regulado, este se autoriza de forma puntual para casos excepcionales, con previa solicitud.

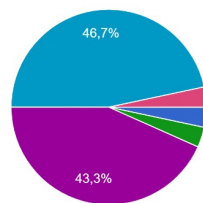
Se conocen y se respetan los derechos a la intimidad y la desconexión del personal, aunque no existe un Plan de desconexión digital.

3.6.1. Opinión de la plantilla sobre las condiciones generales de trabajo

PREGUNTA 14: ¿Se alarga la jornada laboral con frecuencia por exceso de trabajo?

En el gráfico 15 de la página siguiente vemos que el 46,7% de todas las respuestas han sido para señalar que la jornada laboral nunca se alarga, que es la más votada. Por otra parte, el otro 43,3% de las respuestas señalan que la jornada no se alarga “nunca” o “casi nunca”, por lo que entendemos que deben darse distintas situaciones en función del puesto que se ocupe. En cualquier caso, las personas que señalan este alargamiento suelen ser los servicios que hacen actividades los fines de semana, como son los dinamizadores deportivos.

30 respuestas



- Sí, una vez al mes aproximadamente
- Sí, más de una vez al mes
- Sí, una vez a la semana
- Sí, más de una vez a la semana
- Casi nunca
- No, nunca
- Algunas veces tenemos que trabajar tardes y fines de semana por el tipo de actividades que llevamos a cabo



3.7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los permisos disponibles en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa para favorecer la conciliación de su personal son básicamente los que marca la legislación vigente y los negociados en el Convenio Colectivo. No se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados al nacimiento/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...).Y tampoco han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (aumento de la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...)

La Mancomunidad no recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal dirigida a poner en marcha medidas para atender dichas demandas. Se realiza informalmente atendiendo demandas puntuales de algunas personas.

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa asegura que la información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal.

El canal que se utilizan para solicitar medidas de conciliación por parte de las personas trabajadoras es la Sede Electrónica de la Mancomunidad, mediante instancia.

Por otra parte, no se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados.

En la Mancomunidad las vacaciones se solicitan y disfrutan de forma fragmentada si se desea en fracciones mínimo de 5 días hábiles.

Tabla 24. Utilización de medidas de conciliación según sexo

(Datos del último ejercicio)		Número de personas en situación de acogerse		Número de personas que efectivamente se acogen	
Medidas de conciliación		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso por nacimiento	Dirección	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	0
	Personal técnico	0	0	2	2
	Personal operario	0	0	1	0
Permiso de lactancia	Dirección	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	0
	Personal técnico	0	0	1	0
	Personal operario	0	0	1	0
Reducción de jornada por guarda legal	Dirección	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	0
	Personal técnico	0	0	0	0



(menores de 12 años)	Personal operario	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de menores (menores de 3 años)	Dirección	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	0
	Personal técnico	0	0	0	0
	Personal operario	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)	Dirección	0	0	0	0
	Mandos intermedios	0	0	0	0
	Personal técnico	0	0	0	0
	Personal operario	0	0	0	0
Bolsa de horas para uso personal		0	0	0	0
Bolsa de horas para cuidado personas dependientes		0	0	0	0
Otras		0	0	0	0
Servicios para el apoyo a la conciliación					
Guardería		0	0	0	0
Comedor		0	0	0	0
Transporte colectivo		0	0	0	0
Otros:		0	0	0	0
Flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo					
Flexibilidad de entrada y salida		0	0	2	0
Flexibilidad de parada del mediodía		0	0	0	0
Flexibilidad de horario negociada		0	0	0	0
Reducción de jornada por motivos personales		0	0	0	0
Excedencia remunerada por motivos personales		0	0	0	0
Excedencia no remunerada por motivos personales		0	0	1	0
Acercamiento al lugar de residencia		0	0	0	0
Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada		0	0	0	0
(*) Excedencia por cuidado de familiares dependientes: se han considerado como potencialmente beneficiarias de esta medida a todas las personas de la plantilla.					

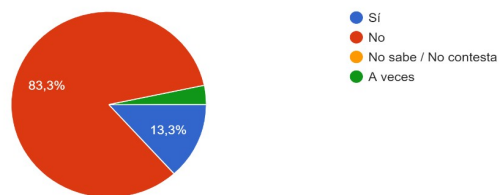
Como puede verse en la tabla 24, sólo 5 personas utilizaron alguna medida de conciliación en el último año: por una parte, tres mujeres y dos hombres disfrutaron del permiso por nacimiento y 2 mujeres del permiso de lactancia.

Dos mujeres tienen derecho a una flexibilidad horaria por cuidados del menor y una mujer a estado de excedencia no remunerada dentro del periodo analizado.



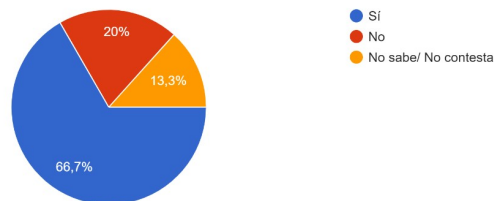
3.7.1. Opinión de la plantilla sobre el ejercicio de los derechos para conciliar la vida laboral, familiar y personal

PREGUNTA 15: ¿Tiene dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar?



Cuando se le pidió al grupo de la plantilla participante en la encuesta que valorara la política de conciliación existente en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, podemos ver en el gráfico 16 que la mayoría de los encuestados consideran que no tienen dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar. No obstante, un 13,3 % afirman que sí tienen dificultades, por lo que es importante revisar estas cuestiones.

PREGUNTA 16: ¿Conoces las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral disponibles en su empresa?



En esta cuestión encontramos también que la mayoría del grupo de plantilla, un 66,7%, afirma que la empresa ha informado a la plantilla de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, aunque otro lado un 13,3% de la muestra que afirma que Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no sabe/ no contesta si ha sido informado. Y el 20% restante no, por lo que la Mancomunidad debería informar a todos sus empleados y empleadas por igual.

PREGUNTA 17: ¿Se ha consultado a la plantilla en algún momento para diseñar las medidas de conciliación según sus necesidades?

Lunes, 21 de julio de 2025



29 respuestas

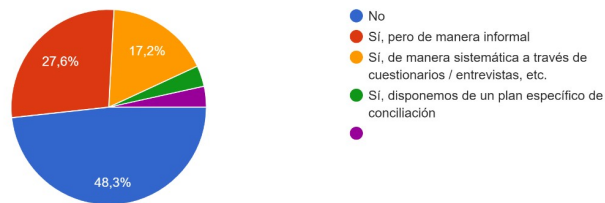
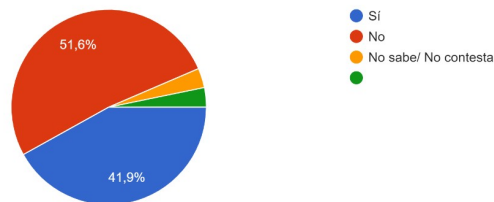


Gráfico 18

Más clara parece la respuesta a la pregunta de si se ha consultado a la plantilla para diseñar las medidas, a la que un 48,3% de la muestra ha respondido negativamente. Aunque otro 27,6% de los y las participantes afirman que sí se les ha consultado, de manera informal o de manera formal a través de cuestionarios o entrevistas.

PREGUNTA 18: En los últimos años, ¿ha hecho uso de algunas de las medidas de conciliación?

31 respuestas



Por otra parte, a la pregunta de si se ha hecho uso de alguna medida de conciliación en los últimos años, el mismo porcentaje que en la pregunta anterior, un 41,9% del grupo de plantilla participante, reconoce que no ha hecho uso de ninguno, frente a un 51,6% que afirma no haber utilizado ningún permiso.

PREGUNTA 19: En caso de respuesta negativa en la pregunta anterior, indique por qué

Lunes, 21 de julio de 2025



17 respuestas

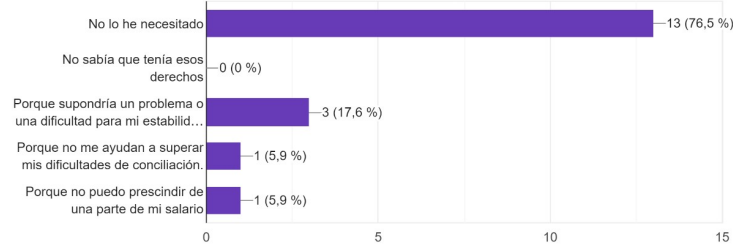


Gráfico 20

Y cuando se les ha preguntado a esas personas que contestaron que no, la razón de no haber hecho uso de permisos, podemos ver que la mayoría contesta que no lo ha necesitado, lo que supone un dato positivo. Aunque 3 personas inciden en que podría suponer un problema o perjudicar su estabilidad laboral. Es importante recordar a todos los trabajadores la disposición de sus derechos de conciliación, para que puedan hacer uso de ellos siempre que lo necesiten.

3.8. AUDITORÍA SALARIAL

3.8.1. Introducción. Objeto y metodología

El presente informe representa los resultados de la auditoría salarial, solicitada por la **Comisión Negociadora de Igualdad de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa**.

El *Artículo 3 de Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* plantea:

“A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”.

46



Lunes, 21 de julio de 2025



La metodología de recursos humanos de nuestro equipo utiliza métodos técnicos para analizar las estructuras organizacionales, recurriendo a un punto de vista diferente, **la perspectiva de género**. Esto nos permite detectar indicadores que nos informan con mayor precisión de las posibles situaciones que están ocurriendo a nivel estructural, a nivel de departamentos y su relación con las actividades claves de la organización de una forma completamente objetiva.



Este informe pretende analizar el valor de los puestos desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos es la clave para establecer los criterios de retribución del personal. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto. El valor ya no está en lo que se hace y en la posición de responsabilidad que se tiene, sino en la preparación y en lo que se tiene que hacer para sumar a las actividades claves del negocio, ya que la aportación está presente desde todos los puestos de la organización.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla los elementos esenciales para combatir la desigualdad retributiva. En él se facilitan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, a través de un sistema retributivo transparente, complementado por un procedimiento de acceso a la información adecuado y por una correcta definición de los aspectos relevantes en la conceptualización del trabajo de igual valor. Éste entró en vigor el pasado 14 de abril de 2021.

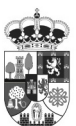
Procedimiento y metodología:

El procedimiento que seguimos para realizar el informe de auditoría salarial ha sido el siguiente:

- ▣ Facilitación por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad de toda la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:
 - ✓ Informe de Diagnóstico de Género.
 - ✓ Convenio Colectivo de aplicación
 - ✓ Registro Retributivo anual.
 - ✓ Nóminas
 - ✓ Descripción de puestos de trabajo (tampoco existe Relación de Puestos de Trabajo).

- ▣ La valoración de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

47



Lunes, 21 de julio de 2025



- Análisis retributivo en función de la clasificación profesional existente en la organización, análisis retributivo por puestos y en función de las agrupaciones extraídas en la valoración de los puestos de trabajo.
- Comunicación bidireccional durante todo el proceso de Auditoría, enfocada a solicitar información adicional o nuevos requerimientos a la Comisión Negociadora de Igualdad, necesarios para la realización del informe y la obtención de conclusiones.
- Desarrollo y análisis de matrices que permitan tener una visión objetiva de los departamentos de la organización.
- Redacción del informe donde se manifiestan las diferentes conclusiones alcanzadas tras el análisis de los datos y entrega a la Comisión. Digitalización de los resultados obtenidos de forma que sea una herramienta alineada con el Plan de Igualdad para equilibra los salarios entre hombres y mujeres de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.
- Revisión de los resultados con la Comisión Negociadora de Igualdad y aprobación del Plan de Acción diseñado.

