

# I PLAN DE IGUALDAD

PARA LA PLANTILLA DE LA  
**MANCOMUNIDAD DE  
MUNICIPIOS RINCÓN DE  
ADEMUZ**



**2025-2029**

### Coordinación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz:

**Carlos Alvaro Blasco.** Técnico de Marca Territorial

### Coordinación de INVESocial:

**Maribel Abril Bernal.** Enlace de INVESocial con la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Agente de Igualdad y experta en prevención de la Violencia de Género en INVESocial.

### Equipo colaborador:

**Belén Martínez Borrell.** Tratamiento de datos en INVESocial.

**Johanna Gabriela Pineda Saca.** Tramitadora de datos de INVESocial.

### Financiado por:

**Diputación Provincial de Valencia**

*Convocatoria de subvenciones a entidades adheridas a la Red de Municipios Protegidos contra la Violencia de Género. Año 2025.*

### Agradecimientos.

Especial agradecimiento a toda la plantilla de la Mancomunidad y a las áreas y responsables que han facilitado información, participado en las reuniones de trabajo y contribuido al desarrollo técnico de este Plan de Igualdad. Su compromiso institucional y su colaboración han permitido dotar al documento de la calidad y solidez necesarias.

### Fecha de elaboración.

Diciembre de 2025

**I PLAN DE IGUALDAD**  
PARA LA PLANTILLA DE LA  
**MANCOMUNIDAD DE**  
**MUNICIPIOS RINCÓN DE**  
**ADEMUZ**



Mancomunidad de Municipios  
**Rincón de Ademuz**



*La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz reafirma su compromiso firme e inequívoco con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como un principio fundamental, irrenunciable y transversal en el ejercicio de sus competencias y en la prestación de servicios públicos a la ciudadanía.*

*Conscientes del papel clave que desempeñan las administraciones locales en la construcción de sociedades más justas y equitativas, asumimos la responsabilidad de impulsar políticas públicas que garanticen la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.*

*El presente Plan de Igualdad nace con el propósito de consolidar una cultura institucional basada en el respeto, la corresponsabilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Su elaboración refleja la voluntad de integrar de manera efectiva la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones, reforzar la participación activa de hombres y mujeres y promover un desarrollo equilibrado y sostenible en todo el territorio.*

*La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se compromete a implementar las medidas recogidas en este Plan, dotarlas de los recursos necesarios, evaluarlas periódicamente y garantizar su actualización, con el fin de avanzar hacia un modelo de convivencia que reconozca y valore la diversidad, la inclusión y los derechos de todas las personas.*

*Con esta declaración, expresamos nuestra voluntad de seguir construyendo un territorio más justo, igualitario y sostenible, en el que mujeres y hombres puedan desarrollar plenamente sus derechos, capacidades y proyectos de vida.*

**El Presidente,**  
*Ángel Andrés González*

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. JUSTIFICACIÓN.....	9
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	10
3.1. Ámbito personal.....	10
3.2. Ámbito territorial.....	10
3.3. Ámbito funcional.....	11
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	12
5. VIGENCIA.....	13
6. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.....	14
6.1. Marco Internacional.....	14
6.2. Marco Europeo.....	15
6.3. Marco estatal.....	15
6.4. Marco autonómico.....	16
7. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	18
7.1. Composición de la Comisión Negociadora.....	18
7.2. Funciones de la Comisión Negociadora.....	18
7.3. Régimen de funcionamiento.....	19
8. DIAGNÓSTICO.....	20
8.1. Metodología.....	20
8.2. Ficha técnica.....	22
8.3. Organigrama.....	23
8.4. Información cuantitativa de la administración.....	24
8.5. Análisis de Igualdad por materias.....	48
8.5.1. Procesos de selección y contratación.....	48
8.5.2. Formación.....	56
8.5.3. Promoción profesional.....	57
8.5.4. Condiciones de trabajo.....	58
8.5.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	70
8.5.6. Infrarrepresentación femenina.....	71

8.5.7.	Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo.....	73
8.5.8.	Otras materias de análisis.....	75
8.6.	Conclusiones.....	115
8.7.	Análisis DAFO .....	125
<b>9.</b>	<b>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>127</b>
9.1.	Área transversal .....	127
9.2.	Área de selección y contratación .....	129
9.3.	Área de clasificación profesional y valoración de puestos.....	130
9.4.	Área de formación y desarrollo profesional.....	131
9.5.	Área de promoción profesional .....	132
9.6.	Área de condiciones de trabajo y retribuciones .....	133
9.7.	Área de conciliación y corresponsabilidad .....	134
9.8.	Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	135
9.9.	Área de protección frente a la violencia de género .....	136
9.10.	Área de comunicación y lenguaje inclusivo .....	137
9.11.	Área de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género .....	138
<b>10.</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN.....</b>	<b>140</b>
10.1.	Acciones previstas por área .....	161
<b>11.</b>	<b>SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....</b>	<b>165</b>
11.1.	Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad .....	165
11.2.	Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento .....	166
11.3.	Informe anual de seguimiento .....	169
<b>12.</b>	<b>EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>171</b>
12.1.	Órganos intervinientes en la evaluación .....	172
12.2.	Informe de evaluación .....	173
<b>13.</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>174</b>
13.1.	Supuestos que podrán dar lugar a la modificación .....	174
13.2.	Tramitación y aprobación de las modificaciones.....	175
<b>14.</b>	<b>CALENDARIO DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>176</b>
<b>15.</b>	<b>REGISTRO DEL PLAN .....</b>	<b>183</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el marco normativo vigente en materia de igualdad en el empleo público, impulsa la elaboración de su I Plan de Igualdad como instrumento estratégico para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las administraciones públicas, como garantes de los derechos fundamentales, tienen la responsabilidad de integrar el principio de igualdad en su organización y en la gestión de los recursos humanos. En este sentido, el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación de respetar la igualdad de trato y de adoptar medidas activas para prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se inicia con una justificación de su necesidad, que pone de relieve la importancia de contar con una herramienta planificada y evaluable que permita avanzar hacia la igualdad efectiva, más allá del cumplimiento formal de la normativa. A continuación, se define su ámbito de aplicación, especificando las personas destinatarias, el alcance territorial y el periodo de vigencia del Plan, así como las partes suscriptoras que han participado en su negociación y aprobación.

El Plan se fundamenta en un diagnóstico de situación, elaborado a partir del análisis cuantitativo y cualitativo de la realidad de la plantilla, que permite identificar desigualdades, necesidades y áreas de mejora en materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la conciliación y corresponsabilidad, la salud laboral o la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Sobre la base de este diagnóstico se establecen los objetivos generales y específicos del Plan, así como un conjunto de medidas de igualdad estructuradas por áreas de actuación, diseñadas para corregir las desigualdades detectadas y promover una gestión más equitativa e inclusiva. Estas medidas incorporan indicadores, responsables, plazos y recursos que facilitan su seguimiento.

Finalmente, el Plan regula los mecanismos de implantación, seguimiento y evaluación, definiendo el papel de la Comisión de Igualdad y estableciendo un sistema que permite valorar periódicamente el grado de cumplimiento y el impacto de las actuaciones, así como introducir mejoras cuando resulte necesario.

De este modo, el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se configura como un instrumento técnico y dinámico al servicio de la mejora organizativa, la modernización administrativa y la garantía de un entorno laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminaciones.



## 2. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz responde, en primer lugar, al cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como al compromiso institucional de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito del empleo público.

No obstante, la necesidad de contar con un Plan de Igualdad trasciende el mero cumplimiento normativo. La adopción de este instrumento permite a la Mancomunidad disponer de un marco estructurado, planificado y evaluable para identificar y corregir posibles desigualdades existentes en la organización, prevenir situaciones de discriminación por razón de sexo y promover una gestión de los recursos humanos más equitativa, transparente y eficiente.

El Plan de Igualdad se concibe como una herramienta clave para integrar de manera transversal la perspectiva de género en todos los procesos organizativos, tales como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. De este modo, se favorece la mejora del clima laboral, el bienestar de la plantilla y la calidad de los servicios públicos prestados.

Asimismo, el Plan permite avanzar hacia un modelo de organización más moderno y alineado con los principios de buen gobierno, responsabilidad social y calidad en la gestión pública, contribuyendo a reforzar el papel de la Mancomunidad como entidad comprometida con la igualdad efectiva y con el respeto a los derechos fundamentales.

Por todo ello, el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se configura como un instrumento necesario para impulsar cambios reales y sostenibles, garantizando que las políticas de igualdad se desarrollen de forma planificada, coherente y adaptada a la realidad y necesidades de su plantilla.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz establece su ámbito de aplicación atendiendo a los criterios personal, territorial y funcional, con el fin de delimitar con claridad las personas destinatarias, los espacios organizativos y los procesos sobre los que despliega sus efectos.

#### 3.1. Ámbito personal

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con independencia de la naturaleza jurídica de la relación de servicios, la modalidad contractual, la duración del vínculo o la forma de acceso al puesto de trabajo.

En este sentido, quedan incluidas:

- Las personas que integran la plantilla con carácter fijo, indefinido, temporal o interino.
- El personal funcionario y laboral que preste servicio en cualquiera de las áreas, servicios, programas o unidades organizativas de la Mancomunidad.
- Las personas que se incorporen a la plantilla con posterioridad a la entrada en vigor del Plan, durante todo su periodo de vigencia.
- El personal procedente de otras administraciones públicas, entidades u organismos que preste servicio temporalmente en la Mancomunidad, durante el periodo efectivo de prestación.

Asimismo, y en lo que resulte procedente, el ámbito personal del Plan se extiende a las personas que participen en procesos de selección, provisión, promoción, formación o movilidad gestionados por la Mancomunidad, garantizando en todo momento la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### 3.2. Ámbito territorial

El I Plan de Igualdad se aplicará en la totalidad de los centros de trabajo, dependencias, servicios y ámbitos de actuación gestionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con independencia del municipio en el que se ubiquen.

Este ámbito territorial comprende tanto los centros existentes en el momento de aprobación del Plan como aquellos que pudieran crearse, modificarse o reorganizarse durante el periodo de vigencia de este, asegurando la aplicación homogénea de las medidas de igualdad en todo el ámbito territorial de actuación de la Mancomunidad.

### 3.3. Ámbito funcional

El ámbito funcional del I Plan de Igualdad alcanza a la totalidad de los procesos, políticas y actuaciones relacionadas con la gestión de los recursos humanos y con la organización interna de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, incorporando de manera transversal la perspectiva de género en su diseño, desarrollo y evaluación.

En particular, el Plan se aplicará a los siguientes ámbitos de actuación:

- El acceso al empleo público y los procedimientos de selección y contratación.
- La clasificación profesional, la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional.
- La formación, capacitación y actualización de competencias del personal.
- Las condiciones de trabajo, incluidas la jornada, los horarios y el sistema retributivo.
- Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el fomento de la corresponsabilidad.
- La salud laboral y la prevención de riesgos laborales, integrando la perspectiva de género.
- La prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- La comunicación interna, la cultura organizativa y las acciones de sensibilización en materia de igualdad.

## 4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz es suscrito por las partes legitimadas para su negociación y aprobación, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

A continuación, se detallan las partes suscriptoras:

En representación institucional de la Mancomunidad suscriben el Plan:

- **Carlos Álvaro Blasco**, Técnico de Marca Territorial.
- **Montserrat Antón Pérez**, Trabajadora Social del Equipo de Servicios Sociales.

Ambas personas intervienen en función de sus cargos y competencias, actuando en representación de la entidad empleadora en el marco del proceso negociador.

Por parte de la representación de la plantilla suscriben el Plan las personas integrantes de la Comisión Negociadora, legitimadas conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020:

- **Vicente Aras Arnal**, en representación del sindicato **CCOO**.
- **Mari Pau García Cupertino**, en representación del sindicato **UGT**.

Estas personas ejercen la representación sindical en el ámbito de la Mancomunidad, actuando como interlocución válida en la negociación del Plan y la aprobación del documento final.

Con la firma de ambas representaciones queda formalizado el acuerdo alcanzado en el proceso de negociación, otorgando plena validez al I Plan de Igualdad y comprometiendo a las partes a su implantación, seguimiento y evaluación durante el periodo de vigencia establecido.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Acta de aprobación del Plan de Igualdad, debidamente firmada por las partes legitimadas, se incorpora como Anexo del presente documento, en cumplimiento de los requisitos establecidos para su inscripción y registro oficial.

## 5. VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz tendrá una vigencia de **cuatro años**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El Plan entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por los órganos competentes de la Mancomunidad, manteniéndose plenamente vigente y operativo durante el periodo establecido, sin perjuicio de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión que se desarrollen a lo largo de su aplicación.

Con el fin de garantizar su adecuación a la realidad organizativa y normativa, el Plan podrá ser objeto de revisión o modificación durante su vigencia cuando concurren cambios relevantes en la estructura organizativa, en la normativa aplicable o cuando los resultados del seguimiento y de las evaluaciones intermedias así lo aconsejen. Estas revisiones deberán ser acordadas en el seno de la Comisión de Igualdad, conforme a los procedimientos establecidos.

Una vez finalizado el periodo de vigencia previsto, el Plan de Igualdad se mantendrá en vigor hasta la aprobación de un nuevo Plan que lo sustituya, sin que dicha prórroga implique, en ningún caso, la superación del plazo máximo establecido en la normativa vigente. Este enfoque garantiza la continuidad de las políticas de igualdad y evita vacíos temporales en la aplicación de las medidas adoptadas.

## 6. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La elaboración del Plan de Igualdad para la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se sustenta en un conjunto amplio de disposiciones normativas de carácter internacional, europeo, estatal, autonómico e institucional que configuran la igualdad de trato y de oportunidades como un principio jurídico esencial y un mandato de obligado cumplimiento para todas las administraciones públicas.

Este marco jurídico establece las obligaciones, competencias y procedimientos que deben guiar el diagnóstico, la planificación, la implementación y la evaluación del presente Plan de Igualdad, garantizando que todas las actuaciones desarrolladas por la Mancomunidad respondan a los estándares legales y a los compromisos institucionales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La fundamentación jurídica que se presenta a continuación recoge de forma ordenada y sistemática las normas que dan soporte legal al Plan, así como aquellas que orientan las políticas públicas de igualdad en el ámbito del empleo público. Su inclusión permite contextualizar el marco de actuación de la Mancomunidad, asegurar el cumplimiento de sus obligaciones legales y reforzar la coherencia y legitimidad del presente documento.

### 6.1. Marco Internacional

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres se fundamenta, en primer lugar, en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, que constituyen la base sobre la que se articulan las políticas públicas en esta materia. Estos marcos jurídicos establecen principios universales que orientan la actuación de los Estados y, por tanto, de todas sus administraciones públicas, incluidas las entidades locales y supramunicipales como la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

La **Carta de las Naciones Unidas (1945)** y la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** reconocen la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas, así como la prohibición de cualquier forma de discriminación, incluida la basada en el sexo. Estos principios son el pilar de todas las políticas públicas de igualdad.

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)** —ratificada por España en 1984— constituye el principal tratado internacional en esta materia. Establece obligaciones claras para los Estados, entre ellas la adopción de planes, políticas y medidas destinadas a eliminar la discriminación y avanzar hacia la igualdad real y efectiva.

Asimismo, la **Plataforma de Acción de Beijing (1995)** introdujo los principios del enfoque de género, la transversalidad y el empoderamiento como bases estratégicas para las

políticas públicas, comprometiendo a los gobiernos y administraciones a integrarlos en su funcionamiento.

En el ámbito laboral, los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** —especialmente los Convenios n.º 100 (igualdad de remuneración) y n.º 111 (discriminación en el empleo)— refuerzan la obligación de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo, aplicable también al empleo público.

## 6.2. Marco Europeo

La igualdad de género se configura como uno de los valores fundamentales de la Unión y como un principio transversal que debe integrarse en todas las políticas públicas, incluidas las relativas al empleo público y a la gestión de personal en las administraciones locales y supramunicipales.

El **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)** establece, en su artículo 157, la obligación de garantizar la igualdad de trato y de retribución entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este principio se ve reforzado por la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)**, cuyo artículo 23 reconoce expresamente la igualdad entre mujeres y hombres y exige su aplicación en todas las acciones de la Unión y de los Estados miembros.

Diversas directivas europeas desarrollan este mandato, entre las que destacan:

- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2010/41/UE**, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo autónomo y la protección de la maternidad.
- **Directiva 2019/1158/UE**, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional, que refuerza la corresponsabilidad, los permisos y los derechos derivados de los cuidados.

Además, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género establece líneas prioritarias que los Estados y sus administraciones deben seguir, incluyendo la reducción de brechas de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y la eliminación de estereotipos.

## 6.3. Marco estatal

La **Constitución Española de 1978** reconoce en su artículo 14 la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de sexo y establece, en su artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva, así como de adoptar las medidas necesarias para remover los obstáculos que

la dificulten. Asimismo, el artículo 23 garantiza la igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos, fundamento esencial para la organización del empleo público.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, constituye el marco legal básico en materia de igualdad. Su artículo 46 define los Planes de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, destinadas a eliminar la discriminación por razón de sexo y a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. La ley establece, además, la obligación de los poderes públicos de integrar el principio de igualdad en la totalidad de sus actuaciones y políticas.

En el ámbito del empleo público, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, refuerza este compromiso. El Estatuto señala expresamente que las administraciones públicas están obligadas a respetar y promover la igualdad en sus relaciones laborales, debiendo adoptar medidas activas para evitar cualquier forma de discriminación y garantizar condiciones laborales equitativas para mujeres y hombres. Entre estas medidas se incluye la elaboración, aprobación y aplicación de planes de igualdad en el ámbito de la función pública.

Los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020** complementan este marco normativo.

- El **Real Decreto 901/2020** regula el contenido, procedimiento y estructura de los planes de igualdad, estableciendo las fases de su elaboración, el papel del diagnóstico, el diseño de medidas y los sistemas de seguimiento y evaluación.
- El **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obliga a las administraciones a garantizar la transparencia y a adoptar mecanismos de evaluación retributiva que permitan detectar y corregir posibles brechas salariales.

Asimismo, otras normas estatales completan el marco jurídico, como la **Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que impone obligaciones de prevención, sensibilización y formación para todas las administraciones públicas.

#### 6.4. Marco autonómico

La **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, constituye la norma autonómica básica en igualdad de género. Esta ley establece medidas orientadas a eliminar cualquier forma de discriminación y a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, promoviendo la igualdad real y efectiva.

Asimismo, la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer**, articula un marco de intervención global que contempla actuaciones de prevención, sensibilización, protección y atención en todos los ámbitos de la vida pública.

En el ámbito organizativo, la Generalitat cuenta con estructuras específicas que orientan y coordinan las políticas públicas de igualdad, como el Observatorio de Género, el Consell Valencià de les Dones o la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.

Finalmente, la Diputación de Valencia desarrolla programas y líneas de apoyo a los municipios y mancomunidades en materia de igualdad. Entre estos destaca la Red de Municipios Protegidos contra la Violencia de Género, un marco institucional que exige el cumplimiento de criterios específicos en materia de prevención, sensibilización, coordinación interinstitucional y actuación ante la violencia de género.

El conjunto de normas y marcos jurídicos expuestos conforma un sistema coherente y complementario que establece la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estructural de obligado cumplimiento para las administraciones públicas. Este entramado normativo no solo legitima, sino que exige la elaboración y aplicación de planes de igualdad en el ámbito del empleo público, definiendo sus contenidos mínimos, sus procedimientos y sus mecanismos de seguimiento y evaluación.

En este contexto, el presente Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se configura como la respuesta institucional a dichas obligaciones legales y compromisos públicos, constituyéndose en el instrumento estratégico destinado a integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en el funcionamiento interno de la entidad, avanzando así hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## 7. COMISIÓN NEGOCIADORA

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz ha constituido la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad como órgano paritario responsable de dirigir, coordinar y supervisar el proceso de elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora garantiza la participación equilibrada de la representación institucional y de la representación legal de la plantilla, asegurando un proceso negociador, transparente y conforme a la normativa vigente.

### 7.1. Composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora está integrada por la representación institucional de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz y por la representación legal de la plantilla, conforme a los principios de participación paritaria y equilibrio entre mujeres y hombres.

#### a) Representación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz

- Carlos Álvaro Blasco, Técnico de Marca Territorial.
- Montserrat Antón Pérez, Trabajadora Social del Equipo de Servicios Sociales.

#### b) Representación legal de la plantilla

- Vicente Aras Arnal, en representación de CCOO-PV.
- Mari Pau García Cupertino, en representación de UGT.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, la Comisión podrá contar con el apoyo de personal técnico especializado en igualdad, interno o externo, que participará en las reuniones con voz pero sin voto.

### 7.2. Funciones de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora desempeña un papel central en el desarrollo del I Plan de Igualdad, asumiendo, entre otras, las siguientes funciones:

- Participar en la negociación y elaboración del diagnóstico de situación, incluyendo el análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla y de los procesos organizativos.
- Analizar y validar la información necesaria para la elaboración del diagnóstico, garantizando su calidad y el respeto a la normativa de protección de datos.

- Negociar y consensuar los objetivos y medidas que integran el I Plan de Igualdad.
- Definir criterios de priorización de las actuaciones en función de los resultados del diagnóstico.
- Participar en la Descripción de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Validar el contenido final del Plan de Igualdad antes de su aprobación institucional y registro.
- Resolver las dudas o discrepancias que puedan surgir durante el proceso negociador, actuando conforme a los principios de buena fe, colaboración y corresponsabilidad.

### 7.3. Régimen de funcionamiento

El funcionamiento interno de la Comisión Negociadora se rige por un Reglamento específico aprobado en la sesión constitutiva, en el que se establecen, entre otros aspectos, la organización interna, la designación de la Presidencia y la Secretaría, la periodicidad y modalidad de las reuniones, el procedimiento de convocatoria, el régimen de adopción de acuerdos, el levantamiento de actas y las obligaciones de confidencialidad.

Cada reunión de la Comisión queda documentada mediante la correspondiente acta, en la que se recogen los asuntos tratados, los acuerdos alcanzados y las validaciones realizadas en cada fase del proceso.<sup>2</sup>

Gracias a la actuación de la Comisión Negociadora, la elaboración del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se ha desarrollado de forma coordinada, participativa y conforme a derecho, asegurando la legitimidad del proceso negociador y la calidad técnica del resultado final.

---

<sup>2</sup> El Acta de constitución de la Comisión Negociadora, junto con su Reglamento de funcionamiento debidamente firmado, se incorporan como Anexo del presente Plan de Igualdad, en cumplimiento de los requisitos exigidos para su inscripción y registro oficial.

## 8. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico constituye la base técnica y analítica del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. A través de este proceso se analiza la situación real de la plantilla desde una perspectiva de género, con el objetivo de identificar posibles desigualdades, detectar necesidades específicas y establecer las áreas prioritarias de intervención.

El diagnóstico se ha elaborado conforme a los requisitos establecidos en la normativa vigente y combina el análisis de información cuantitativa y cualitativa, permitiendo obtener una visión integral de la organización y de los procesos que inciden en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Los resultados derivados de este análisis constituyen el punto de partida para la Descripción de los objetivos y de las medidas que integran el presente Plan de Igualdad.

### 8.1. Metodología

El diagnóstico del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios del Rincón de Ademuz se ha desarrollado mediante un proceso sistemático, planificado y estructurado, con el objetivo de establecer una fotografía fiel y rigurosa de la situación de partida de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso se ha llevado a cabo conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020, incorporando de forma transversal la perspectiva de género y garantizando la desagregación por sexo de la totalidad de los datos analizados.

Para la elaboración del diagnóstico se ha utilizado una metodología mixta, de carácter cuantitativo y cualitativo, que permite enriquecer el análisis al combinar indicadores objetivos sobre la estructura y los procesos organizativos con las percepciones, experiencias y valoraciones de la plantilla. El análisis cuantitativo ha permitido obtener información objetiva y comparable sobre la composición de la plantilla, la distribución por sexos en los distintos grupos y categorías profesionales, los tipos de contrato y jornada, la participación en acciones formativas, los procesos de selección y promoción, el uso de medidas de conciliación y los aspectos vinculados a la salud laboral. Por su parte, el análisis cualitativo ha aportado información relevante sobre el clima laboral, la cultura organizativa, la percepción de trato igualitario, la existencia de posibles barreras internas y las experiencias del personal, facilitando una comprensión más profunda de los factores que inciden en la igualdad de oportunidades.

La recogida de información se ha realizado durante el segundo trimestre de 2025 y se ha basado en datos correspondientes al ejercicio 2024, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Durante este periodo se han recopilado y analizado los datos administrativos de personal, así como los registros internos relativos a los procesos de

selección y contratación, promoción profesional, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y salud laboral. De forma complementaria, se ha llevado a cabo una revisión sistemática de la documentación interna de la Mancomunidad, incluyendo la Relación de Puestos de Trabajo, los procedimientos y protocolos vigentes y la normativa interna aplicable en materia de gestión de personal.

Para la obtención de información estructurada sobre las políticas de gestión de recursos humanos, se han utilizado cuestionarios específicos dirigidos a la entidad, que han permitido recabar datos relativos a los criterios y procedimientos de selección, contratación, promoción, formación, conciliación, prevención de riesgos laborales, comunicación interna y cultura organizativa. Asimismo, con el objetivo de incorporar la percepción y experiencia directa de la plantilla, se ha aplicado un cuestionario anónimo y confidencial dirigido al conjunto del personal, que ha permitido recoger información cuantitativa y cualitativa sobre el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la conciliación, la transparencia retributiva, el clima laboral, el uso del lenguaje inclusivo, la percepción de trato igualitario y la existencia de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

De manera complementaria, se han realizado entrevistas y consultas técnicas con personal responsable de área y perfiles técnicos clave, orientadas a contextualizar la información obtenida, contrastar los datos recopilados y profundizar en determinados aspectos organizativos relevantes para el diagnóstico. La elaboración del diagnóstico se ha desarrollado durante el tercer trimestre de 2025, fase en la que se ha procedido al tratamiento y análisis de la información recopilada, al contraste de los datos desde una perspectiva de género y a la identificación de posibles brechas y desigualdades entre mujeres y hombres, así como a la delimitación de los ámbitos prioritarios de actuación que servirán de base para la Descripción de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad.