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo

El gran reto para prevenir y evitar la discriminación retributiva por razón de sexo es la adecuada identificación de la discriminación indirecta causada por una incorrecta valoración de los puestos de trabajo. **La valoración sigue la metodología cuantitativa de asignación de puntos por factor.** Tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la **asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.** Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa. Su cometido básico es identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos de trabajo que conforman una organización, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

La Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no dispone de una descripción de los puestos de trabajo que ayude en su valoración, por lo que se ha realizado considerando las características y funciones generales de los puestos.

3.8.2. Valoración de los puestos de trabajo (VPT)

La valoración de los puestos de trabajo se ha realizado utilizando la herramienta en Excel creada por el Instituto de las Mujeres, que sigue la metodología cuantitativa de puntos por factor.

48



Lunes, 21 de julio de 2025



Características de la herramienta:

- Normalizada e integral: aplicable a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad y aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización.
- Método cuantitativo y ponderado: la evaluación se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- Herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- Método analítico que respeta los criterios de:
 - Adecuación: factores seleccionados estén debidamente relacionados con la actividad
 - Totalidad: se incluyan todos los factores que singularizan el puesto de trabajo
 - Objetividad: selección de factores sin sesgos de género

Categorías Y factores de valoración: Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

A. **Naturaleza de las funciones o tareas (40%):** contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Factores y subfactores:

A.1. POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2. ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3. ESFUERZO MENTAL

A.4. ESFUERZO EMOCIONAL

A.5. RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

49

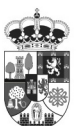


Lunes, 21 de julio de 2025



- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación**
 - A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad**
- A.6 RESPONSABILIDADES FUNCIONALES**
 - A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas**
 - A.6.2) Responsabilidad económica**
 - A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial**
 - A.7. AUTONOMÍA**
- B. Condiciones educativas (20%):** cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad
 - ENSEÑANZA REGLADA
- C. Condiciones profesionales o de formación (25%):** sirven para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - C.1. CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN**
 - C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas**
 - C.1.2) Competencias digitales**
 - C.1.3) Gestión de la diversidad**
 - C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero**
 - C.1.5) Formación no reglada**
 - C.1.6) Experiencia**
 - C.1.7) Actualización de conocimientos.**
 - C.2. APTITUDES**
 - C.2.1) Destreza.**
 - C.2.2) Minuciosidad.**
 - C.2.3) Aptitudes sensoriales.**
 - C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.**
 - C.3. HABILIDADES SOCIALES**
 - C.3.1) Capacidad comunicativa**
 - C.3.2) Capacidad emocional.**
 - C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.**
- D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con su desempeño (15%):** aspectos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
 - D.1. ENTORNO**
 - D.1.1) Condiciones físicas.**

50



Lunes, 21 de julio de 2025



D.1.2) Condiciones psicosociales.

D.2. CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

Agrupaciones

El resultado del Sistema de Valoración de Puestos también puede verse desde el punto de vista de las agrupaciones que realiza de puestos con similar valor.

Tabla 25. Agrupaciones de puestos de similar valor

Agrupaciones	Puesto
Escala 1	Presidenta Mancomunidad
	Secretario-Interventor
Escala 2	Arquitecta-Directora
	Directora-Gestora
Escala 3	Coordinador/a-Dinamizador/a Deportivo
	Arquitecta Técnica
	Asesora Jurídica
	Coordinador/a
	Directora-Gestora
Escala 4	Trabajador/a Social
	Administrativa
	Agente de empleo y desarrollo local
	Agente de Igualdad
	Psicóloga
	Educadora Social
	Informático
	Forestal
Escala 5	Técnico Informático
	Maquinista
	Dinamizador/a Deportivo/a
	Monitor/a Forestal/Jardinería
	Monitor/a Forestal/Jardinería
Auxiliar Administrativo/a	
Escala 6	Alumnado forestal y jardinería



3.8.3. Análisis retributivo

Como ya se ha comentado, Mancomunidad Rivera de Fresnedosa aplica el *I Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa*, pero las retribuciones no se rigen en a totalidad de la plantilla por la tabla salarial que agrupa las diferentes categorías y grupos profesionales, sino por las subvenciones provenientes de Organismos tales como la Junta de Extremadura o Diputación; dado que la mayor parte de los servicios se financian con fondos externos, en ocasiones con cofinanciación (aportación municipal). Es el caso de los siguientes programas:

- OCV: Oficina Comarcal de Vivienda.
- PAF: Programa de atención a familias.
- PROPREFAME: Programa de menores.
- SSASB: Servicio Social de Base.
- AEDL: Agente de Empleo.
- PQ MQ: Parque de Maquinaria.
- TIC: Informático.
- OI: Oficina de Igualdad
- DDM: Dinamizadores/as Deportivos/as
- Administrativa de Administración General.
- OTUDTS: Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible
- EPD: Escuelas Profesionales Duales: Reactívale y Entre Pueblos.

Tabla 26. Complementos salariales de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa

Valor	Nombre Corto	Descripción
S.BASE	SALARIO BASES	SALARIO + PAGAS EXTRAS + VACACIONES
Conc.Sal.01	ANTIGÜEDAD	TRIENIO/S
Conc.Sal.02	PRODUCTIVIDAD	RETRIBUCION COMPLEMENTARIA
Conc.Sal.03	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO (maquinista +Agente de Desarrollo y Empleo y Arquitecta/o Tec)
Conc.Sal.04	PLUS ASISTENCIAL	PLUS ASISTENCIAL (maquinista)
Conc.Sal.05	ATRASOS	ATRASOS POR TRIENIOS RECONOCIDOS
Conc.Sal.06	PLUS ASISTENCIAL	PLUS TRANSPORTE (maquinista)

Lunes, 21 de julio de 2025



Conc.Sal.07	INCENTIVOS	INCENTIVOS (maquinista)
Conc.Sal.08	GRATIFICACIÓN	GRATIFICACIÓN HASTA ALCAZAR CUANTÍA SALARIO BRUTO (Deportivo)
Conc.Sal.09	CONVENIO OCV: OFICINA COMARCAL DE VIVIENDA	OFICINA COMARCAL DE VIVIENDA
Conc.Sal.10	COMPLEMENTO A BRUTO	COMPLEMENTO A BRUTO
Conc.Sal.11	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS LOCOMOCIÓN (informático)
C.Extra.01	ENFERMEDAD COMÚN	BAJAS ENFERMEDAD COMÚN
C.Extra.02	EXTRASALARIAL	INDEMNIZACIÓN POR KILOMETRAJES: DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Para detectar la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres, se ha calculado la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva o “retribuciones efectivas”:** Consideramos las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia y que ésta no responde a motivos relacionados con el sexo de la persona. Es importante indicar que por sí misma, esta diferencia no supone la existencia de discriminación.

- **Brecha ajustada o “equiparada”:** Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:

- ✓ **Brecha equiparada a un año completo (BAC):** Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.
- ✓ **Brecha anualizada a año completo:** Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

A continuación, se muestra el registro retributivo **efectivo y equiparado** según la Valoración de puestos de trabajo.

Tabla 27. REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO – Promedios (importes reales)





	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-30%	-20%	-29%	49%	-26%
Hombre	25	24	9.803	1.176	10.979	387	11.367
Mujer	47	49	12.741	1.413	14.155	196	14.350

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1					
ESCALA 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	16.752	1.376	18.128	0	18.128
ESCALA 03			26%	-2%	22%		22%
Hombre	1	1					
Mujer	3	4	17.262	3.751	21.013	66	21.079
ESCALA 04			-8%	-275%	-19%		-22%
Hombre	2	2	16.772	677	17.450	0	17.450
Mujer	16	16	18.193	2.537	20.730	583	21.313
ESCALA 05			-70%	-17%	-62%	100%	-58%
Hombre	12	12	11.235	2.033	13.268	332	13.600
Mujer	4	4	19.086	2.381	21.467	0	21.467
ESCALA 06			-20%		-20%		-20%
Hombre	9	9	4.278	0	4.278	0	4.278
Mujer	21	21	5.114	0	5.114	0	5.114

Tabla 28. REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO – Promedios (importes equiparados)

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL			12%	-17%	10%	53%	11%
Hombre	25	24	20.479	1.498	21.976	421	22.397
Mujer	47	49	18.009	1.753	19.762	200	19.962



	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1					
ESCALA 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	25.880	1.376	27.256	0	27.256
ESCALA 03							
Hombre	1	1					
Mujer	3	4	23.144	5.001	28.146	88	28.234
ESCALA 04							
Hombre	2	2	19.649	677	20.327	0	20.327
Mujer	16	16	23.363	3.468	26.831	583	27.414
ESCALA 05							
Hombre	12	12	18.754	2.943	21.697	398	22.095
Mujer	4	4	20.576	2.381	22.957	0	22.957
ESCALA 06							
Hombre	9	9	11.372	0	11.372	0	11.372
Mujer	21	21	11.004	0	11.004	0	11.004

Tabla 29. REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO – Mediana (importes reales)

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasalaria l Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			2%		2%		2%
Hombre	25	24	8.681	0	8.681	0	8.681
Mujer	47	49	8.505	0	8.505	0	8.505
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1					
ESCALA 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0



Mujer	3	3	20.482	0	20.482	0	20.482
ESCALA 03			10%	3%	9%		9%
Hombre	1	1					
Mujer	3	4	20.933	3.559	24.492	0	24.625
ESCALA 04			-4%	-238%	-31%		-31%
Hombre	2	2	16.772	677	17.450	0	17.450
Mujer	16	16	17.500	2.290	22.821	0	22.858
ESCALA 05			-75%		-53%		-53%
Hombre	12	12	11.797	0	14.100	0	14.100
Mujer	4	4	20.691	2.031	21.511	0	21.511
ESCALA 06			-110%		-110%		-110%
Hombre	9	9	1.890	0	1.890	0	1.890
Mujer	21	21	3.969	0	3.969	0	3.969

Tabla 30. REGISTRO RETRIBUTIVO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO – Mediana (importes equiparados)

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SA L Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL			12%		12%		5%
Hombre	25	24	16.030	0	18.662	0	18.662
Mujer	47	49	14.030	0	16.458	0	17.743
ESCALA 01							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1					
ESCALA 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	26.013	0	26.700	0	26.700
ESCALA 03			3%	-94%	-7%		-8%
Hombre	1	1					
Mujer	3	4	22.466	7.118	28.771	0	29.037
ESCALA 04			-15%	-302%	-17%		-17%
Hombre	2	2	19.649	677	20.327	0	20.327
Mujer	16	16	22.609	2.726	23.838	0	23.838
ESCALA 05			-21%		-3%		1%
Hombre	12	12	18.110	0	23.125	0	24.033

Lunes, 21 de julio de 2025



Mujer	4	4	21.828	2.031	23.859	0	23.859
ESCALA 06			0%		0%		0%
Hombre	9	9	11.309	0	11.309	0	11.309
Mujer	21	21	11.309	0	11.309	0	11.309

Las tablas anteriores nos muestran las diferencias porcentuales existentes al calcular la brecha salarial del promedio efectivo y equiparado respectivamente y las diferencias porcentuales existentes al calcular la brecha salarial la mediana efectiva y equiparada.

Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres.

El análisis retributivo nos devuelve por un lado una brecha al promediar lo realmente percibido por la plantilla durante el 2023, de **-26%**(Tabla 27). Al equiparar aquellas situaciones contractuales que no estuvieron a jornada completa o el año completo, esta diferencia se acentúa y se coloca en el **11%**. (Tablas 28)

Al revisar la brecha que ofrece el cálculo de la mediana de lo realmente percibido (Tabla 29) nos encontramos con una diferencia del **2%** que al equiparar las situaciones contractuales esta diferencia se convierte en el **5%** (Tabla 30).

A continuación, revisaremos cada una de las escalas para conocer las posibles diferencias retributivas y sus causas:

Escala 1: la conforma la Dirección de la organización ocupado por una mujer.

Escala 2: La conforman los puestos de Arquitecto/a-Director/a y Directora-Gestora, en este caso 3 mujeres ocupando puestos de responsabilidad.

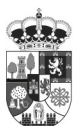
Escala 3: En esta escala se agrupan los puestos: Coordinador/a-Dinamizador/a Deportivo, Arquitecta Técnica, Asesora Jurídica y Coordinador/a, conformados por un hombre y 3 mujeres. En esta escala se aprecia una diferencia en al promediar las percepciones reales del 22% que al equiparar disminuyen hasta un -5%. La mediana real genera una diferencia del 9% que al equiparar se convierte en -8%.

Escala 4: En esta escala se agrupa los siguientes puestos: Trabajador/a Social, Administrativa, Agente de empleo y desarrollo local, Agente de Igualdad, Psicóloga, Educadora Social, Informático y Forestal. La diferencia detectada es del -22% en el real efectivo que al equiparar se convierte en el -35%. En el caso de la mediana pasa del -31% en el real efectivo al 1% en el equiparado.

Estas diferencias vienen motivadas principalmente por el puesto de forestal, uno de los dos puestos ocupados por hombres, que trabajó de forma temporal durante el año 2023 y que muestra diferencias importantes con respecto el resto de salarios. De igual modo durante el 2023 hubo contrataciones de sustituciones temporales-interinidades en los servicios de igualdad y servicio social de atención básica.

Escala 5: Esta escala la conforman los puestos de Técnico Informático, Maquinista, Dinamizador/a Deportivo/a, Monitor/a Forestal/Jardinería, Monitor/a Forestal/Jardinería, Auxiliar Administrativo/a. El registro retributivo arroja una diferencia al promediar lo

57



Lunes, 21 de julio de 2025



realmente percibido del -58% que al equiparar se convierte en -4%. En el caso de la mediana sucede igual, genera una diferencia lo real del -53% que al equiparar se transforma en 1%.

En esta Escala interviene la temporalidad de algunos de los puestos debido a la puesta en marcha de programas por la Junta o Diputación, como es el caso del de Primera Experiencia o la Escuela Profesional Reactivate.

Escala 6: Esta escala estaría conformada por el alumnado y se muestra una diferencia de -20% en lo realmente percibido que al equiparar se convierte en un 3%, en el caso de la mediana la diferencia en lo real pasa del -110% al 0% en el equiparado.

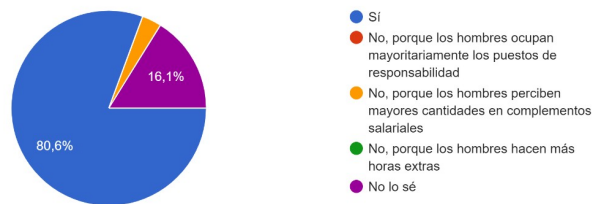
Esta diferencia tiene que ver con las fechas de inicio y fin del programa a los que han estado adscritos.

3.8.4. Opinión de la plantilla sobre la política salarial

PREGUNTA 20: ¿Cree que la retribución media es igual para hombres y mujeres que están en el mismo puesto y realizan las mismas funciones?

26. ¿Considera que hay igualdad salarial entre mujeres y hombres en la empresa?

31 respuestas



Como podemos ver en el gráfico, el 80% de las personas participantes en la encuesta de plantilla consideran que hay igualdad salarial entre hombres y mujeres en la empresa. No

58



Lunes, 21 de julio de 2025



obstante, hay otro 16,1%, un porcentaje bajo, lo desconoce. Las respuestas negativas deben basarse en el hecho de que existen complementos variables de puesto.

3.9. Políticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

La entidad cuenta con un área de Igualdad y Violencia de Género, desde donde se ofrecen medidas y procedimientos para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este servicio proporciona información y asesoramiento a todo el personal, asegurando canales accesibles para la denuncia y seguimiento de casos, y garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso, pero hay que destacar que en el momento de realización del cuestionario no se dispone de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y durante el periodo de referencia no se realizaron formaciones específicas en esta materia.

Tampoco ha habido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en los últimos tres años en la mancomunidad.

3.9.1. Opinión de la plantilla sobre la política de prevención del acoso

PREGUNTA 21: ¿Considera que se falta al respeto a las mujeres en el lugar del trabajo?

31 respuestas

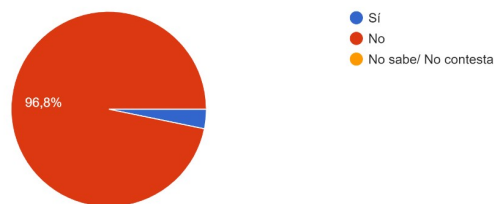


Gráfico 23

Cuando se le preguntó al grupo de la plantilla si consideraba que se les falta el respeto a las mujeres en el lugar de trabajo, la inmensa mayoría, un 96,8% contestó negativamente, como podemos ver en el gráfico 23.

PREGUNTA 22: ¿Ha observado alguna de las siguientes formas de acoso sexual en la empresa?

59



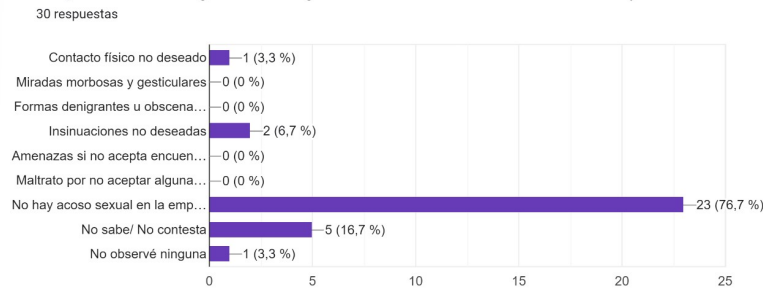


Gráfico 24

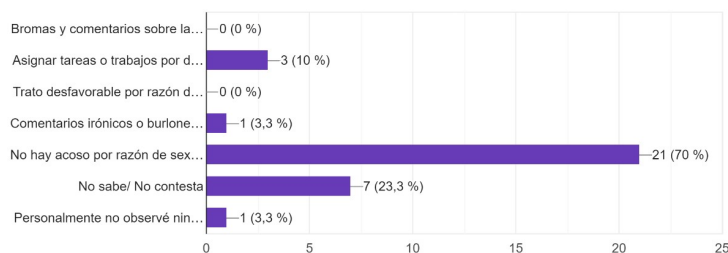
En el gráfico 24 podemos ver las respuestas obtenidas en la pregunta sobre si las personas de la plantilla han observado alguna forma de acoso sexual, pregunta en la cual se ofrecían distintas posibilidades de respuesta. En primer lugar, tenemos que destacar que la mayor parte de los y las participantes constata que no hay acoso sexual en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa o que no lo ha observado, lo que constituye un dato positivo. En segundo lugar, podemos ver en el gráfico que algunas respuestas negativas han obtenido 1 voto, las que hacen referencia a formas de acoso más graves: contacto físico no deseado, maltrato por no aceptar propuestas sexuales o amenazas, lo que incide en esta valoración y mayor atención. No obstante, la entidad no ha recibido ninguna denuncia por parte de los trabajadores, por lo que no ha podido actuar más allá que sensibilizando y formando a la plantilla para poder seguir evitando este tipo de comportamiento en futuras ocasiones.

PREGUNTA 23: ¿Ha observado alguna de estas situaciones de acoso por razón de sexo en la empresa?

Por otra parte, en la pregunta sobre si se ha observado alguna conducta constitutiva de acoso por razón de sexo, volvemos a encontrarnos con que la mayoría del grupo participante contesta que no hay o desconoce si hay acoso por razón de sexo en la empresa, pero algunas personas sí señalan algunas de las conductas, especialmente "Asignar tareas o trabajos por debajo del nivel profesional o no adaptados al puesto", por lo que es importante revisar y establecer las competencias profesionales en correlación con las tareas a desempeñar. También recibimos una respuesta que hace referencia a "comentarios irónicos o burlones" es importante hacer hincapié en la difusión del nuevo protocolo, para evitar estas situaciones.



30 respuestas



PREGUNTA 24: ¿Sabe qué hacer o a quién acudir si sufre acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?

30 respuestas

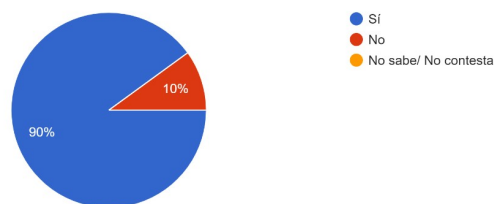


Gráfico 26

Por último, en la pregunta realizada a la plantilla sobre si sabría qué hacer o a quién acudir en caso de sufrir acoso en el lugar de trabajo, una gran mayoría (el 90%) del grupo participante en la encuesta contestó afirmativamente. No obstante, otro 10% de la muestra contestaron que no sabrían cómo proceder, lo que hace necesario implementar medidas de difusión del protocolo que apruebe en el marco del Plan de Igualdad con el objetivo de que todas las personas trabajadoras lo conozcan adecuadamente.

3.10. Violencia de género

La entidad ha implementado diversas medidas para sensibilizar y actuar contra la violencia de género. Concretamente, se ha ofrecido formación específica al personal para que pueda identificar y prevenir situaciones de violencia, asegurando que todas las personas cuenten con las herramientas necesarias para abordar estos casos. Además, la Oficina de Igualdad y



Violencia de Género está disponible permanentemente para proporcionar información y asesoramiento, respondiendo a cualquier duda o necesidad que pueda surgir.

3.11. Salud y prevención de riesgos laborales

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa dispone de un plan de evaluación de riesgos laborales con la colaboración de FEMPEX, en la se da cumplimiento a la normativa en la materia y que está realizada de forma completa y detallada.

Con esta evaluación se diferencia en caso de mujer embarazada en periodo de gestación, en caso de ser necesario adaptar el puesto de trabajo a las necesidades-circunstancias durante el embarazo, y en el caso de riesgo en el embarazo interviene el Técnico de PRL de la FEMPEX y la Mutua para valorar una posible baja por riesgo en el embarazo.

Se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la organización.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...)

Existen medidas para tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en el diseño de los puestos y equipos de trabajo (se tienen en cuenta las diferencias físicas en el diseño ergonómico y de los equipos de seguridad)

Informe de siniestralidad 2023

	Nº Hombres	Nº Mujeres
Accidentes laborales	0	1
Enfermedades profesionales	0	0

Por último, en el informe de siniestralidad de 2023 podemos ver que una mujer tuvo un accidente de trabajo.