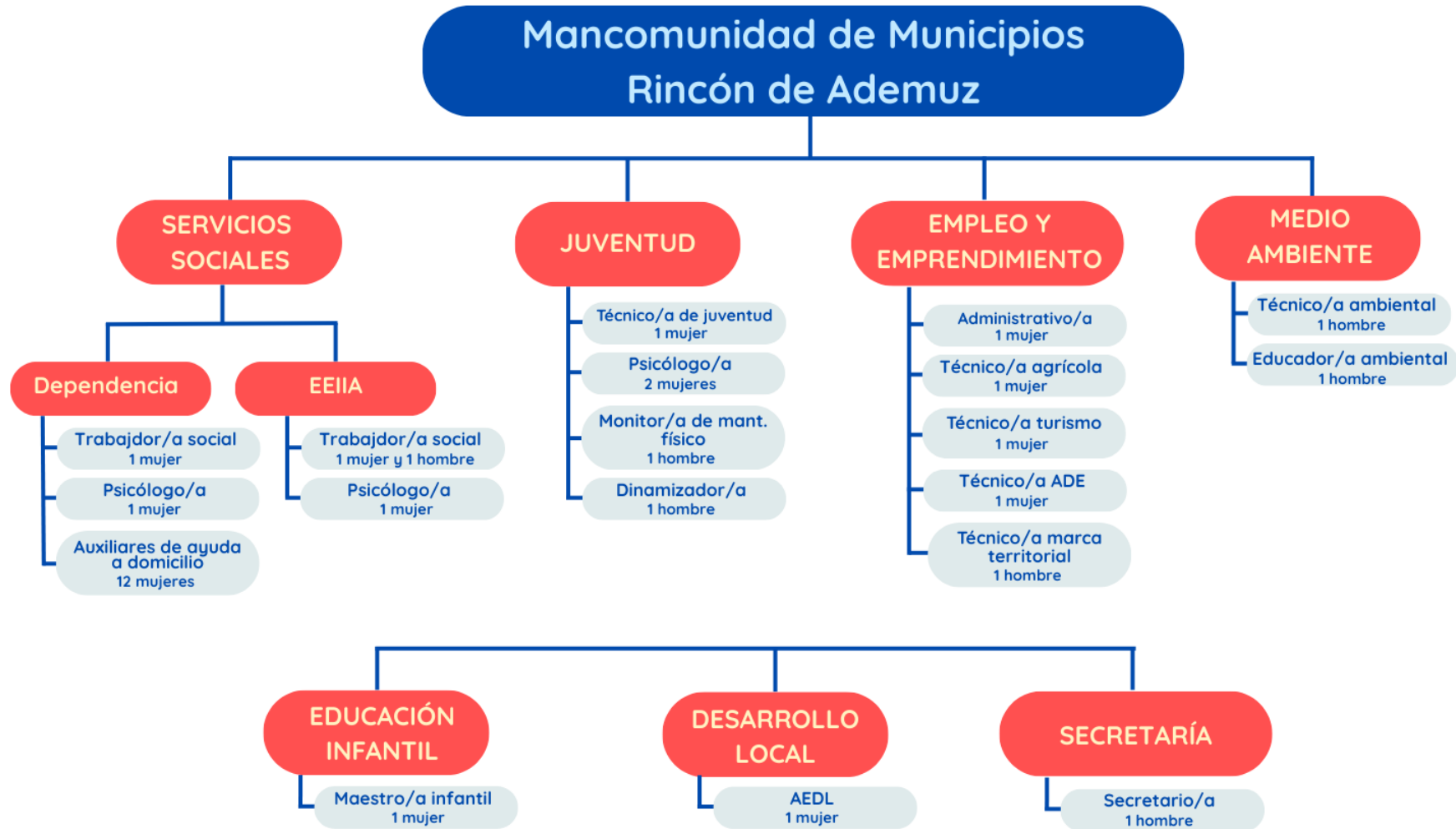
Este proceso ha contado con la participación activa de la Comisión Negociadora, que ha supervisado y validado las distintas fases del diagnóstico, así como con la colaboración del personal técnico de la Mancomunidad, responsable de facilitar la información necesaria. Asimismo, se ha contado con el apoyo de personal técnico externo especializado en igualdad entre mujeres y hombres, encargado del análisis de los datos y de la redacción del documento final. Esta combinación de agentes garantiza la objetividad del proceso, el rigor técnico del análisis y la coherencia del diagnóstico con la normativa vigente.

Además de los ámbitos tradicionalmente vinculados al empleo público, el diagnóstico ha incorporado el análisis de otros elementos relevantes, como la comunicación interna, la imagen institucional y el uso del lenguaje inclusivo, dada su influencia en la construcción de entornos laborales igualitarios. La metodología empleada asegura que el diagnóstico refleje de manera fiel y rigurosa el grado de integración del principio de igualdad en la organización, permitiendo identificar con claridad los retos existentes y las áreas que requieren una intervención prioritaria en el marco del I Plan de Igualdad.

## 8.2. Ficha técnica

DATOS DE LA ADMINISTRACIÓN						
Razón social	Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz					
NIF	P - 9600101A					
Domicilio social	Avenida Diputación, 28, 46147, Casas Altas, Valencia					
Forma jurídica	Mancomunidad					
Año de constitución	2004					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Ángel Andrés González					
Cargo	Presidente					
Telf.	978 78 24 25					
e-mail	mancorincon.adl@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Silvia Gil Díaz					
Cargo	AEDL					
Telf.	978 78 24 25					
e-mail	mancorincon.adl@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Entidad local					
CNAE	8411 – Actividades generales de la Administración Pública					
Descripción de la actividad	Prestación y coordinación de servicios supramunicipales y apoyo técnico a los municipios mancomunados					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito comarcal / intermunicipal, correspondiente a los municipios integrantes de la Mancomunidad del Rincón de Ademuz.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	25	Hombres	7	Total	32
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	---					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

### 8.3. Organigrama



#### 8.4. Información cuantitativa de la administración

El presente apartado recoge el análisis de la información cuantitativa relativa a la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, elaborado a partir de los datos facilitados por la propia entidad y desagregados por sexo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El objetivo de este análisis es identificar posibles desigualdades, desequilibrios o brechas de género existentes en la estructura organizativa y en las condiciones laborales de la plantilla de la Mancomunidad, así como detectar la posible presencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical, diferencias en la estabilidad del empleo, en las condiciones de trabajo y en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para ello, se analizan distintos indicadores cuantitativos relacionados, entre otros aspectos, con la composición de la plantilla, la distribución por puestos y departamentos, la edad, la antigüedad, el nivel formativo, las responsabilidades familiares, el tipo de vínculo contractual, la jornada y los horarios, lo que permite obtener una visión objetiva y comparada de la situación de mujeres y hombres en la organización.

La información se presenta a través de tablas estadísticas, gráficos y cruces de variables, constituyendo la base objetiva sobre la que se sustenta el diagnóstico de situación y la posterior Descripción de objetivos y medidas del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

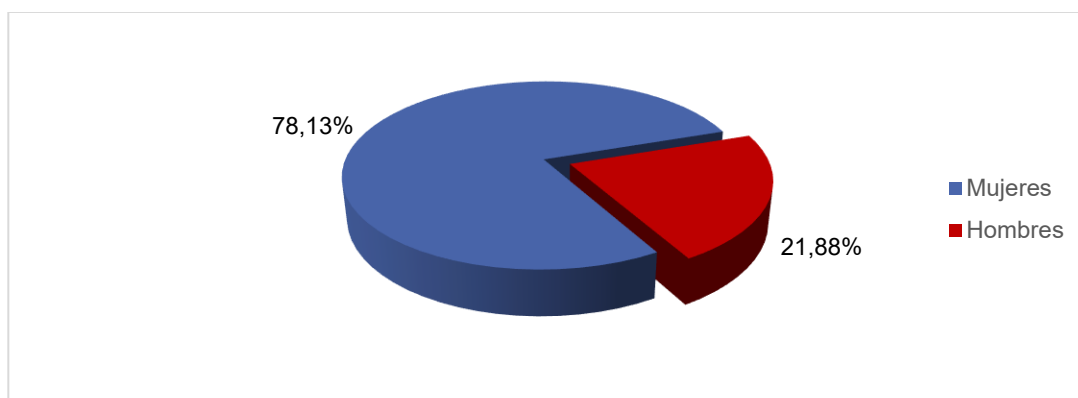
##### *a) Composición de la plantilla por sexo*

La plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz está integrada por un total de 32 personas trabajadoras, de las cuales 25 son mujeres (78,13%) y 7 son hombres (21,88%).

Los datos reflejan una presencia mayoritaria de mujeres en la plantilla, lo que pone de manifiesto una clara **feminización** de la organización.

Esta composición será un elemento relevante para tener en cuenta en el análisis del resto de indicadores incluidos en el diagnóstico, especialmente en aquellos relacionados con la distribución del personal por áreas, puestos, condiciones de trabajo, acceso a la formación y medidas de conciliación, con el fin de detectar posibles desigualdades o desequilibrios de género.

**Gráfico 1.** Distribución de la plantilla por sexo



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

#### *b) Distribución de la plantilla por departamentos y puestos de trabajo*

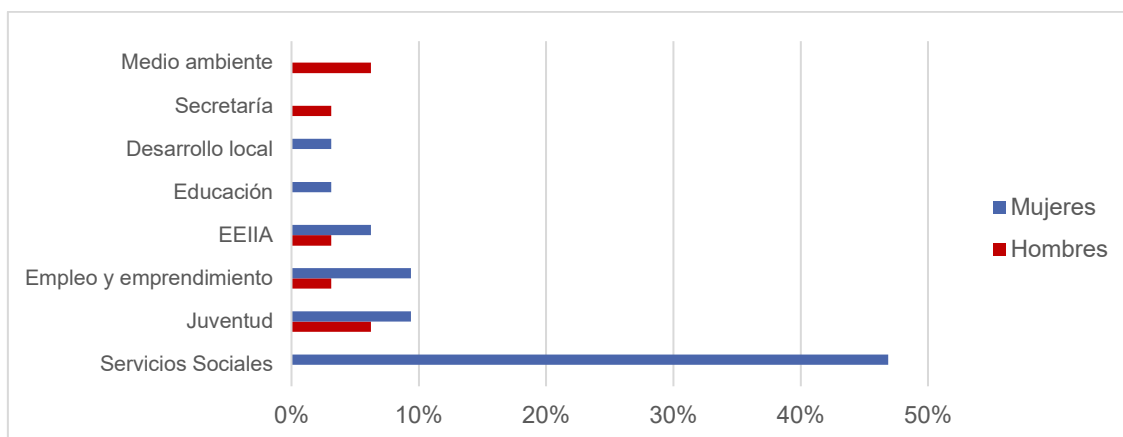
El análisis de la distribución de la plantilla por departamentos y puestos de trabajo permite identificar la posible existencia de segregación horizontal por razón de sexo, así como la concentración diferencial de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales de la Mancomunidad.

En relación con la distribución de las mujeres respecto al total de la plantilla, se observa una clara concentración en el **departamento** de servicios sociales, donde se localizan 15 mujeres, lo que representa el 46,88% del total de la plantilla. Se trata de un departamento integrado exclusivamente por mujeres.

Asimismo, las mujeres están presentes en los departamentos de juventud y empleo y emprendimiento, con 3 mujeres en cada uno, lo que supone en ambos casos el 9,38% del total de la plantilla. En el EEIIA, la presencia femenina asciende a 2 mujeres, que representan el 6,25% del total de la plantilla.

Por último, los departamentos de educación y desarrollo Local cuentan con 1 mujer en cada caso, lo que equivale al 3,13% del total de la plantilla. No se registra presencia femenina en los departamentos de secretaría ni medio ambiente.