3.12. Comunicación

Lunes, 21 de julio de 2025



Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa son Emails, buzón en sede electrónica y circulares.

La mancomunidad ha realizado con anterioridad una campaña de sensibilización en materia de igualdad, un curso en la Casa de Cultura

En cuanto a la utilización del lenguaje, se puede afirmar que en la Mancomunidad se hace un uso igualitario del mismo, tanto en la documentación o comunicación formal como la coloquial.

4. CONCLUSIONES Y ASPECTOS DE MEJORA

Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

La plantilla de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, se caracteriza por ser feminizada, ya que las trabajadoras representan el 66% del total y los trabajadores, el 34% restante. Sin embargo, la feminización no es muy acusada, la presencia equilibrada de mujeres y hombres está definida por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva, que oscila entre el 40% y el 60% de cualquiera de los sexos.

Existen 23 puestos distintos en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, de los cuales 6 están masculinizados, 14 están feminizados y en 3 hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los puestos masculinizados, el más significativo es el de Maquinista, en el cual encontramos a 5 trabajadores, además este sería un puesto tradicionalmente masculinizado.

Por otra parte, los puestos feminizados son puestos técnicos, pero con funciones administrativas. Y, por último, los puestos equilibrados son el de forestal, Dinamizador/a Deportivo/a y Auxiliar Administrativo/a.

Se detecta por tanto una presencia desequilibrada por sexo y puesto dado que existen más categorías o puestos feminizados o masculinizados que aquellos con presencia equilibrada.

Predominan las áreas conformadas totalmente o en su mayoría por mujeres. Las áreas conformadas por hombres son: Área TIC, Parque de maquinaria y Secretaría e Intervención, siendo estas áreas las que agrupan los puestos con perfiles tecnológico, mostrando la existencia de cierta segregación horizontal.

No existe segregación, horizontal ni vertical.

Procesos de selección y contratación

63



Lunes, 21 de julio de 2025



Actualmente la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se encuentra elaborando un procedimiento de selección. Los factores que determinan que la entidad inicie un proceso de selección tienen que ver con la apertura de un nuevo programa de inserción laboral promovido por la Diputación o la Junta de Extremadura. También para sustituir a una baja (enfermedad común, accidente laboral, excedencia) y por jubilación.

En los Procesos de Selección Mediante Tribunal o Comisión, el procedimiento es el siguiente: Se redactan las bases, se publican los listados provisional y definitivo, se convoca al Tribunal o la comisión, y se levantan acta/s tras cada uno de los procesos, finalmente se presenta una propuesta de contratación.

En el caso del Proceso de Selección mediante Oferta al Centro de Empleo: se envía la oferta, se deprecia el listado de preseleccionados de candidatos/as, y se realiza una propuesta de contratación.

Para el Proceso de Contratación: se solicita la documentación para el alta, se crea la ficha de alta, se firma el Contrato laboral (Copias Básicas, Modelo 145) y se comunica al servicio de empleo de la contratación.

Clasificación profesional

La clasificación profesional en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se realiza según convenio. En este caso, el Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Mancomunidad Integral Rivera de Fresnedosa".

Formación

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no cuenta con un plan de formación propio, pero pueden acogerse a diferentes planes de las administraciones.

La formación en la mancomunidad tiene carácter voluntario. Las propuestas formativas se envían por correo electrónico mediante comunicado de la Presidencia.

Los cursos se han impartido durante el horario laboral y de forma presencial, generalmente en el horario de la mañana.

En el caso de que de forma excepcional se realice una formación fuera del horario de trabajo, esta se compensa con horas libres a las personas participantes.

Por otra parte, la empresa no concede ayudas al personal para la formación externa como Masters, etc.

Promoción profesional

La Mancomunidad Rivera de Fresnedosa no cuenta con un procedimiento de promoción profesional y durante el periodo analizado no se ha realizado ninguna promoción interna.



Lunes, 21 de julio de 2025



No podemos realizar un análisis de las promociones porque no ha habido ninguna en los últimos años.

Condiciones generales de trabajo

En el Artículo 13 del Convenio Colectivo de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se recoge lo referente a la jornada laboral y el horario, y este estipula que la jornada será de 35 horas semanales o de 1567 horas anuales, en horario preferentemente de lunes a viernes de forma continuada de mañana, a excepción de aquellos puestos que desempeñan funciones los días festivos y fines de semana.

En la organización el teletrabajo se realiza de forma ocasional, al no estar regulado, este se autoriza de forma puntual para casos excepcionales, con previa solicitud.

Se conocen y se respetan los derechos a la intimidad y la desconexión del personal, aunque no existe un Plan de desconexión digital.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Los permisos disponibles en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa para favorecer la conciliación de su personal son básicamente los que marca la legislación vigente y los negociados en el Convenio Colectivo. No se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados al nacimiento/lactancia y/o a permisos para la atención a familiares.

No se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados.

No se recoge la información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal dirigida a poner en marcha medidas para atender dichas demandas. Se realiza informalmente atendiendo demandas puntuales de algunas personas.

Políticas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

La entidad cuenta con un área de Igualdad y Violencia de Género, desde donde se ofrecen medidas y procedimientos para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este servicio proporciona información y asesoramiento a todo el personal, asegurando canales accesibles para la denuncia y seguimiento de casos, y garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso, pero hay que destacar que no se dispone aún de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y durante el periodo de referencia no se realizaron formaciones específicas en esta materia.

Tampoco ha habido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en los últimos tres años en la mancomunidad.

65





Violencia de género

La entidad ha implementado diversas medidas para sensibilizar y actuar contra la violencia de género. Concretamente, se ha ofrecido formación específica al personal para que pueda identificar y prevenir situaciones de violencia, asegurando que todas las personas cuenten con las herramientas necesarias para abordar estos casos. Además, la Oficina de Igualdad y Violencia de Género está disponible permanentemente para proporcionar información y asesoramiento, respondiendo a cualquier duda o necesidad que pueda surgir.

Salud y prevención de riesgos laborales

Se dispone de un plan de evaluación de riesgos laborales con la colaboración de FEMPEX, en la se da cumplimiento a la normativa en la materia y que está realizada de forma completa y detallada.

Se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa.

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...)

Comunicación

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa son Emails, buzón en sede electrónica y circulares.

La mancomunidad ha realizado con anterioridad una campaña de sensibilización en materia de igualdad, un curso en la Casa de Cultura

En cuanto a la utilización del lenguaje, se puede afirmar que en la Mancomunidad se hace un uso igualitario del mismo, tanto en la documentación o comunicación formal como la coloquial.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE MANCOMUNIDAD RIVERA DE FRESNEDOSA. 2024-2028

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de los cambios experimentados en las últimas décadas, relacionados con un importante reconocimiento social de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Jurídica), uno de los obstáculos que con mayor fuerza se imponen al pleno

Lunes, 21 de julio de 2025



desarrollo de las personas es precisamente la desigualdad originada desde las discriminaciones existentes por razón de sexo, que confirma la inexistencia de una Igualdad Real o Efectiva.

La desigualdad no se manifiesta sólo en términos de condiciones objetivas (desempleo, condiciones laborales, invisibilidad pública, falta de poder económico, ausencia en los espacios de decisión, etc.), también en términos de sistemas y relaciones de poder, hábitos y comportamientos, administración y distribución de tiempos, oportunidades y espacios profesionales, sociales o culturales, modelos de vida y de construcción de la identidad basados en la supremacía de un sexo y la subordinación de otro.

Se han dado pasos significativos para la igualdad de oportunidades y derechos entre uno y otro sexo, y se han producido grandes avances en las Políticas de Igualdad en el marco de la Unión Europea y de las Plataformas de Acción de Naciones Unidas, así como a nivel nacional y autonómico, pero todavía existen retos importantes relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

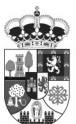
La ley de igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y organizaciones laborales. El beneficio de las políticas de igualdad de oportunidades es evidente, tanto a corto como a largo plazo, no sólo en el ámbito de la organización sino también en la dimensión que más tiene que ver con el desarrollo social de un territorio. Las políticas de igualdad son fundamentales para que las economías y las sociedades prosperen.

En cumplimiento de lo dispuesto legalmente en el Real Decreto-Ley (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) y en la Ley Orgánica 3/2007, y con el objetivo de promover la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se elabora este I Plan de Igualdad de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa .

Para Mancomunidad Rivera de Fresnedosa la igualdad constituye un elemento estratégico ya que permite tener un mayor conocimiento de la gestión organizacional y de los recursos humanos disponibles.

El presente documento, constituye un instrumento para la consecución de todo lo anteriormente descrito, no se trata de una mera declaración de principios sino un verdadero plan de actuación que supone la adaptación a la realidad y a las necesidades de sus empleados y empleadas, y que pretende impulsar las políticas de igualdad de oportunidades para el avance social.

2. MARCO NORMATIVO



Lunes, 21 de julio de 2025



El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto a nivel internacional y comunitario como a nivel nacional.

El conocimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en el ámbito laboral es imprescindible para poder realizar un plan de igualdad en la empresa.

A continuación, será expuesta la normativa más relevante en materia de igualdad en la empresa, en tres ámbitos: internacional, estatal y autonómico.

2.1. Marco Normativo Internacional

En el ámbito internacional, destacan dos niveles en cuanto al establecimiento de las directrices normativas y políticas destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Por un lado, **Naciones Unidas**, que opera fundamentalmente a través de Conferencias Mundiales, Acuerdos y Convenios Internacionales.

Las Conferencias Mundiales de la Mujer supusieron un impulso de gran relevancia en los avances de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. La primera se celebró en el año 1975 en México y la cuarta y última hasta el momento en Pekín, China, en 1995. Esta última Conferencia Mundial generó dos documentos programáticos, La **Plataforma de Acción y la Declaración de Pekín**, en la que se identifican doce áreas prioritarias de intervención, una de ellas está referida al empleo.

Los avances y evaluación de las mismas son revisados cada 5 años por la Asamblea General de Naciones Unidas, y revelan la persistencia de desigualdades en este ámbito, así como la necesidad de continuar ahondando en los esfuerzos propuestos para eliminarlas.

Igualmente continúan vigentes a **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967** y la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979**.

Por otro lado, la **Unión europea** funcionó como un importante motor de impulso de las políticas de igualdad en nuestro país, a través de los dictados incluidos en los Tratados Constitutivos que actúan como fuentes originarias; en el derecho derivado, con Reglamentos y Directivas; así como en las políticas públicas llevadas a cabo por la Comisión, a través de los Programas Comunitarios y las Estrategias Marco.

En el referente al empleo, el trabajo, la formación profesional y ámbitos relacionados, existen directivas de importantes repercusiones, que van desde la 75/117/CEE, relativa al principio de igualdad en la retribución, hasta la Directiva 2006/54/CE. El objetivo de esta última es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas sobre este tema, con el fin de hacerlas más claras y eficaces.

Lunes, 21 de julio de 2025



A través de ellas se fueron recogiendo las necesidades de reglamentación en las políticas económicas de los estados y en la vida laboral de hombres y mujeres.