**Gráfico 2.** Distribución de la plantilla por departamento y sexo (porcentaje horizontal)

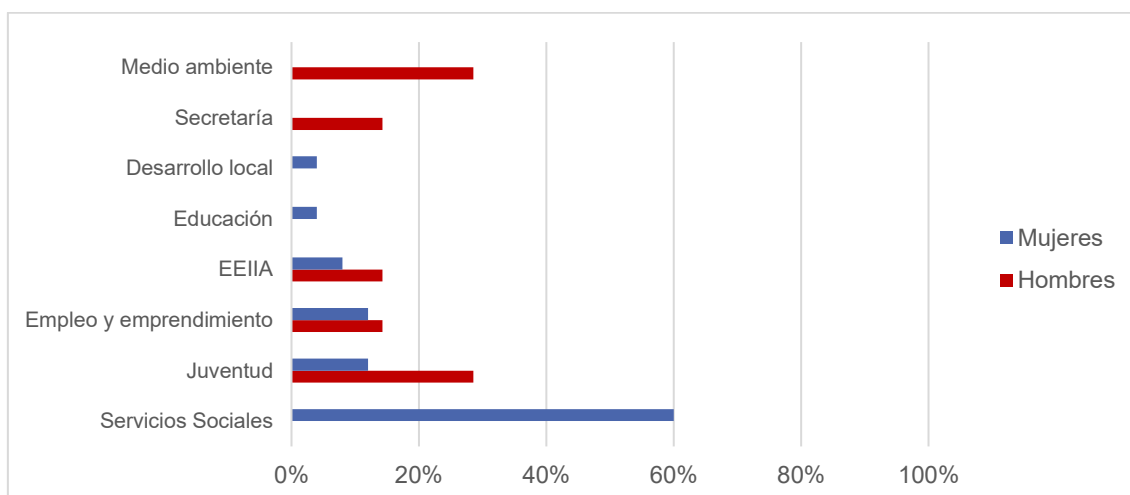


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Analizando la distribución interna por sexo, se observa que el 60% de las mujeres de la plantilla se concentran en servicios sociales, seguido de los departamentos de juventud y empleo y emprendimiento, que agrupan cada uno al 12% del total de mujeres. El 8% de las mujeres se localiza en el EEIIA, mientras que educación y desarrollo local concentran un 4% cada uno.

En el caso de los hombres, la distribución es más dispersa: el 28,57% se concentra en juventud y otro 28,57% en medio ambiente. Los departamentos de empleo y emprendimiento, EEIIA y secretaría agrupan cada uno al 14,29% del total de hombres de la plantilla.

**Gráfico 3.** Distribución de la plantilla por departamento y sexo (porcentaje vertical)

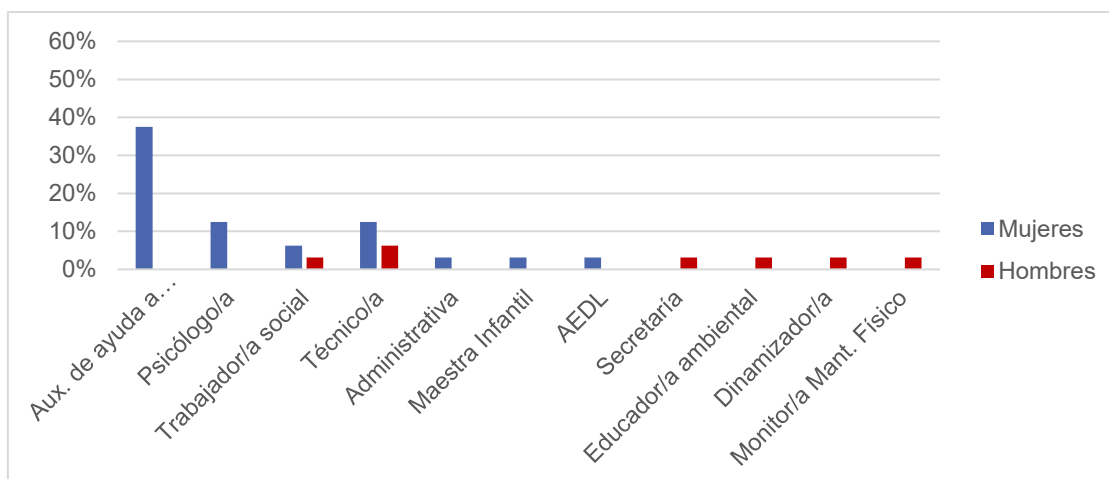


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Desde una perspectiva global, la distribución de la plantilla por puestos de trabajo muestra una clara concentración en el puesto de auxiliar de ayuda a domicilio, que representa el 37,5 % del total de la plantilla y está ocupado exclusivamente por mujeres. Le siguen los puestos de técnico o técnica (18,75 %) y psicólogo o psicóloga (12,5 %), ambos con una presencia mayoritariamente femenina, así como el puesto de trabajador o trabajadora social, que supone el 9,38 % del total y presenta una composición mixta, aunque con predominio de mujeres.

El resto de puestos analizados —administrativa, maestra infantil, AEDL, secretaria, educador o educadora ambiental, dinamizador o dinamizadora y monitor o monitora de mantenimiento físico— tienen un peso individual reducido dentro de la plantilla, con un 3,13 % cada uno, si bien algunos de ellos presentan una clara segregación por sexo.

**Gráfico 4.** Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo (porcentaje horizontal)

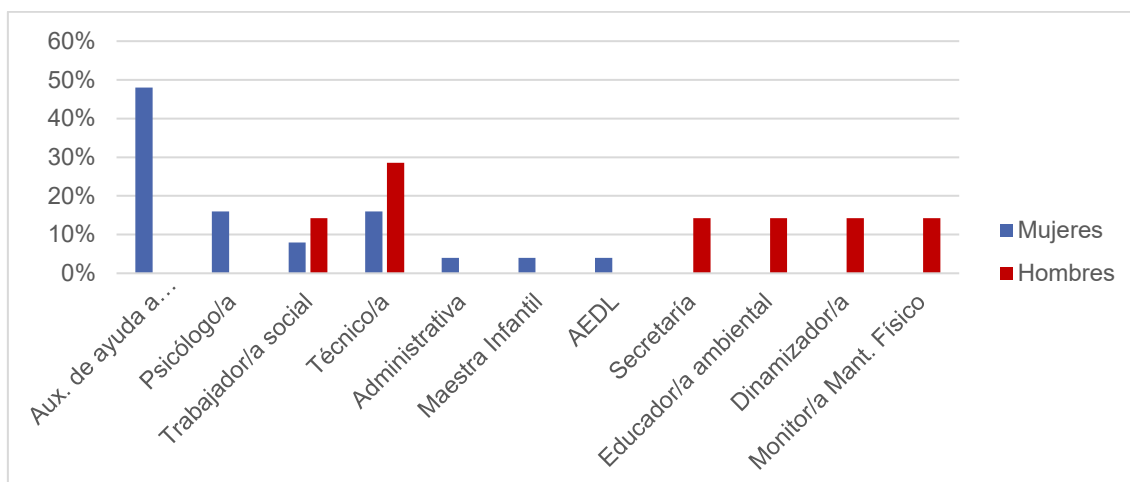


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Atendiendo a la distribución interna por sexo, se observa que el 48 % del total de mujeres se concentra en el puesto de auxiliar de ayuda a domicilio, lo que evidencia una fuerte feminización de este perfil profesional. Asimismo, las mujeres se concentran en los puestos de psicología (16 %) y técnico o técnica (16 %), así como, en menor medida, en trabajo social (8 %) y en otros puestos de carácter administrativo y educativo.

Por su parte, los hombres se concentran principalmente en el puesto de técnico o técnica, que agrupa el 28,57 % del total de hombres, mientras que el resto se distribuye entre los puestos de trabajador o trabajadora social, secretaria, educador o educadora ambiental, dinamizador o dinamizadora y monitor o monitora de mantenimiento físico, cada uno de ellos con un 14,29 % del total de hombres. Cabe destacar que estos últimos puestos están ocupados exclusivamente por hombres.

**Gráfico 5.** Distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo (porcentaje vertical)



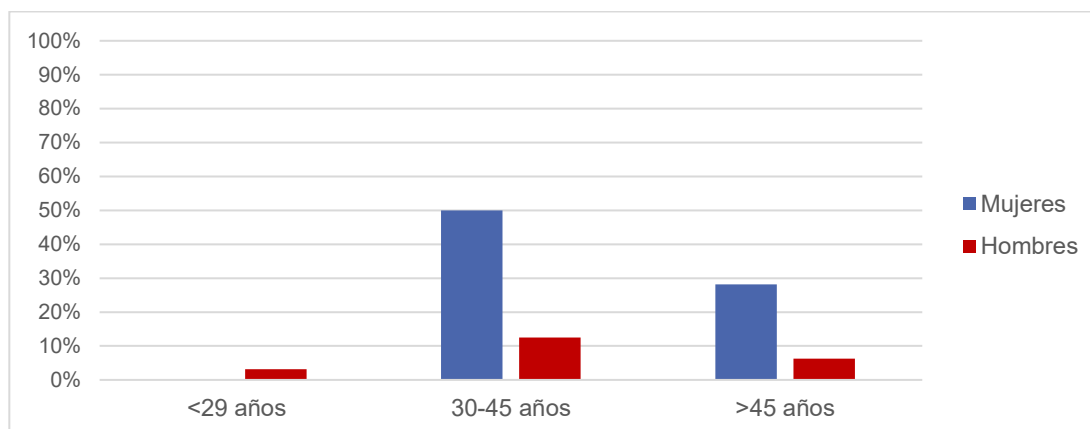
**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

### c) Edad de la plantilla

El análisis de la edad de la plantilla permite identificar la **estructura etaria** de la Mancomunidad y detectar posibles diferencias en la distribución de mujeres y hombres según los distintos tramos de edad.

Atendiendo a la distribución de mujeres y hombres respecto al total de la plantilla, el tramo de edad comprendido entre 30 y 45 años concentra el mayor peso, con un 50,00% de mujeres y un 12,50% de hombres, lo que supone en conjunto el 62,50% del total de la plantilla. Le sigue el grupo de personas mayores de 45 años, que representa el 28,13% de mujeres y el 6,25% de hombres, alcanzando un 34,38% del total. Por último, el tramo de menores de 29 años tiene una presencia muy reducida, con un 3,13% de hombres y sin presencia femenina.

**Gráfico 6.** Distribución de la plantilla por edad y sexo (porcentaje horizontal)

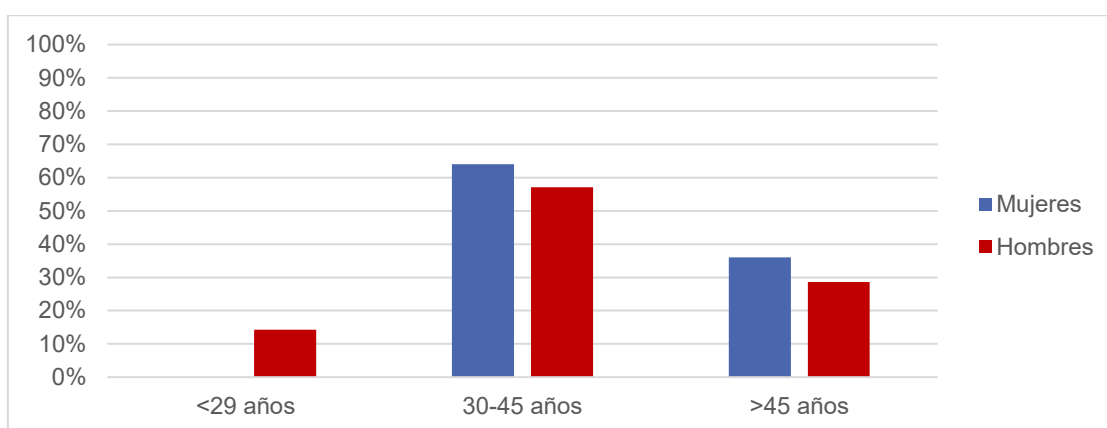


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Analizando la distribución interna por sexo, se observa que, dentro del total de mujeres, el 64,00% se sitúa en el tramo de 30 a 45 años, mientras que el 36,00% tiene más de 45 años, no registrándose mujeres menores de 29 años. En el caso de los hombres, el 57,14% se concentra en el tramo de 30 a 45 años, seguido del grupo de mayores de 45 años, que representa el 28,5%, y del tramo de menores de 29 años, con un 14,29%.

En conjunto, la distribución por edades muestra una plantilla mayoritariamente adulta, con una presencia reducida de personas jóvenes, lo que resulta relevante de cara al diseño de medidas del Plan de Igualdad vinculadas al relevo generacional y a la garantía de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los tramos de edad.

**Gráfico 7.** Distribución de la plantilla por edad y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Si se analizan de forma conjunta y se cruzan los datos relativos a la edad y a los puestos de trabajo, diferenciando siempre por sexo, se obtiene una visión más detallada de la estructura de la plantilla, que permite identificar posibles concentraciones, desequilibrios y patrones diferenciados entre mujeres y hombres en función tanto del perfil profesional como del tramo de edad.

Atendiendo al total de la plantilla, se observa que la mayor concentración de mujeres se sitúa en el tramo de edad 30-45 años dentro del puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, que representa el 21,88% del total de la plantilla, seguido del mismo puesto en el tramo de más de 45 años, con un 15,63% de mujeres. Asimismo, destacan las mujeres de entre 30-45 años en los puestos de Psicólogo/a y Técnico/a, que suponen respectivamente un 12,50% del total de la plantilla en cada caso.