El **Tratado de Ámsterdam**, que entró en vigor en 1999, marcó un punto de inflexión en cuanto a la incorporación efectiva del principio de igualdad en el ámbito del empleo, al abrir con su Art. 141.4 la posibilidad de articular acciones positivas para las mujeres, de cara a lograr la igualdad real.

Además, el mandato de la **Organización Internacional del trabajo (OIT)** de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.2. Marco Normativo Estatal

A nivel estatal se vino desarrollando una adaptación normativa extensa con el objetivo de trasladar todo el acervo comunitario existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres, asunto ya recogido en 1978 por la **Constitución Española**:

- ⇒ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Art. 14. CE)
- ⇒ Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. (Art. 9.2. CE)

Las dos normas que se hace necesario destacar son; **La Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ambas normativas contienen una serie de directrices a seguir en el ámbito empresarial para cumplir con la igualdad de oportunidades en la empresa, a continuación, serán expuestas la considerada más relevantes para la tarea encomendada.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art 5. Ley Orgánica 3/2007).

69



Lunes, 21 de julio de 2025



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta (Art 6. Ley Orgánica 3/2007).

- ⇒ Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- ⇒ Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 7 Ley Orgánica 3/2007).

- ⇒ Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ⇒ Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ambos comportamientos se consideran discriminatorios.

Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8. Ley Orgánica 3/2007).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (Art.9. Ley Orgánica 3/2007).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte

70



Lunes, 21 de julio de 2025



de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art.10. Ley Orgánica 3/2007).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (Art.11. Ley Orgánica 3/2007).

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43 Ley Orgánica 3/2007).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad (Art. 45 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, se podrá en marcha la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Lunes, 21 de julio de 2025



Además, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- ⇒ Proceso de selección y contratación.
- ⇒ Clasificación profesional.
- ⇒ Formación.
- ⇒ Promoción profesional.
- ⇒ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ⇒ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ⇒ Infrarrepresentación femenina.
- ⇒ Retribuciones.
- ⇒ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad.

72



Lunes, 21 de julio de 2025



Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El Real Decreto-ley 6/2019 modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 dictaminado:

- ⇒ Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. (2020)
- ⇒ Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. (2021)
- ⇒ Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. (2022)

Transparencia en la implantación del plan de igualdad (Art. 47 Ley Orgánica 3/2007).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracción muy grave**, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. (Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Lunes, 21 de julio de 2025



Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Otra modificación introducida por el Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, fue la realizada al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a lo que se considera trabajo de igual valor y sobre igualdad salarial.

La definición de los grupos profesionales (Art 22. RD-ley 6/2019).

Se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

Igualdad de remuneración por razón de sexo (Art 28. RD-ley 6/2019).

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, **al registro salarial de su empresa**.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a 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.

74

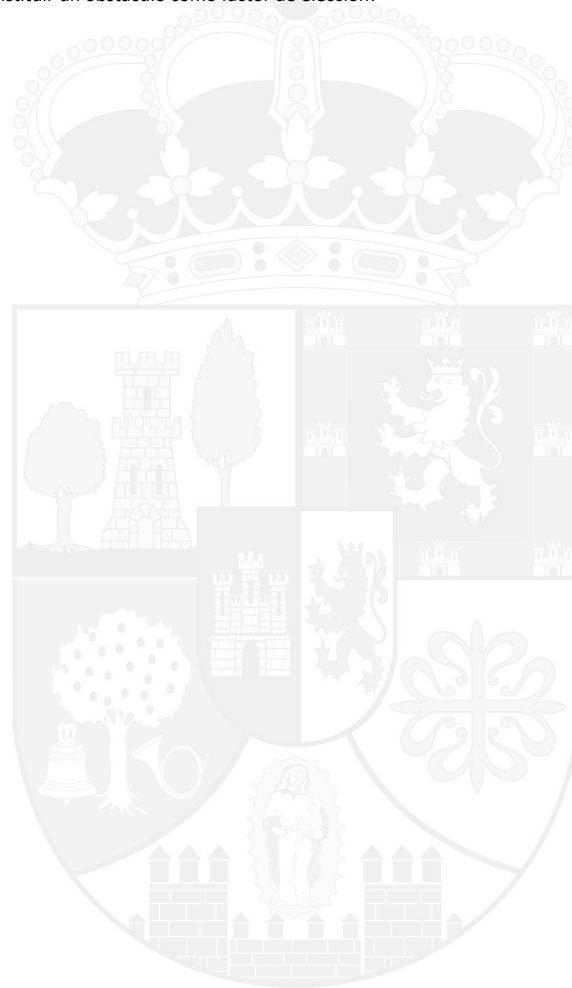


Lunes, 21 de julio de 2025



Por otro lado, el TÍTULO VII de la Ley Orgánica 3/2007, contempla la realización voluntaria de acciones de **responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad**, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.



75



Lunes, 21 de julio de 2025



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

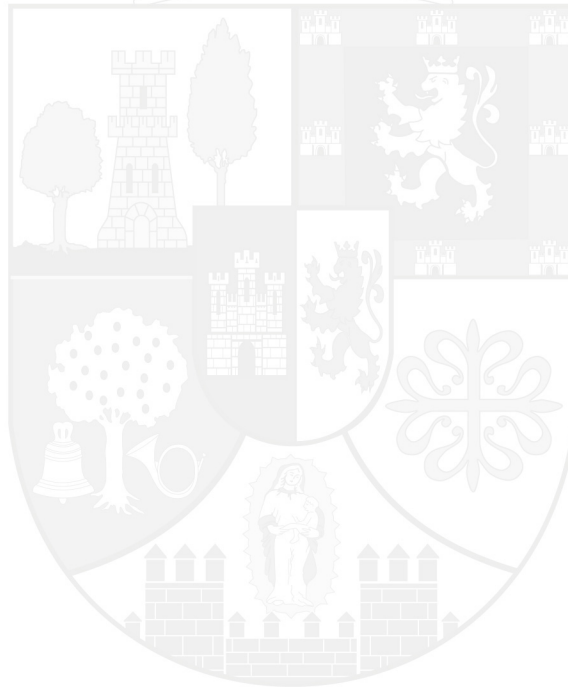
Este Plan de Igualdad afecta a todo el personal al servicio de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

Territorial: provincial

El presente Plan de Igualdad se aplica en el único centro de trabajo Mancomunidad Rivera de Fresnedosa y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la organización.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día 30 de noviembre de 2024 hasta el día 29 de noviembre de 2028.



76



Lunes, 21 de julio de 2025



4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa lo suscribe, por una parte, la representación de la organización, y por la parte social, por la representación de las personas trabajadoras (RLPT).

La Comisión Negociadora la conforman:

EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD:

1. MÓNICA MARTÍN SÁNCHEZ
2. SONIA MONTERO SÁNCHEZ
3. SUSANA MORERA MARTÍN

•

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

1. IRENE LEDESMA CANO
2. ANA SÁNCHEZ RUANO
3. NÉSTOR CLEMENTE DOMÍNGUEZ

•

También han participado en calidad de Asesora Externa con voz, pero sin voto, la Consultora BCM Gestionarte por la parte de la entidad.



5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en la organización laboral de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa, en el plan de igualdad se han establecido una serie de

OBJETIVOS GENERALES:

Objetivo 1. Integrar la perspectiva de género en la gestión organizacional y en la cultura de la organización.

Objetivo 2. Prevenir la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo recogida en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2001, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo 3. Asegurar la equidad de género en la gestión de Recursos Humanos y en las relaciones laborales.

Objetivo 4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Mancomunidad Rivera de Fresnedosa y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Objetivo 5. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 6. Incorporar en la estrategia de comunicación de la organización, el enfoque de género.

Objetivo 7. Prevenir e intervenir en su caso de manera efectiva ante las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Cultura organizacional

- Fomentar la transformación de los procesos de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género.
- Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.

2. Infrarrepresentación femenina:

- Favorecer el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en todos los puestos y áreas de la organización.

Lunes, 21 de julio de 2025



- Acabar con la segregación horizontal y vertical en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa y fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde estén infrarrepresentadas.

3. Clasificación profesional

- Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad salarial, tanto en las retribuciones base, como en las variables.
- Asegurar que el sistema de clasificación profesional garantiza la no discriminación por género.
- Difundir la clasificación profesional y la descripción de puestos existente según convenio entre la plantilla.

4. Proceso de selección y contratación:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.
- Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección, contratación e incorporación a la organización.
- Acabar con la segregación horizontal en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

5. Formación:

- Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la organización.

6. Promoción Profesional:

- Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres.
- Incrementar la promoción profesional de las mujeres de la empresa en todos los niveles.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

79





- Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados.

8. Condiciones de trabajo.

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones generales de trabajo tales como la jornada y los descansos.

9. Auditoría salarial:

- Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa.
- Promover la transparencia de la política retributiva de la organización.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.
- Comunicar y difundir el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.

11. Violencia de género

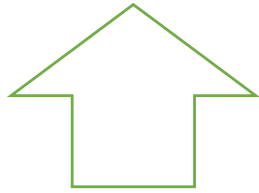
- Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género, aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

12. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

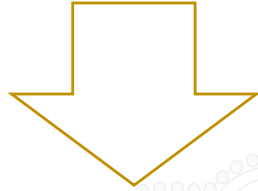
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
- Mejorar los canales de comunicación e información entre la organización y la plantilla.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación, a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas.

Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan. Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:



Externa: En esta dimensión interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constataban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.



Interna: Se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.





6. MEDIDAS DEL PLAN

A continuación, se presentan las medidas que se proponen una vez realizado el diagnóstico en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

6.1. Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina

Área de actuación: Distribución de la plantilla / infrarrepresentación femenina	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none">Favorecer el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en todos los tipos de relación laboral y puestos de la empresa.Acabar con la segregación horizontal y vertical en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa	

Medida 1	
En los procesos de selección de personal se establece como principio general que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en esa categoría profesional y puesto de trabajo.	
Metodología	Para procurar eliminar la segregación horizontal vertical existente en la organización, en los procesos de selección de personal, cuando se dé la situación de la existencia de más de un/a candidato/a apta/o para un mismo puesto o categoría (respetando siempre el principio de igualdad, mérito y capacidad) se pondrá puntuar al sexo infrarrepresentado.
Personas destinatarias	Candidatas/os participantes en procesos de selección en de los puestos señalados.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia.Número y porcentaje, desagregadas por sexo, de candidaturas presentadas.

Lunes, 21 de julio de 2025



- Número de personas, desagregado por sexo, que pasan a la fase de entrevista o prueba profesional.
- Número total de personas contratadas por sexo y comparativa de mejora de resultados anuales.

Medida 2 - Corrección del desequilibrio entre hombres y mujeres en el tipo de contrato.

- a) Publicar de forma interna al personal de estructura todas aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones, etc., independientemente del puesto, grupo o categoría profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tabloneros de anuncios, zonas de descanso del personal, circulares, nóminas, intranet, etc.), garantizando que la información es accesible a todo el personal.
- b) Proporcionar a la Comisión de Seguimiento información de todos los datos relativos a estos cambios de contratación realizados a la plantilla, detallando la oferta, candidaturas internas y ocupación final de la oferta. Disponer de información detallada sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y la realización de informes de impacto de género de los procesos de selección anuales.

Personas destinatarias	Trabajadoras y trabajadores de la Mancomunidad.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Responsable	Departamento de RRHH., Dirección.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de comunicaciones de vacantes realizadas/Nº de vacantes convocadas. Internas y externas.• Información presentada a la Comisión de Seguimiento, detallada, desagregada por sexo y categoría profesional, de todas las medidas.



6.2. Procesos de selección y contratación

Área de actuación: Procesos de selección y contratación
Objetivos
<ul style="list-style-type: none">▪ Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.▪ Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección, contratación e incorporación a la entidad.▪ Prevenir la segregación horizontal y vertical en la organización.

Medida 3	
Elaboración de una descripción de puestos de la empresa con perspectiva de género	
Metodología	<p>Mancomunidad Rivera de Fresnedosa se dotará de una descripción de todos los puestos que componen su plantilla, algo que le facilitará una mejor valoración de los mismos y agilidad a la hora de publicar ofertas de empleo. Para realizar las descripciones puede apoyarse en las valoraciones de puestos ya realizadas.</p> <p>Otras utilidades de la descripción de puestos son que otorgan una buena base para medir el desempeño laboral de la plantilla y para crear planes de compensaciones e incentivos para los/las empleados/as de la empresa.</p> <p>Una descripción completa de puestos incluye las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none">--Nombre del puesto: define el trabajo y tiene la característica de contener no más de una o dos palabras.--Descripción del puesto de trabajo: describe el puesto de trabajo ofertado (misión, funciones, tareas y responsabilidades asociadas al puesto).--Nivel del puesto: especifica la posición que ocupa un puesto en la estructura jerárquica de una organización.--Departamento: describe el departamento al que pertenece la plaza o puesto de trabajo.--Supervisor/a y supervisados/as: indica quiénes son el o la supervisora y los subordinados o subordinadas directas.--Jornada laboral: horarios, turnos y vacaciones.--Lugar de trabajo y eventuales condiciones ambientales adversas.--Formación requerida: detalla el tipo de formación académica que debe poseer la candidatura ideal.--Experiencia profesional previa: detalla el tipo de trayectoria profesional que debe tener la candidatura ideal.--Competencias y habilidades: puntualiza las habilidades y cualidades personales que debe poseer el/la candidata/a ideal. Se incluyen: nivel de idiomas, conocimientos informáticos, certificados y habilitaciones.--Requerimientos extra: Por último, lógicamente, define requisitos específicos del puesto (como disponibilidad de vehículo propio, etc.)--Salario y otros beneficios.

Lunes, 21 de julio de 2025



Personas destinatarias	Todos los puestos de trabajo de la empresa
Cronograma de implantación	En la primera anualidad del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Responsables de área o departamento, con la colaboración de personas de la plantilla de cada puesto descrito.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Nº de puestos descritos- Nº de veces que se usan las descripciones para realizar ofertas de empleo en el periodo de vigencia del plan.

Medida 4

Creación de un sistema pormenorizado de selección, contratación e incorporación que incluya aspectos de actitud y conducta, a su vez que la perspectiva de género.

Metodología	<p>El procedimiento deberá revisar:</p> <ul style="list-style-type: none">- La definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional. Esto significa definir oportunamente el puesto de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades requeridas, para poderlas identificar después en el perfil. Una vez identificadas, éstas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente.- Descripción de los requisitos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales. Las exigencias y requisitos para el puesto y el perfil serán los precisos, ni más ni menos. Sin aplicar a priori, y de forma automática, los más amplios posibles, pues puede crear un efecto disuasorio en la concurrencia tanto en mujeres como en hombres.- Redacción de la oferta de empleo con lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.- Recepción de candidaturas mediante formulario modelo. Las candidaturas se deben recibir, preferentemente, mediante un formulario modelo que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la Igualdad de Oportunidades para todas ellas. Mancomunidad Rivera de Fresnedosa podría avanzar en la línea de garantizar la neutralidad de los procesos de selección creando un sistema de codificación de las candidaturas que se presenten para que las personas seleccionadoras no conozcan el sexo de la persona candidata (sólo lo sabría, en este caso, la persona receptora de los
-------------	--

85





	<p>formularios rellenos).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformación de equipos de selección mixtos y con formación en igualdad de género. - Publicación de ofertas de empleo usando un lenguaje inclusivo, que haga referencia a que tanto hombres como mujeres pueden acceder al puesto ofertado. - Incluir en las ofertas de empleo una declaración de que la igualdad de oportunidades es un principio de actuación de la empresa en los procesos de selección. - Introducción de pruebas profesionales como método de selección, además de las entrevistas, para aumentar la objetividad del proceso. - Negociación en Igualdad. En el caso de que la contratación contemple una fase de negociación, debe tenerse en cuenta especialmente el criterio de igualdad. De hecho, por su situación en el mercado laboral, las mujeres pueden mostrarse más conformistas a la hora de negociar su salario inicial. - Acogida en Igualdad de Oportunidades. En la incorporación, igual que en las fases anteriores, la empresa debe actuar bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La persona que se incorpora a la empresa, ya sea mujer u hombre, debe recibir y percibir igualdad de trato y de oportunidades.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Candidatas y candidatos a incorporarse a la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa - Departamento de selección y la dirección de la empresa. - Toda la plantilla
Cronograma de implantación	En la segunda anualidad del plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de selección realizados en el periodo de vigencia del plan. - Número de formaciones en género recibidas por los equipos encargados de la selección y contratación. - Nº de revisiones de puestos y perfil profesional realizadas en el mismo periodo. - Nº de ofertas con lenguaje inclusivo publicadas y medios en donde se publica. - Nº de candidaturas recibidas en cada proceso desagregas por género. - Nº de personas preseleccionadas desagregada por género en cada proceso de selección. - Nº de pruebas profesionales realizadas en cada proceso de selección - Nº de personas finalmente seleccionadas en cada proceso

Lunes, 21 de julio de 2025



desagregado por género.

Medida 5	
Realización de una evaluación anual del impacto de género de los procesos de selección.	
Metodología	Anualmente, se llevará a cabo un análisis de los procesos de selección realizados, con el objeto de comprobar que todas las fases de estos se han desarrollado de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades. En caso de existir desigualdad en el número de mujeres y hombres seleccionados cada año, se procedería a revisar el sistema para detectar posibles carencias e incorporar mejoras.
Personas destinatarias	Aspirantes a puestos de trabajo en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	Una vez al año durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Procedimientos del sistema de selección validados o no después de la evaluación.- Mejoras que se introducen en el sistema de selección de personal.



6.3. Clasificación profesional

Área de actuación: Clasificación profesional.
Objetivo
<ul style="list-style-type: none">▪ Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad salarial, tanto en las retribuciones de convenio, como en las variables.▪ Asegurar que el sistema de clasificación profesional garantiza la no discriminación por género.▪ Difundir la clasificación profesional y la descripción de puestos existente según convenio entre la plantilla.

Medida 6	
Corrección de desigualdades en la clasificación profesional y difusión de la misma entre la plantilla. Difusión de los convenios de aplicación y de los criterios por los que se fijan las retribuciones.	
Metodología	<p>a) Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.</p> <p>b) La Clasificación profesional se realizará conforme a criterios libres de discriminación, como sexo, edad, religión, conciliación, etc., garantizando la ausencia tanto de discriminación directa como indirecta.</p> <p>c) Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y categorías profesionales, teniendo en cuenta las competencias establecidas en la valoración de puestos de trabajo y en la descripción de puestos.</p> <p>d) Corregir cualquier situación en la que se detecte una minusvaloración del trabajo de las mujeres.</p> <p>e) Elaboración de un folleto (en formato analógico o digital, aunque preferentemente en papel) donde se exponga y detalle la clasificación profesional que se aplica en Mancomunidad Rivera de Fresnedosa y que procede del convenio colectivo del campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>f) Difusión, así mismo, del convenio de aplicación en la empresa y de los criterios por los cuales se fijan las retribuciones (sean estos procedentes del convenio o establecidas por la empresa).</p> <p>f) Anualmente se realizará un análisis de la plantilla para la detección de posibles sesgos de género en la clasificación profesional y valoración de</p>



	puestos de trabajo, analizando además que las personas con conciliación no se ven afectadas en el desarrollo profesional.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan, analizando los datos anualmente por la Comisión de Seguimiento.
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Informe anual del seguimiento: Nº de personas por departamento y categoría profesional, atendiendo a la valoración y descripción del puesto, funciones, desagregado por sexo y si tienen medidas de conciliación.

6.4. Formación

Área de actuación: Formación continua.
Objetivo
<ul style="list-style-type: none">Favorecer la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre mujeres y hombres.Aplicar la perspectiva de género al sistema o plan formativo de la empresa

Medida 7. Elaboración de un plan de formación igualitario
<ol style="list-style-type: none">Realización de un Plan anual de Formación Interna con perspectiva de género.Previamente, se realizará una encuesta para conocer las necesidades formativas de la plantilla y recoger sus sugerencias con el fin de trasladarlas al Plan Formativo de la empresa.El Plan de formación tendrá lenguaje inclusivo y no contendrá imágenes estereotipadas.Garantizar que las formaciones cuya asistencia es requerida por la empresa (por las características del puesto de trabajo) se realizan dentro de la jornada laboral o son compensadas en tiempo libre cuando no ha habido opción a hacerlo durante la jornada.Realización de acciones formativas para la plantilla sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Metodología	<p>Realizar una encuesta en formato electrónico (a través de Google Forms, por ejemplo) para detectar las necesidades y sugerencias de la plantilla respecto a las necesidades de formación de la empresa.</p> <p>El cuestionario debe interrogar sobre las preferencias en formación de los distintos puestos y departamentos, sobre los horarios y lugares de impartición, así como sobre la modalidad de los cursos (presenciales, online, en aulas virtuales, etc.) y los recursos o compensaciones a organizar en caso de la formación sea fuera del horario laboral (cambio por horas libres, organización de guardería o ludoteca durante el horario de impartición, etc.)</p> <p>La información se recogerá desagregada por sexo, para identificar si hay diferencias entre las necesidades y sugerencias de hombres y mujeres de la plantilla y para poder atenderlas todas.</p> <p>El Plan de Formación se revisará para que su lenguaje no contenga sesgos de género ni imágenes estereotipadas. Además, contendrá formaciones específicas en materia de igualdad para toda la plantilla, fomentando la participación masculina y especialmente y con mayor rigor para las personas que gestionen equipos, intervienen en procesos de selección y contratación, promociones, etc.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	A comienzos de cada año.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Presentación del Plan de Formación a la Comisión de Seguimiento.▪ Nº de personas formadas anualmente /Nº de personas integrantes de la plantilla. Desagregado por sexo.▪ Nº de personas formadas por acción formativa desagregado por sexo.▪ Nº de personas con medidas de conciliación formadas/Nº de personas con medidas de conciliación.

Lunes, 21 de julio de 2025



Medida 8	
Realización de una acción específica de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en procesos de selección dirigida a quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos y participan en los procesos selectivos.	
Metodología	Llevar a cabo un curso sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación
Personas destinatarias	Responsable de RRHH y responsables del departamento de selección.
Cronograma de implantación	Primera anualidad del plan
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Número de trabajadoras/es que han asistido al curso de igualdad en los procesos de selección y puesto que ocupan.Valoración de los/las participantes sobre el curso.

Medida 9	
Realización de formación específica en materia de corresponsabilidad, especialmente para los hombres que conforman la plantilla.	
Metodología	Llevar a cabo un curso sobre Corresponsabilidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente a los hombres.
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Nº de cursos realizadosNº de mujeres y hombres que participan en cada curso y porcentaje que representan del total de alumnadoValoración del alumnado sobre las formaciones.