En el caso de los hombres, su presencia respecto al total de la plantilla es reducida y se concentra principalmente en el tramo de 30-45 años en los puestos de Técnico/a, Secretaría, Dinamizador/a y Monitor/a de Mantenimiento Físico, cada

uno de ellos con un 3,13%. Asimismo, se identifica un 3,13% de hombres mayores de 45 años en los puestos de Trabajador/a Social y Técnico/a, así como un 3,13% de hombres menores de 29 años en el puesto de Educador/a ambiental.

**Tabla 1.** Análisis de la distribución por puestos de trabajo, edades y sexo (porcentaje horizontal)

Puestos de trabajo	Edades	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
Aux. de ayuda a domicilio	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	7	21,88%	0	0,00%	7	21,88%
	> 45 años	5	15,63%	0	0,00%	5	15,63%
Psicólogo/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	12,50%	0	0,00%	4	12,50%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Trabajador/a social	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	2	6,25%	0	0,00%	2	6,25%
	> 45 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
Técnico/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	12,50%	1	3,13%	5	15,63%
	> 45 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
Administrativa	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	1	3,13%	0	0,00%	1	3,13%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Maestra Infantil	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	1	3,13%	0	0,00%	1	3,13%
AEDL	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	1	3,13%	0	0,00%	1	3,13%
Secretaría	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Educador/a ambiental	< 29 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Dinamizador/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Monitor/a Mant. Físico	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL		25	78,13%	7	21,88%	32	100,00%

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Atendiendo a la distribución interna por sexo, se observa que, dentro del total de mujeres, el 28,00% se concentra en el puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio en el tramo de 30-45 años, seguido del 20,00% en el mismo puesto en el tramo de más de 45 años. Asimismo, el 16,00% de las mujeres se sitúa en los puestos de Psicólogo/a y Técnico/a en el tramo de 30-45 años, mientras que el resto de mujeres se distribuye de forma más dispersa entre otros puestos con una presencia menor.

En el caso de los hombres, la distribución interna muestra una mayor dispersión, concentrándose el 14,29% en distintos puestos y tramos de edad, como Técnico/a (30-45 años y >45 años), Trabajador/a Social (>45 años), Secretaría (30-45 años), Educador/a ambiental (<29 años), Dinamizador/a (30-45 años) y Monitor/a de Mantenimiento Físico (30-45 años). No se observa una concentración mayoritaria de hombres en un único puesto o tramo de edad.

**Tabla 2.** Análisis de la distribución por puestos de trabajo, edades y sexo (porcentaje vertical)

Puesto de trabajo	Edades	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Aux. de ayuda a domicilio	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	7	28,00%	0	0,00%
	> 45 años	5	20,00%	0	0,00%
Psicólogo/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	16,00%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
Trabajador/a social	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	2	8,00%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	1	14,29%
Técnico/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	16,00%	1	14,29%
	> 45 años	0	0,00%	1	14,29%
Administrativo/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	1	4,00%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
Maestra Infantil	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	1	4,00%	0	0,00%
AEDL	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	1	4,00%	0	0,00%
Secretaría	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	14,29%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
Educador/a ambiental	< 29 años	0	0,00%	1	14,29%
	30-45 años	0	0,00%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
Dinamizador/a	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	14,29%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
Monitor/a Mant. Físico	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	0	0,00%	1	14,29%
	> 45 años	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL		25	100,00%	7	100,00%

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En conjunto, la distribución cruzada de la plantilla por edades y puestos de trabajo pone de manifiesto una mayor concentración de mujeres en determinados puestos y tramos de edad, especialmente en el ámbito de los cuidados, así como una presencia masculina más limitada y dispersa, lo que refuerza la existencia de patrones diferenciados por sexo que deberán ser tenidos en cuenta en el diseño de las medidas del Plan de Igualdad.

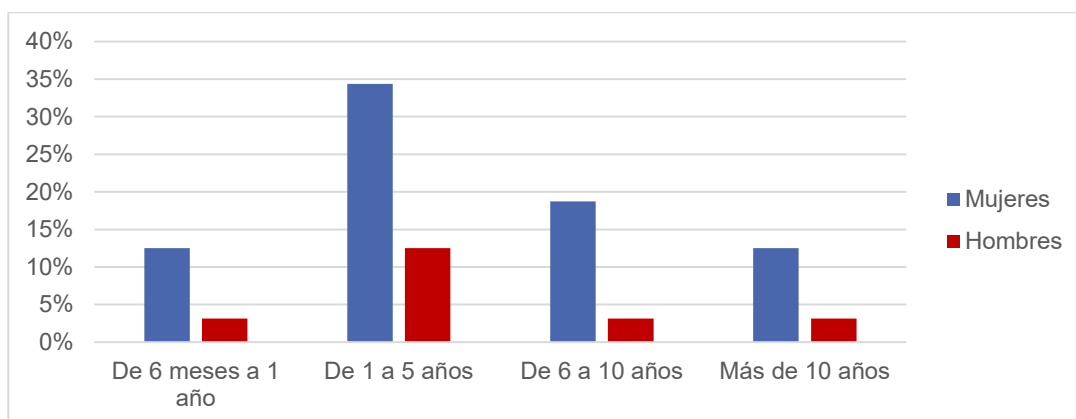
#### d) Antigüedad en la organización

A continuación, se analiza la distribución de la plantilla en función de la antigüedad con el objetivo de identificar la presencia de mujeres y hombres en los distintos tramos temporales y detectar posibles desequilibrios relacionados con la estabilidad en el empleo.

Respecto al total de la plantilla, se observa que el tramo de 1 a 5 años de antigüedad concentra el mayor peso, con un 34,38% de mujeres y un 12,50% de hombres, lo que supone conjuntamente el 46,88% del total de la plantilla. Le sigue el tramo de 6 a 10 años, que agrupa a un 18,75% de mujeres y un 3,13% de hombres, alcanzando el 21,88% del total.

Por otro lado, el tramo de más de 10 años de antigüedad representa un 12,50% de mujeres y un 3,13% de hombres, mientras que el tramo de 6 meses a 1 año supone un 12,50% de mujeres y un 3,13% de hombres respecto al total de la plantilla. No se registran personas con una antigüedad inferior a 6 meses.

**Gráfico 8.** Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (porcentaje horizontal)

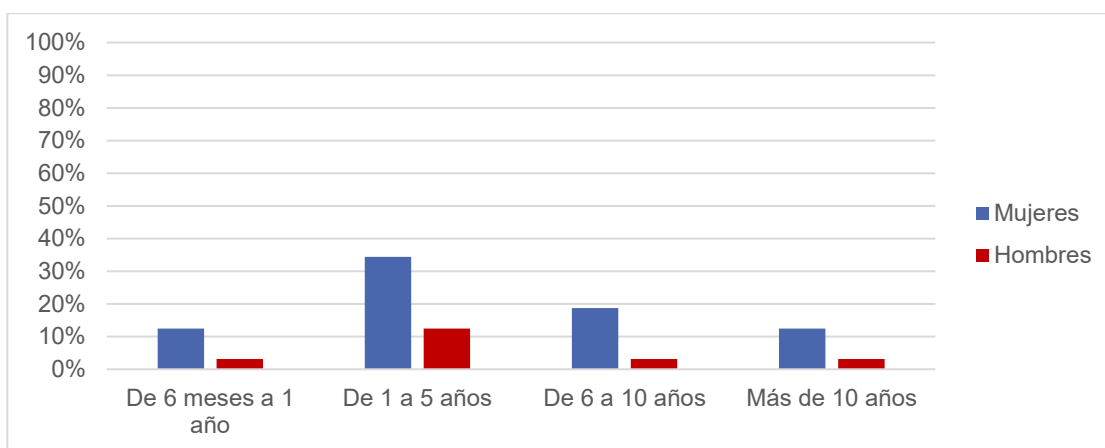


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Analizando la distribución interna por sexo, se observa que, dentro del total de mujeres, el 44,00% se sitúa en el tramo de 1 a 5 años de antigüedad, seguido del 24,00% en el tramo de 6 a 10 años, y del 16,00% tanto en el tramo de 6 meses a 1 año como en el de más de 10 años.

En el caso de los hombres, la mayor concentración se produce también en el tramo de 1 a 5 años de antigüedad, que agrupa al 57,14%, seguido de los tramos de 6 a 10 años y de más de 10 años, ambos con un 14,29%, así como del tramo de 6 meses a 1 año, que igualmente representa un 14,29%. No se observan hombres con una antigüedad inferior a 6 meses.

**Gráfico 9.** Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En conjunto, la distribución de la plantilla por antigüedad muestra una estructura relativamente equilibrada, con un peso significativo de personas con antigüedades medias, lo que indica un grado de **estabilidad consolidada** en la organización. Asimismo, se aprecia una distribución similar entre mujeres y hombres en los distintos tramos.

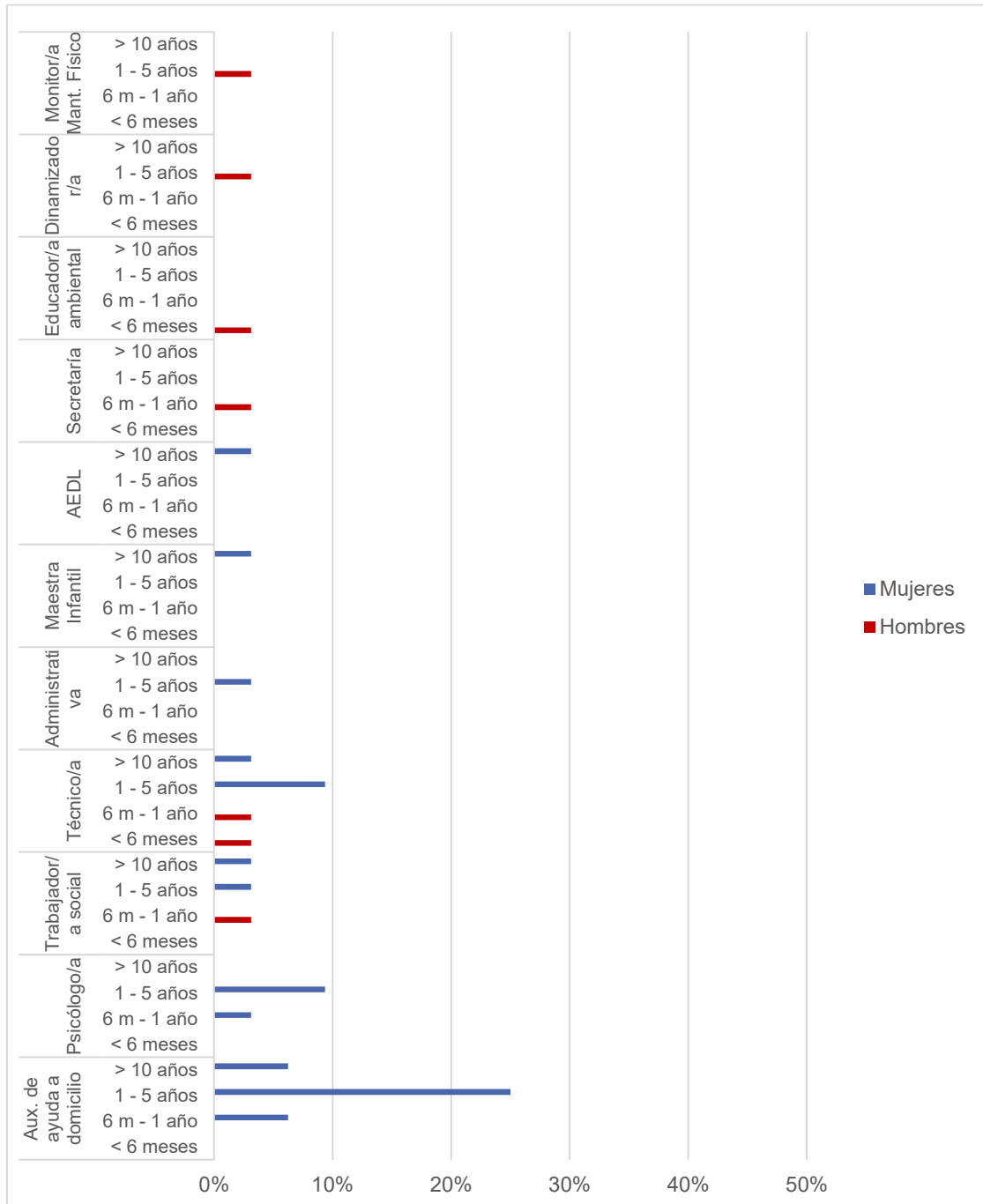
Si se analiza la antigüedad de la plantilla municipal atendiendo a los tramos de permanencia establecidos, cruzando esta variable con el puesto de trabajo y el sexo, respecto al total de la plantilla, se observa que la mayor concentración de mujeres se sitúa en el tramo de 1 a 5 años de antigüedad dentro del puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, que representa el 25,00% del total de la plantilla. En este mismo puesto, el tramo de 6 meses a 1 año y el de más de 10 años concentran respectivamente un 6,25% de mujeres en cada caso.