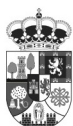
Lunes, 21 de julio de 2025



Medida 10	
Programación de cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de un permiso por nacimiento o lactancia, de excedencias, o de permisos para el cuidado de un/a hijo/a o familiar, de una baja por enfermedad de larga duración, etc.	
Metodología	Llevar a cabo cursos de reciclaje orientados a personas que han estado ausentes de su puesto de trabajo debido a cargas familiares de diferente índole o bajas prolongadas.
Personas destinatarias	Trabajadores (si los hay) y trabajadoras que se reincorporan después de un permiso largo o una baja prolongada.
Cronograma de implantación	Cada vez que se reincorpore un/a trabajador/a de un permiso largo por circunstancias familiares o una baja por enfermedad prolongada.
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos Presupuesto para la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Número o porcentaje de mujeres y hombres que han asistido a cursos de reciclaje después de una ausencia por cargas familiares.Número de cursos que se han ofertado orientados al reciclaje.Método de difusión de los cursos de reciclaje.

Medida 11	
Introducción en el sistema de formación de la empresa un apartado destinado a la formación y profesionalización de mujeres con posibilidades de promoción a puestos de mayor cualificación y/o responsabilidad.	
Metodología	<p>Introducir en el sistema de formación de la empresa un apartado destinado a la formación y profesionalización de mujeres con posibilidades de promoción.</p> <p>Este tipo de formación estaría vinculada a la promoción. Es decir, posibilitaría el ascenso de las trabajadoras participantes a los puestos superiores en la escala retributiva o de mando o les otorgarían una puntuación significativa de cara a su participación en los procesos de promoción.</p> <p>Los progresos y resultados de este sistema de formación y profesionalización se medirán a través de evaluaciones de las trabajadoras afectadas en itinerarios formativos personalizados.</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras de los puestos mencionados

92



Lunes, 21 de julio de 2025



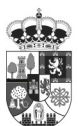
Cronograma de implantación	Toda la vigencia del Plan
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Número de formaciones desarrolladas.▪ Nº de evaluaciones de trabajadoras e itinerarios creados en el periodo de vigencia del plan▪ Número de mujeres que han asistido a cursos formativos relacionados con la promoción.▪ Número de mujeres que han ascendido en las áreas señaladas durante el periodo de vigencia del plan.

6.5. Promoción Profesional

Área de actuación: Promoción Profesional	
Objetivo	
<ul style="list-style-type: none">▪ Favorecer la igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional entre mujeres y hombres.▪ Incrementar la Promoción Profesional de las mujeres de la empresa en todos los niveles.	

Medida 12	
Diseñar y comunicar un procedimiento para la promoción que considere: publicación de vacantes internas a la plantilla, definición de criterios y requisitos para la movilidad interna entre puestos y compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	
Metodología	<p>Evitar la subjetividad y discrecionalidad en la toma de decisiones sobre los procesos de promoción, estableciendo requisitos detallados para el acceso cada vez que se produzca una vacante o/y la realización de pruebas, que garanticen que los procesos no tienen un sesgo de género negativo.</p> <p>Informar adecuadamente a la plantilla de estos requisitos o méritos necesarios, abriendo, en definitiva, los procesos de promoción a todos/as</p>

93



Lunes, 21 de julio de 2025

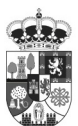


	los trabajadores y trabajadoras de niveles inmediatamente inferiores al puesto que se va a ofertar (eliminando la posibilidad de designación directa).
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	Cada vez que haya una vacante en un puesto de responsabilidad o mayor cualificación al que puedan acceder las trabajadoras de la empresa
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Procedimiento de promoción redactado▪ Nº y tipo de acciones para difundir el procedimiento de promoción realizadas entre la plantilla▪ Número de puestos vacantes difundidos al personal para la promoción en el periodo de vigencia del plan.▪ Nº de evaluaciones de desempeño realizadas anualmente▪ Nº de trabajadoras promocionadas en el periodo de vigencia del plan.

6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Área de actuación: Conciliación de la vida laboral y personal.
Objetivos
<ul style="list-style-type: none">▪ Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan ningún tipo de discriminación.▪ Conocer las características y necesidades de la plantilla para poder promover nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal.▪ Favorecer la corresponsabilidad de mujeres y hombres de la empresa en las tareas domésticas y de cuidado.

94



Lunes, 21 de julio de 2025

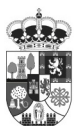


Medida 13: Elaboración y difusión de un plan de conciliación

- a) Desarrollar un **Plan de Conciliación** que incluya los derechos y medidas de conciliación establecidas en la legislación vigente (incluidos los nuevos permisos aprobados el RD 5/2023: 8 semanas para el cuidado de los hijos e hijas hasta 8 años (no remunerado), el permiso de 5 días para cuidar de un familiar con previo informe médico y que sea por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que se demuestre fehacientemente, el de 4 días al año por causas de fuerza mayor, la posibilidad de acumular el permiso de lactancia, en el convenio colectivo y en este Plan de Igualdad, de manera que la plantilla pueda disfrutar de los mismos derechos de conciliación.
- b) Los **derechos de conciliación son extensibles a las parejas de hecho** debidamente registradas, incluido el permiso de 15 días a partir del registro (RD 5/2023) u otros permisos reconocidos en el convenio.
- c) Elaboración y difusión de un **folleto explicativo** con los derechos y medidas de conciliación. Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación establecidos en la empresa de los derechos reconocidos.
- d) Vigilar que el **ejercicio de los derechos de conciliación no conlleva discriminación** en términos de promoción, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

Metodología	<p>DEFINICION: Definimos como progenitor, en el marco del Presente Plan de igualdad, a las personas que, independientemente de su sexo, identidad sexual y género, estén en línea directa ascendente de primer grado, incluyendo las situaciones de adopción, acogimiento de carácter previo o permanente o guarda legal, con fines de adopción, y todas aquellas formas o combinaciones que puedan darse en este sentido.</p> <p>Las acciones informativas y de sensibilización pueden desarrollarse en distintos formatos: desde acciones formativas de corta duración; con cartelería o vídeos donde se expliquen los permisos y la política de conciliación; con folletos o <i>newsletters</i> donde se resuman las medidas disponibles; o con horarios específicos de consulta en el departamento de Recursos humanos para orientar, informar o/y negociar medidas.</p> <p>Tendrá especial importancia el fomento del uso de medidas y permisos por parte de los trabajadores/as de la empresa, (desde el permiso de nacimiento y lactancia, reducciones de jornada o permisos para acompañar a hijos/as o dependientes al médico) de manera que se favorezca la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidado, lo que resultará ventajoso a medio plazo para la empresa al disponer de una plantilla menos cansada y más motivada.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma	a) Segunda anualidad del plan

95



Lunes, 21 de julio de 2025



de implantación	<p>b) Dos meses antes a la elaboración del plan de conciliación</p> <p>c) Segunda anualidad del plan</p> <p>d) Desde la firma del Plan.</p>
Responsable	Departamento de recursos humanos. Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de conciliación elaborado ▪ Conocer las personas que siendo parejas de hecho se han acogido/disfrutado alguna de las medidas de conciliación establecidas en la empresa. ▪ Folleto elaborado y presentado a la Comisión de Seguimiento. Comprobación de que llega a toda la plantilla a través de los canales de difusión. ▪ Nº de personas con ejercicio de derechos de conciliación que han promocionado, ascendido, formado y resto de parámetros de la medida.

Medida 14	
Flexibilidad horaria de entrada y salida para las trabajadoras y trabajadores, con hijas/os menores de 12 años, discapacidad, enfermedad grave o cuidado de personas dependientes. Siempre en base a peticiones previa solicitadas y de forma justificada.	
Metodología	Con el objetivo de facilitar la conciliación de sus obligaciones laborales y familiares a las trabajadoras y trabajadores con hijos/as en edad escolar y cuyos horarios de trabajo coinciden con el horario de entrada o salida de escuelas infantiles y/o centros educativos de Primaria, se permitirá a los/las mismos/as elegir horario de entrada y salida con una variación de hasta una hora sobre el horario normal . Se basarán en peticiones concretas, estudiadas por la empresa y aceptadas en el caso de que fueran necesarias realmente.
Personas destinatarias	Trabajadoras y trabajadores con hijos menores de 12 años o familiares dependientes.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Recursos humanos

96





Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de trabajadoras afectadas por la medida ▪ Nº de trabajadoras que se acogen al nuevo derecho.
-----------------------------------	--

Medida 15 – Ampliación y flexibilización de permisos	
	<p>a) En las situaciones de embarazo, adopción, acogimiento con carácter preadoptivo o permanente, o guarda legal con fines de adopción, el/la trabajador/a, podrá elegir entre el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del período de maternidad/paternidad y/o acumulación de lactancia.</p> <p>b) Se facilitarán los cambios de horario/turno de trabajo para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones que se lleven a cabo dentro del país, como máximo 3 días. Si fuese necesario más tiempo, se podrá disfrutar de un permiso no retribuido de 2 días solicitándolo con un mínimo de 7 días de antelación, o disfrute de días de vacaciones anuales.</p> <p>c) Las/los trabajadoras/es que por convenio regulador o sentencia judicial se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/hijas en las vacaciones del calendario escolar, podrán disfrutar de al menos 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con dicho calendario. La solicitud ha de presentarse con la justificación documental, previa elaboración del <i>planning</i> anual de vacaciones. En el supuesto de sentencia dentro del año natural, deberá presentarse la solicitud al menos con 2 meses de antelación al disfrute solicitado, favoreciéndose el mismo, en este supuesto, siempre que sea posible en ese mismo año natural.</p> <p>d) Quienes por razones de guarda legal opten por la reducción de la jornada, podrán acumular el tiempo de reducción de ésta, en los periodos necesarios para su atención o de las personas dependientes, previa solicitud con antelación de dos meses y aprobación del área de RRHH. En caso de denegarse la solicitud será debidamente justificada y basada en criterios de necesidades organizativas y de regulación del trabajo. En los casos de progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente, podrán acumular esta reducción para acompañar a los tratamientos médicos necesarios.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	<p>a) Desde la firma del Plan.</p> <p>b) Desde la firma del Plan.</p> <p>c) Desde la firma del Plan. Información anual a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>d) Desde la firma del plan</p>
Responsable	Comisión de seguimiento

Lunes, 21 de julio de 2025



Recursos asociados	Recursos humanos (integrante de la Comisión de seguimiento y persona a cargo de la comunicación interna). Material de oficina.
Indicadores de seguimiento	a) Nº de veces que se ha solicitado esta medida, desagregada por sexo, anualmente b) Nº de solicitudes con cambio de turno. Nº de permisos no retribuidos. Nº de personas que han solicitado disfrute de vacaciones, anualmente c) Nº de solicitudes/Nº de solicitudes aceptadas, a lo largo de la vigencia del plan. d) Nº de solicitudes / Nº de solicitudes aceptadas a lo largo de la vigencia del plan Todos los datos desagregados por sexo.

Medida 16: Licencia por estudios

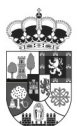
Todos aquellos trabajadores o trabajadoras que realicen estudios universitarios, profesionales o de cualquiera otra índole, siempre que estén reglamentados por la autoridad pública correspondiente, dispondrán de diez horas al mes de licencia, no retribuidas, así como un día de licencia por cada día de examen de fin de curso, debiéndolo en todos los casos de acreditar.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Segunda anualidad del plan.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ Difusión realizada sobre el nuevo permiso▪ Nº de hombres y mujeres que utilizan la licencia por estudios al año, en cualquiera de sus dos modalidades.

6.7. Auditoría salarial

Área de actuación: Auditoría salarial

98



Lunes, 21 de julio de 2025



Objetivos

- Garantizar la igualdad de salario por igual trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres de la empresa.

Medida 18

Realizar el Registro Retributivo Anual según el Real Decreto 902

Metodología	<ul style="list-style-type: none">Realizar el Registro Retributivo anualmente en el primer trimestre de cada caño, según dispone el Real Decreto Ley 902, donde aparezcan los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.Hacer llegar el Registro Retributivo a la Representación Legal de los Trabajadores anualmente tal y como indica la ley
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Anualmente en el primer mes
Responsable	Departamento de recursos humanos y de Administración.
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Registros retributivos anuales realizados.Número de comunicaciones a la RLT.

Medida 19

Revisión de las valoraciones de los puestos realizadas y la clasificación profesional.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Tercera anualidad del plan.

99



Lunes, 21 de julio de 2025



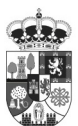
de implantación	
Responsable	Departamento de recursos humanos y de Administración.
Recursos asociados	Recursos humanos. Material de oficina
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Registros retributivos anuales realizados.Número de comunicaciones a la RLT.

6.8. Políticas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos
<ul style="list-style-type: none">Proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.Comunicación y difusión del protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 20: Difusión del protocolo de prevención del acoso y sensibilización en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otros tipos de acoso	
<ul style="list-style-type: none">a) Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso discriminatorio y mobbing.b) Realizar una campaña específica de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo.c) Informar a la Comisión de Seguimiento de todas las denuncias recibidas, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador si hubiese sido necesario. Todo ello sin identificar a las personas involucradas en la denuncia y el procedimiento.	
Metodología	Incluir en el Plan de Formación acciones de sensibilización y/o formación sobre el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, para que todo el personal de la organización conozca la existencia de dicho protocolo que regula las actuaciones a desarrollar en caso de que alguna persona de la plantilla denuncie ser víctima de este tipo de comportamientos y para prevenir ese tipo de situaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

100



Lunes, 21 de julio de 2025



Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none">a) Desde la firma del Plan.b) Anualmente desde la firma del Plan.c) El primer año de vigencia el Plan. Recordatorio bianual.d) Anualmente desde la firma del plan.
Responsable	Comisión de seguimiento, Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos Presupuesto para realizar la formación:
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">a) Difusión realizada. Documento de difusión.b) Campaña elaborada, presentada a la comisión de Seguimiento y puesta en marcha.c) Formaciones incluidas en el Plan de Formación. Nº de personas formadas desagregada por sexo y cargo de responsabilidad y equipos.d) Informe presentado a la Comisión de Seguimiento.

6.9. Violencia de género

Área de actuación: Violencia de género
Objetivos
<ul style="list-style-type: none">▪ Garantizar, mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.

Medida 21– Elaborar un protocolo de actuación sobre violencia de género y realizar campaña de sensibilización
<ul style="list-style-type: none">a) Elaborar un protocolo de actuación ante los casos de violencia de género que puedan afectar a trabajadoras de la organización y difusión del mismo a toda la plantilla.b) Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.<ul style="list-style-type: none">• Las ausencias y falta de puntualidad motivadas por la situación física o fisiológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos/as menores a su cargo, serán retribuidas y no computarán como absentismo laboral, siempre y cuando se acredite la situación de víctima de violencia de género, ya sea mediante denuncia presentada o por sentencia

101





	<p>judicial o documentación acreditativa y se aporte la correspondiente justificación que motivan dichas ausencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tendrán la consideración de faltas justificadas y remuneradas todas aquellas horas que deriven de la realización de trámites motivados por la situación de violencia, concretamente la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, servicios sociales, siempre que se acredite y aporte la correspondiente justificación. <p>c) Realizar una campaña específica de sensibilización, el 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género. (Cartelería, comunicados, etc.)</p> <p>d) Informar a la Comisión de Seguimiento de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las víctimas de violencia de género.</p>
Metodología	Difundir los derechos laborales (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, suspensión y extinción del contrato, ausencias o impuntualidad justificadas, nulidad del despido) y sociales (jubilación anticipada, desempleo, cotización), así como las ayudas económicas o de otro tipo existentes en el territorio para las víctimas de violencia de género a través de documentos informativos o acciones de sensibilización. El protocolo también contemplará medidas de protección para la trabajadora víctima de violencia, medidas de apoyo médico y asistencia social y legal, medidas en el caso de violencia de género en el ámbito laboral y medidas para la protección de la dignidad e identidad de la víctima.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	<p>a) Desde la aprobación del plan</p> <p>b) Segundo año de vigencia del plan</p> <p>c) Desde la firma del Plan, anualmente en el mes de noviembre</p> <p>d) Anualmente desde la firma del plan.</p>
Responsable	Comisión de Seguimiento, Departamento de RRHH
Recursos asociados	<p>Recursos humanos</p> <p>Presupuesto para realizar las campañas de difusión y sensibilización.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Documento informativo elaborado y difundido a la plantilla a través de los canales de comunicación de la organización. Contenido de la campaña. Campaña realizada. Documentación informativa presentada a la Comisión de Seguimiento.



6.10. Prevención de riesgos y salud laborales

Área de actuación: Salud laboral	
Objetivos	
	<ul style="list-style-type: none">Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral, introduciendo la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.

Medida 22	
Realizar formación desde la óptica de la igualdad para las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.	
Metodología	Realizar formación en perspectiva de género en la salud y, especialmente, en salud laboral, destinado al Comité de Seguridad y Salud de la empresa
Personas destinatarias	Comité de Seguridad y Salud
Cronograma de implantación	Tercera anualidad del plan.
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos (RRHH) Presupuesto de la formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Tipo de canales utilizado para la difusión de la formaciónEvaluación de satisfacción de las personas que asistan a los cursosNº de personas o porcentaje de participación en los cursos desagregado por sexo.



6.11. Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

Área de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista	
Objetivos	
<ul style="list-style-type: none">Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.Mejorar los canales de comunicación e información entre la organización y la plantilla.	

Medida 25	
Introducir en la firma del correo electrónico/documentación con terceros el compromiso de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa con la igualdad de trato y de oportunidades, así como dedicar un apartado propio a las políticas de igualdad en la página web (en el caso de que se elabore esta).	
Metodología	<p>Mancomunidad Rivera de Fresnedosa está comprometida con la igualdad no sólo en su gestión interna sino también en sus relaciones con terceros. Una forma de que el compromiso de la organización con la igualdad sea conocido por todas las personas que entablen relaciones con ella, es la introducción de una cláusula en el correo electrónico o en los contratos celebrados con terceros, así como en la página web.</p> <ul style="list-style-type: none">En los contratos y en el correo electrónico, añadir en la firma, "Mancomunidad Rivera de Fresnedosa está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".Si se diseñara una página web, crear un apartado denominado "Políticas de igualdad" donde se informará acerca del plan de igualdad de personal.
Personas destinatarias	Toda la población

Lunes, 21 de julio de 2025



Cronograma de implantación	Primera anualidad del plan.
Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Introducción de la firma en el correo electrónicoIntroducción de la firma en los contratosActualización de la Página Web

Medida 26	
Revisión y actualización con el uso de lenguaje e imágenes no sexistas todos los canales de comunicación de la organización y los mensajes que envía a nivel interno y externo.	
Metodología	<p>Revisar, semestralmente, las imágenes y comunicación visual externa, y verificar que no existan comunicaciones que solo representen a un sexo y/o que contengan estereotipos de género (redes sociales, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa).</p> <p>Revisar, semestralmente, los principales documentos y plataformas de comunicación internos a fin de revisar el lenguaje (procedimientos de gestión de RRHH, etc.)</p> <p>Facilitar al personal clave que participa en las comunicaciones, el acceso a las guías sobre lenguaje no sexista puestas a disposición de la ciudadanía por parte de los organismos públicos.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa
Cronograma de implantación	Semestralmente desde la aprobación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de seguimiento, Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Número de publicaciones revisadas y actualizadas.Número y tipo de cambios realizados.Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Medida 27	
Comunicación de la implantación del Plan de Igualdad a todo el personal de la entidad.	
Metodología	Llevar a cabo mediante sesiones informativas, o a través de los canales de

105



Lunes, 21 de julio de 2025



	comunicación habituales de la organización, la difusión a toda la plantilla (tanto la de estructura como la de puesta a disposición) del Plan de Igualdad de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del plan, en seis meses
Responsable	Departamento de RRHH.
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ Evaluación de satisfacción de las personas que trabajan en la organización con el Plan de Igualdad a los dos años de su puesta en marcha (los resultados pueden incluirse en el informe de seguimiento o evaluación intermedia)

Medida 28	
Elaboración y comunicación de un informe anual sobre el Plan de Igualdad	
Metodología	Llevar a cabo un informe anual sobre la evolución de la ejecución y resultado de la implementación del Plan de Igualdad de la organización para difundirlo a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Una vez al año
Responsable	Departamento de RRHH y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de canales utilizados ▪ Nº de medidas implantadas. ▪ Nº de medidas evaluadas. ▪ Nº de personas que han recibido el informe desagregado por sexo.

106





7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

A lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las medidas planificadas, para conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos, adaptándolo a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Por su parte, la evaluación visibilizará el impacto que ha tenido el plan sobre el funcionamiento de la empresa y la plantilla, para valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- ⇒ Controlar las acciones y/o medidas contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ⇒ Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- ⇒ Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

SEGUIMIENTO

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas

Lunes, 21 de julio de 2025



(responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada área de intervención, siendo susceptibles de ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad" que servirá de base para la evaluación.

EVALUACIÓN

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

- ⇒ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ⇒ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- ⇒ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ⇒ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- ⇒ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ⇒ El grado de consecución de los resultados esperados.
- ⇒ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- ⇒ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ⇒ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- ⇒ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

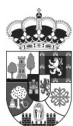
Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb
Año 1												
Año 2												
Año 3												
Año 4												

	Reuniones de seguimiento		Evaluación intermedia
	Evaluación final		

108





7.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación

Una vez registrado el Plan de Igualdad, nacerá la Comisión de Seguimiento y Evaluación que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Mancomunidad Rivera de Fresnedosa evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

COMPOSICIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD	Representantes de las personas trabajadoras
Nombre y Apellidos	4. MÓNICA MARTÍN SÁNCHEZ	2. IRENE LEDESMA CANO
	5. SONIA MONTERO SÁNCHEZ	2. ANA SÁNCHEZ RUANO
	6. SUSANA MORERA MARTÍN	3. NÉSTOR CLEMENTE DOMÍNGUEZ

7.2. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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.

Lunes, 21 de julio de 2025



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 caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. El acuerdo dentro de la misma se alcanzará con el mismo procedimiento que en la Comisión negociadora. Se logrará acuerdo con el voto de la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, por una parte, y con el voto de la representación de la empresa, por el otro.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance acuerdo según el procedimiento descrito, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