Asimismo, destacan las mujeres con una antigüedad de 1 a 5 años en los puestos de Psicólogo/a y Técnico/a, que suponen respectivamente un 9,38% del total de la plantilla en cada caso. También se identifica un 3,13% de mujeres en los tramos de 1 a 5 años en los puestos de Trabajador/a Social y Administrativo/a, así como un 3,13% de mujeres con más de 10 años de antigüedad en los puestos de Maestra Infantil y AEDL.

En el caso de los hombres, su presencia respecto al total de la plantilla es más reducida y se concentra de forma puntual en determinados puestos y tramos de

antigüedad. Destaca un 3,13% de hombres en el tramo de 6 meses a 1 año en los puestos de Trabajador/a Social y Secretaría, así como un 3,13% de hombres en el tramo de 1 a 5 años en los puestos de Dinamizador/a y Monitor/a de Mantenimiento Físico. Asimismo, se observa un 3,13% de hombres con una antigüedad inferior a 6 meses en el puesto de Educador/a ambiental, y un 3,13% de hombres con más de 10 años de antigüedad en el puesto de Técnico/a.

**Gráfico 10.** Distribución de la plantilla por antigüedad, puesto de trabajo y sexo (porcentaje horizontal)

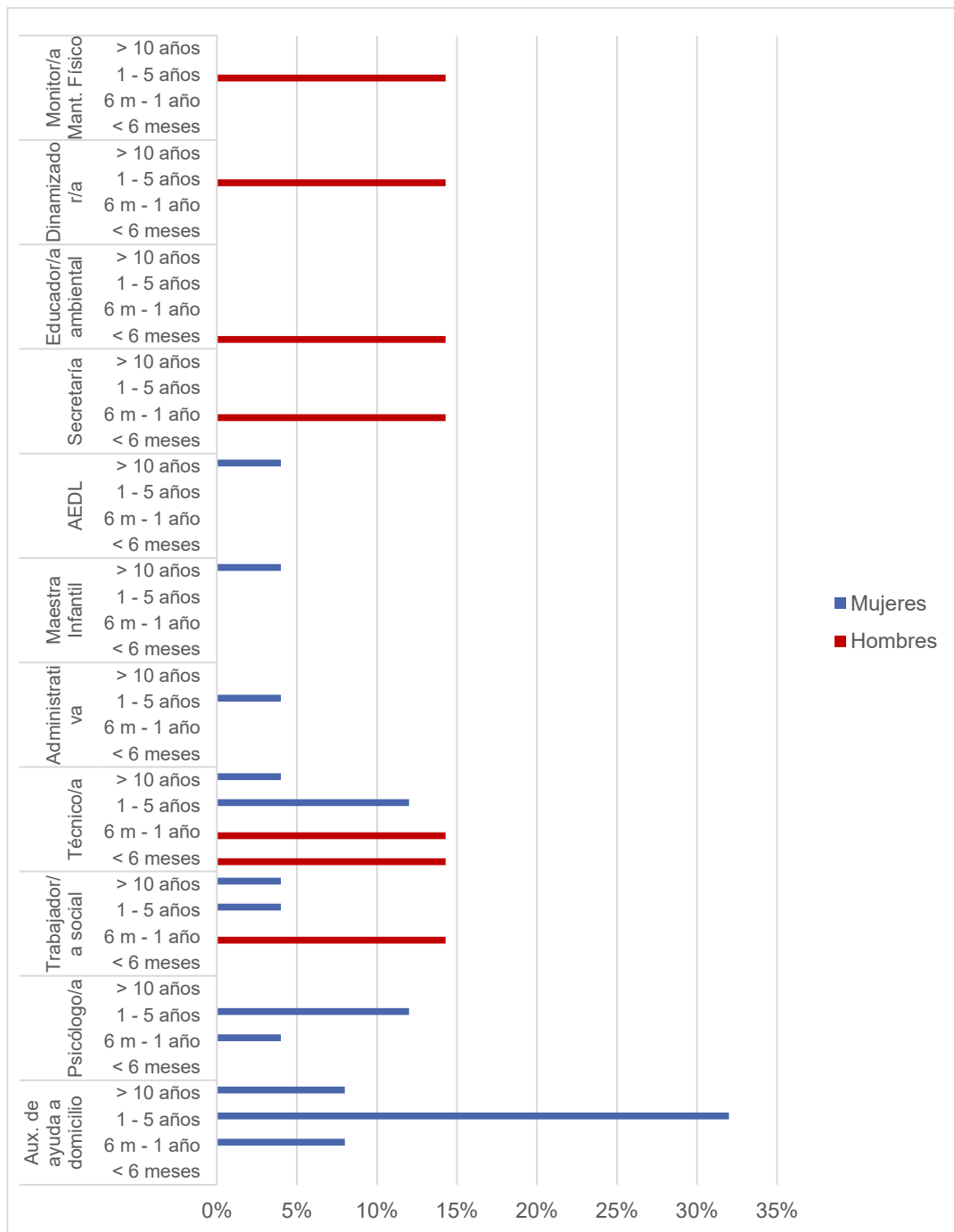


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Atendiendo a la distribución interna por sexo, se observa que, entre las mujeres, la mayor concentración se produce en el puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio en el tramo de 1 a 5 años de antigüedad, que agrupa el 32,00% del total de mujeres.

En el caso de los hombres, la distribución interna es más dispersa, sin que se observe una concentración mayoritaria en un único puesto o tramo de antigüedad, repartiéndose entre distintos puestos y niveles de antigüedad con porcentajes similares.

**Gráfico 11.** Distribución de la plantilla por antigüedad, puesto de trabajo y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En conjunto, la distribución cruzada de la plantilla por antigüedad y puesto de trabajo pone de manifiesto una mayor concentración de mujeres en determinados puestos con antigüedades medias, especialmente en el ámbito de la ayuda a domicilio, así como una presencia masculina más reducida y dispersa, lo que refuerza la necesidad de incorporar la variable de antigüedad en el análisis de la estabilidad y la carrera profesional desde una perspectiva de igualdad.

#### e) Nivel formativo

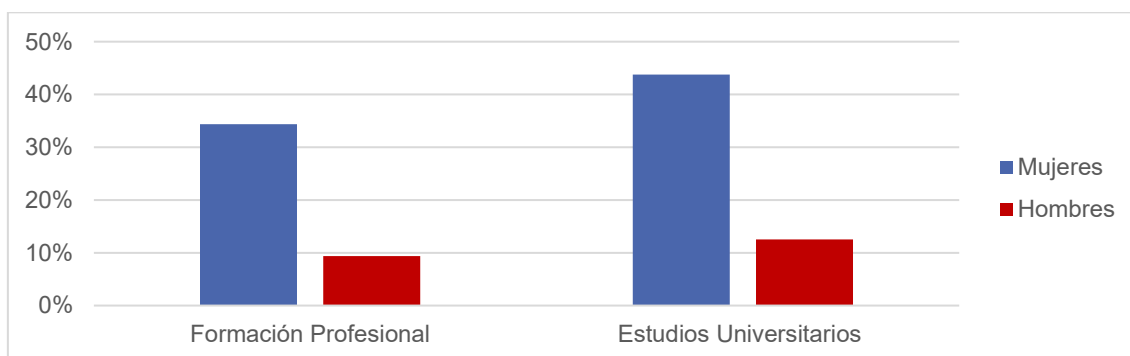
El análisis del nivel formativo de la plantilla permite identificar la cualificación de la plantilla y detectar posibles diferencias en la distribución de mujeres y hombres en función de su formación académica.

Atendiendo a la distribución de mujeres y hombres respecto al total de la plantilla, se observa que el nivel formativo predominante es el de Estudios Universitarios, que concentra un 43,75% de mujeres y un 12,50% de hombres, alcanzando en conjunto el 56,25% del total de la plantilla.

En segundo lugar se sitúa la Formación Profesional, que agrupa a un 34,38% de mujeres y un 9,38% de hombres, lo que supone el 43,75% del total de la plantilla.

No se registran mujeres ni hombres con niveles formativos correspondientes a sin estudios, primaria, secundaria, FP Media diferenciada, postgrado universitario o doctorado, respecto al total de la plantilla.

**Gráfico 12.** Distribución de la plantilla por nivel formativo y sexo (porcentaje horizontal)

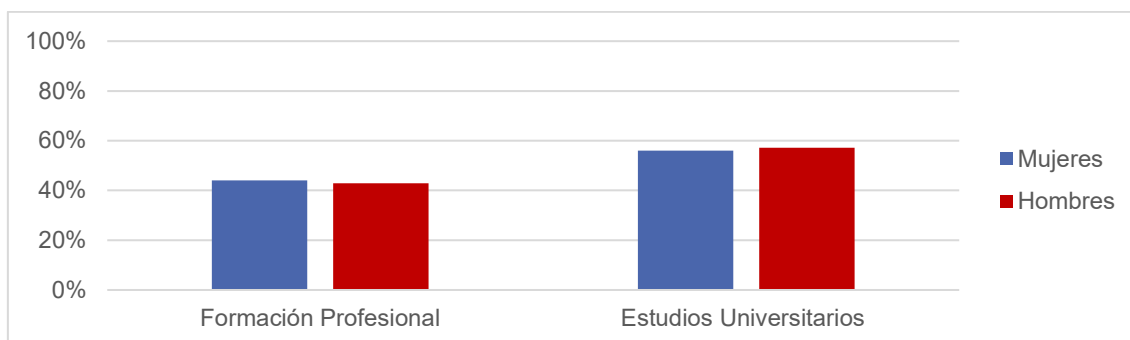


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Desde una perspectiva interna, dentro del total de mujeres, el 56,00% cuenta con Estudios Universitarios, mientras que el 44,00% dispone de Formación Profesional, no registrándose mujeres en otros niveles formativos.

En el caso de los hombres, la distribución interna es similar, concentrándose el 57,14% en Estudios Universitarios y el 42,86% en Formación Profesional, sin presencia masculina en el resto de niveles de estudios.

**Gráfico 13.** Distribución de la plantilla por nivel formativo y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En conjunto, la distribución de la plantilla por nivel formativo muestra un **elevado nivel de cualificación**, tanto entre mujeres como entre hombres, con predominio de estudios universitarios y una presencia significativa de formación profesional. La ausencia de niveles formativos básicos pone de manifiesto una plantilla altamente cualificada, aspecto relevante a considerar en el diseño de medidas relacionadas con la formación, la promoción profesional y el desarrollo de carrera desde una perspectiva de igualdad.

El análisis conjunto de las variables puesto de trabajo y nivel de estudios permite identificar la relación existente entre la formación académica y la ocupación de los distintos puestos, así como posibles diferencias en esta distribución entre mujeres y hombres.

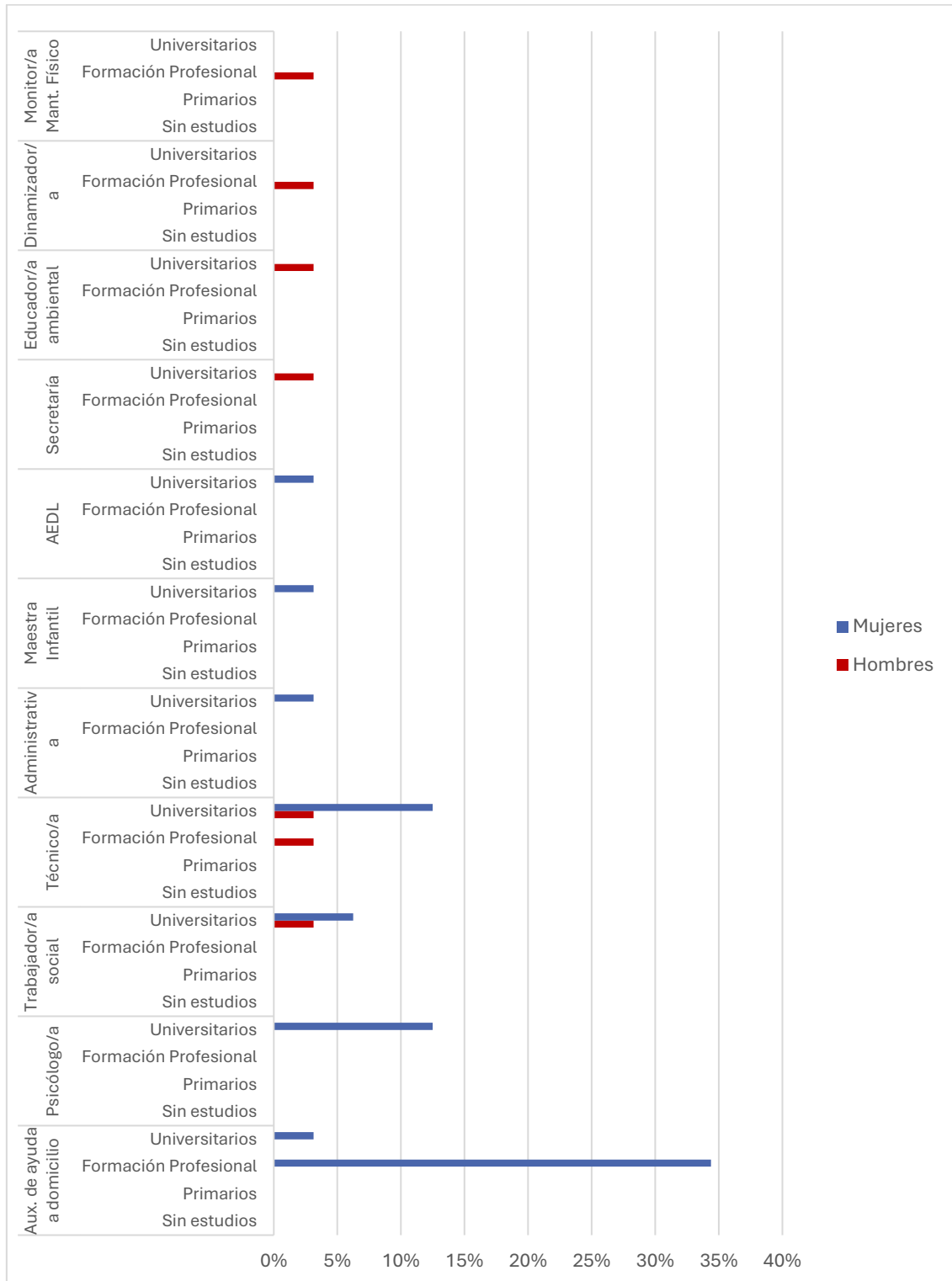
Desde una perspectiva global, la plantilla presenta un alto nivel formativo, concentrándose exclusivamente en Formación Profesional y Estudios Universitarios.

Los estudios universitarios representan el 56,25% del total de la plantilla, con una mayor presencia femenina (14 mujeres; 43,75%) frente a los hombres (4 hombres; 12,50%). Este nivel formativo se asocia principalmente a puestos de carácter técnico, social y especializado, como Psicólogo/a, Trabajador/a social, Técnico/a, AEDL, Administrativo/a, Maestra Infantil y otros perfiles técnicos y educativos.

Por su parte, la Formación Profesional concentra el 43,75% del total de personas trabajadoras, correspondiendo 11 mujeres (34,38%) y 3 hombres (9,38%). Este nivel formativo se encuentra especialmente vinculado al puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, donde se concentra la mayor parte de las mujeres con Formación Profesional, así como a algunos puestos masculinizados de carácter operativo.

No se observan personas con niveles formativos inferiores (sin estudios, estudios primarios u otros niveles intermedios), lo que evidencia una plantilla cualificada en su conjunto.

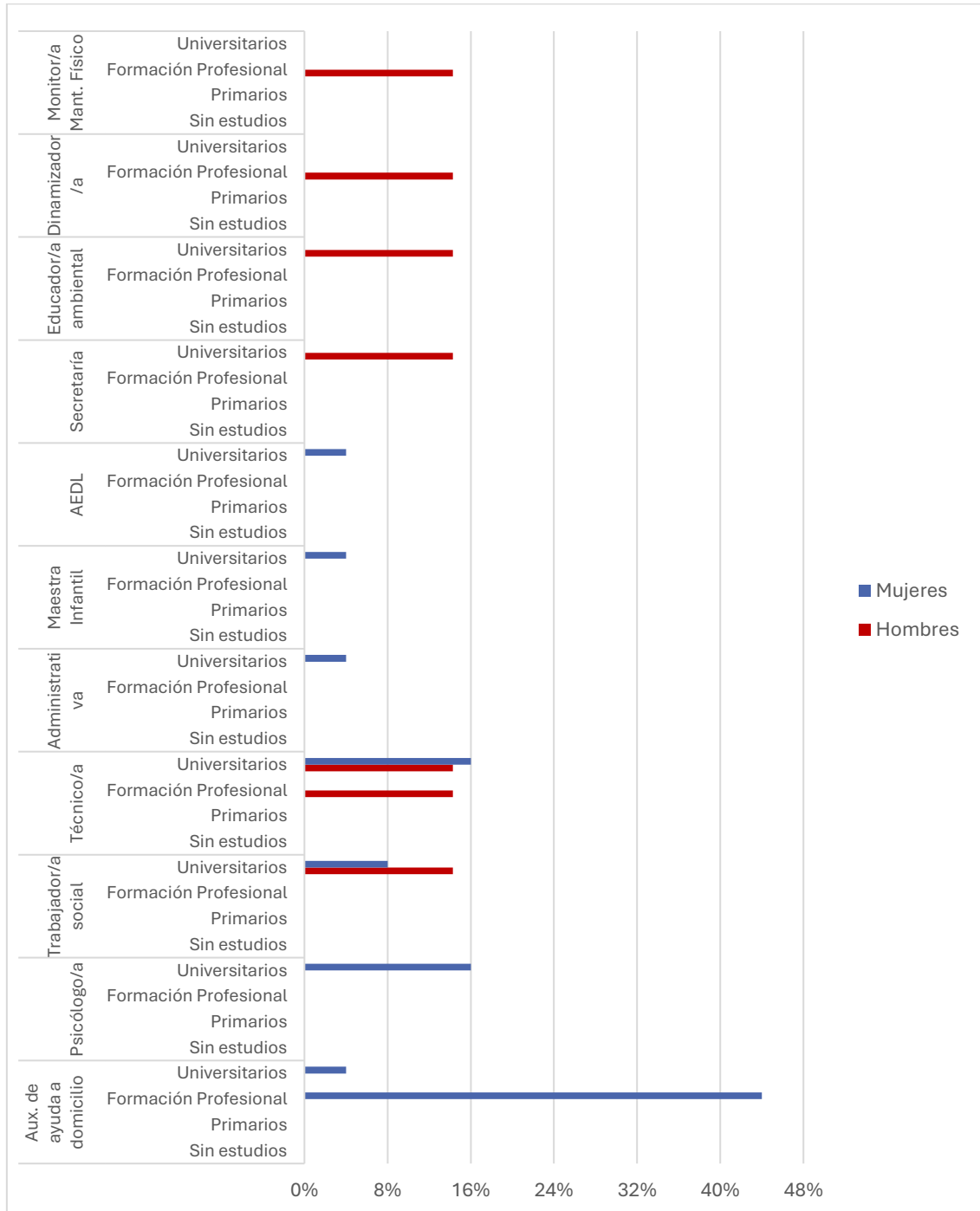
**Gráfico 14.** Distribución de la plantilla por nivel formativo, puesto de trabajo y sexo (porcentaje horizontal)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Atendiendo a la distribución interna por sexos, evidencia una segmentación formativa vinculada al puesto de trabajo, con una mayor presencia de mujeres en puestos feminizados asociados tanto a Formación Profesional como a titulaciones universitarias del ámbito social, y una presencia masculina concentrada en determinados perfiles técnicos y operativos.

**Gráfico 15.** Distribución de la plantilla por nivel formativo, puesto de trabajo y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

El cruce entre puesto de trabajo y nivel de estudios pone de manifiesto que la asignación de puestos se encuentra alineada con el nivel formativo requerido, sin apreciarse desequilibrios significativos por razón de sexo en cuanto al acceso a puestos en función de la formación.

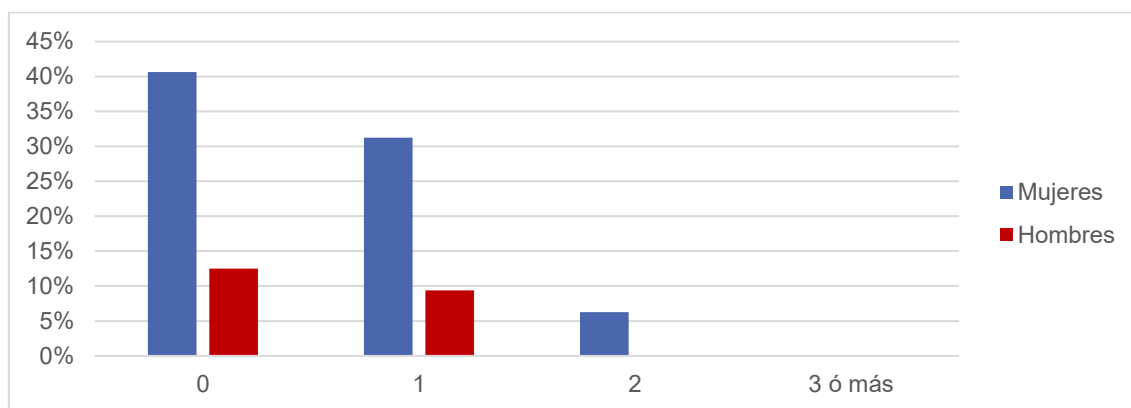
Este análisis constituye una base adecuada para el diseño de medidas orientadas a favorecer la diversificación profesional y el acceso equilibrado de mujeres y hombres a los distintos puestos de trabajo, en coherencia con los objetivos del Plan de Igualdad.

#### f) Conciliación y responsabilidades familiares

El análisis de las responsabilidades familiares de la plantilla permite identificar la **situación de conciliación de mujeres y hombres**, así como posibles diferencias en función del sexo que puedan tener impacto en la organización del trabajo y en el ejercicio de los derechos de conciliación.

En términos generales, más de la mitad de la plantilla no tiene hijos/as, representando este grupo el 53,13% del total. Dentro de este porcentaje, las mujeres suponen el 40,63% del total de la plantilla, mientras que los hombres representan el 12,50%. El segundo grupo más numeroso es el de personas con un hijo o hija, que concentra el 40,63% del total de la plantilla, con una presencia mayoritaria de mujeres (31,25%) frente a los hombres (9,38%). La presencia de personas con dos hijos/as es minoritaria, suponiendo el 6,25% del total, y corresponde exclusivamente a mujeres. No se registran personas con tres o más hijos/as en la plantilla.

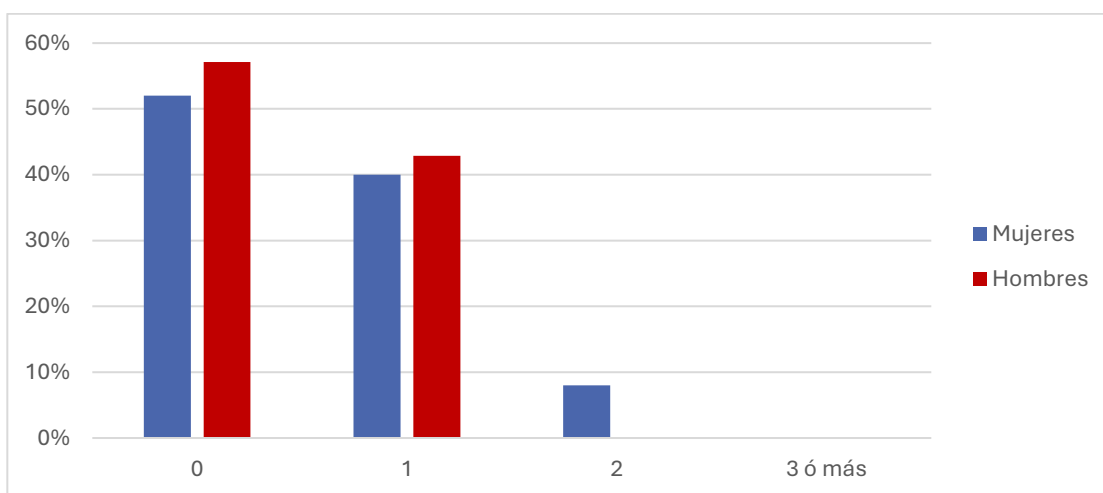
**Gráfico 16.** Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares según número de hijos/as menores de 25 años (porcentaje horizontal)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Si se analiza la distribución interna por sexos, se observa que, entre las mujeres, el 52,00% no tiene hijos/as, el 40,00% tiene un hijo o hija y el 8,00% tiene dos hijos/as. En el caso de los hombres, el 57,14% no tiene hijos/as y el 42,86% tiene un hijo o hija, no existiendo hombres con dos o más hijos/as.

**Gráfico 17.** Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares según número de hijas/os menores de 25 años (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

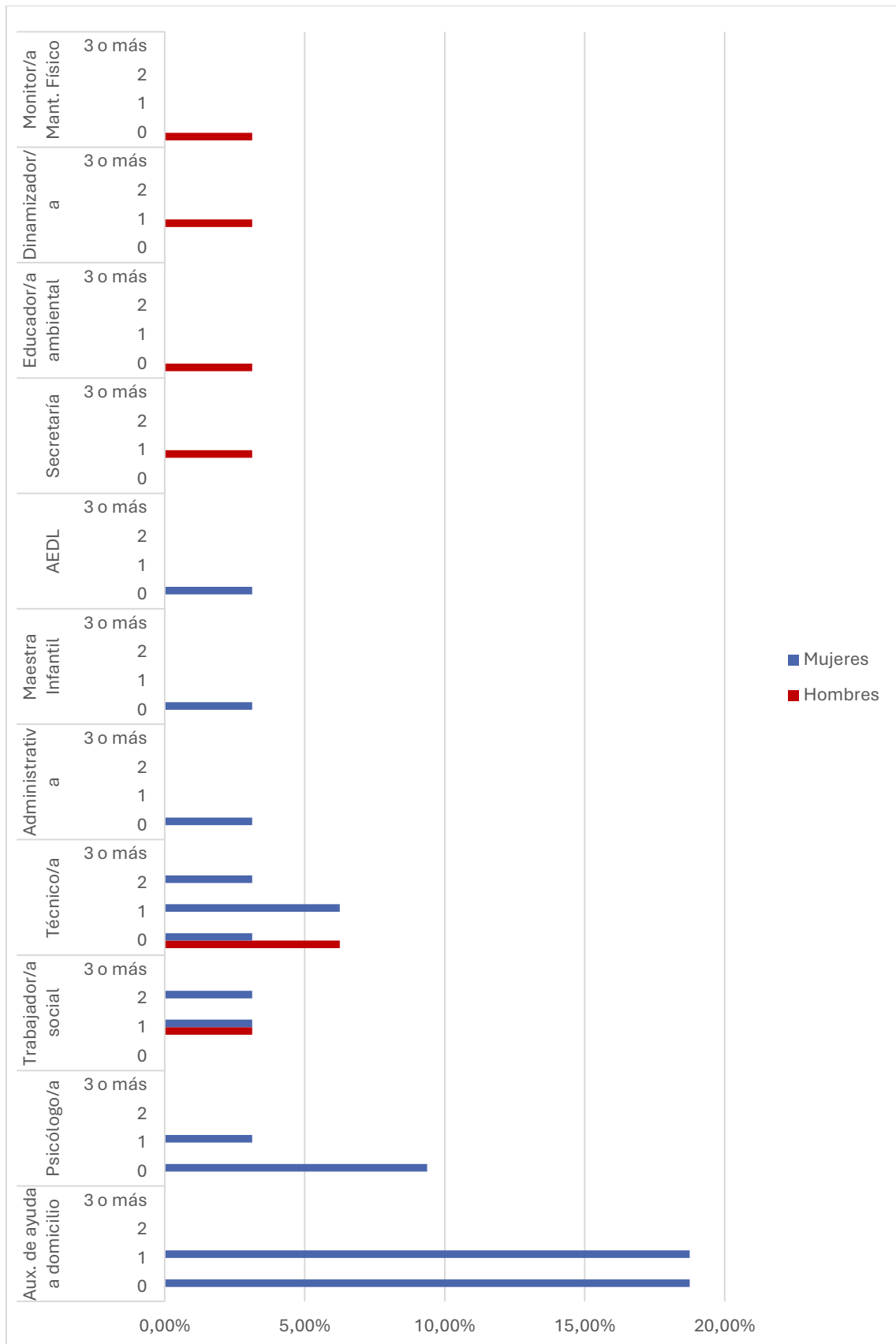
El análisis de la distribución de la plantilla según el número de hijas/os menores de 25 años, respecto al total de la plantilla, muestra que la mayor concentración de personas trabajadoras se sitúa en los tramos de 0 y 1 hija/o, sin registrarse presencia significativa en los tramos de dos o más hijas/os.

El puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, ocupado exclusivamente por mujeres, concentra el mayor peso relativo, representando un 18,75% del total de la plantilla tanto en el tramo de 0 hijas/os como en el de 1 hija/o. Asimismo, el puesto de Psicólogo/a, también feminizado, concentra un 9,38% de la plantilla en el tramo de 0 hijas/os y un 3,13% en el de 1 hija/o.

En los puestos mixtos de Trabajador/a social y Técnico/a se observa una distribución diferenciada por sexo, con una mayor presencia masculina en el tramo de 0 hijas/os en el caso de Técnico/a, y una presencia equilibrada de mujeres y hombres con 1 hija/o en el puesto de Trabajador/a social.

Por último, los puestos ocupados exclusivamente por hombres (Secretaría, Educador/a ambiental, Dinamizador/a y Monitor/a de Mantenimiento Físico) representan cada uno un 3,13% del total de la plantilla, concentrándose en los tramos de 0 o 1 hija/o.

**Gráfico 18.** Distribución de la plantilla según puesto de trabajo, n.º de hijas/os menores de 25 años y sexo (porcentaje horizontal)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

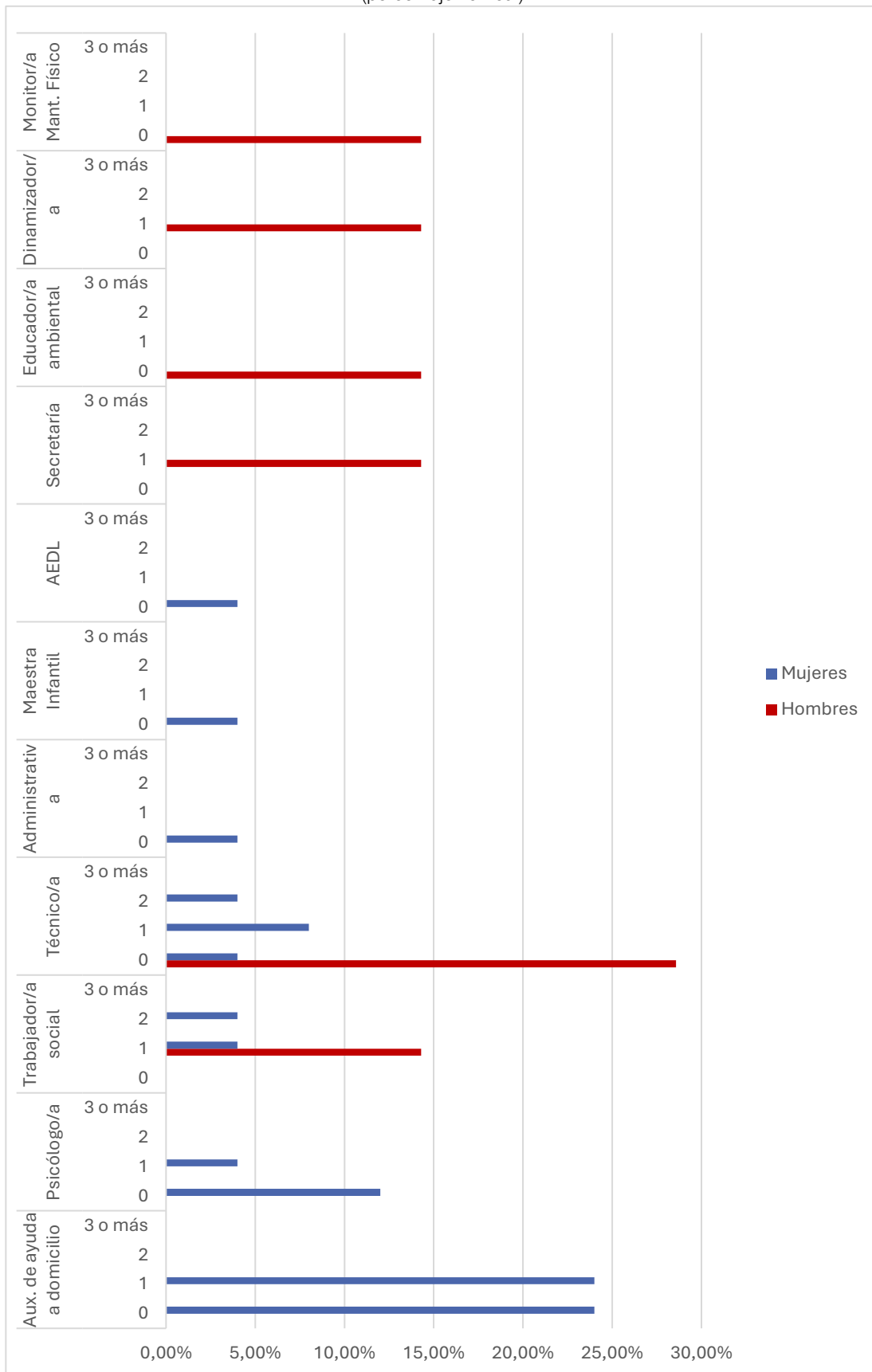
El análisis de la distribución del número de hijas/os menores de 25 años en relación con el total de mujeres y hombres de la plantilla muestra diferencias relevantes en función del sexo y del puesto de trabajo.

En el caso de las mujeres, se observa que una parte significativa se concentra en los puestos feminizados, especialmente en Auxiliar de ayuda a domicilio, donde las mujeres con 0 y 1 hija/o representan, respectivamente, el 24% del total de mujeres de la plantilla en cada tramo. Asimismo, los puestos de Psicólogo/a, Técnico/a, Administrativa, Maestra Infantil y AEDL concentran porcentajes menores, fundamentalmente en los tramos de 0 y 1 hija/o, sin presencia significativa de mujeres con dos o más hijas/os.

Por su parte, entre los hombres, la distribución se concentra en un número reducido de puestos, observándose que los hombres con 1 hija/o se localizan principalmente en Secretaría, Educador/a ambiental, Dinamizador/a y Monitor/a de Mantenimiento Físico, representando en cada caso el 14,29% del total de hombres de la plantilla. En el puesto de Técnico/a, destaca la presencia de hombres sin hijas/os, que representa el 28,57% del total de hombres.

En conjunto, el análisis vertical pone de manifiesto que las responsabilidades familiares se concentran mayoritariamente en los tramos de 0 y 1 hija/o tanto en mujeres como en hombres, si bien las mujeres con hijas/os se concentran principalmente en puestos feminizados, mientras que los hombres con hijas/os se distribuyen en puestos tradicionalmente masculinizados.

**Gráfico 19.** Distribución de la plantilla según puesto de trabajo, n.º de hijas/os menores de 25 años y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Además del análisis del número de hijas/os menores de 25 años, se ha tenido en cuenta la posible existencia de otras responsabilidades de cuidado, tales como:

- Hijos/as con diversidad funcional.
- Familiares mayores de 65 años a cargo.

Según los datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, no se registran en la plantilla personas trabajadoras con este tipo de responsabilidades de cuidado en el momento del análisis.

No obstante, se ha identificado la existencia de tres mujeres con reducción de jornada, circunstancia que, si bien no está asociada en los datos disponibles al cuidado de personas con diversidad funcional o familiares mayores, pone de manifiesto la presencia de necesidades de conciliación en la plantilla, especialmente entre las mujeres.

En este sentido, el análisis de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación se abordará de forma más detallada en apartados posteriores del diagnóstico, con el fin de profundizar en las causas, características y posibles impactos diferenciados por sexo.

#### *g) Modalidades de contratación y jornada laboral*

El análisis de las modalidades de contratación y de la jornada laboral permite identificar posibles diferencias en la estabilidad del empleo y en el tipo de jornada entre mujeres y hombres, así como su posible relación con la conciliación y la calidad del empleo.

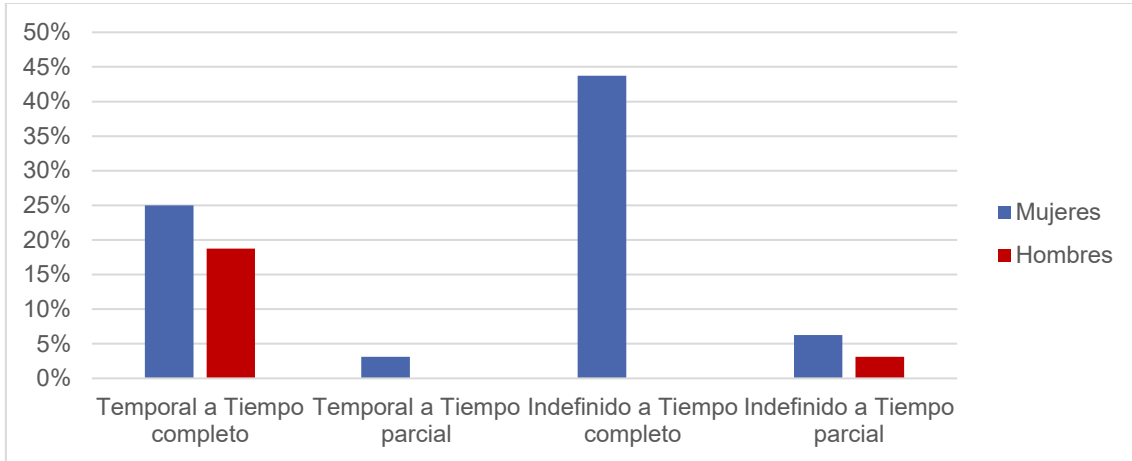
Atendiendo al porcentaje horizontal respecto al total de la plantilla, se observa que las mujeres representan el 78,13% del total del personal, concentrándose mayoritariamente en contratos indefinidos a tiempo completo, que suponen el 43,75% del total de la plantilla. Asimismo, el 25,00% del total de la plantilla corresponde a mujeres con contrato temporal a tiempo completo.

La contratación a tiempo parcial entre las mujeres tiene un peso reducido, representando el 3,13% en el caso de contratos temporales y el 6,25% en contratos indefinidos. No se registran mujeres en modalidades de fijo discontinuo, prácticas, aprendizaje u otras fórmulas contractuales.

En el caso de los hombres, que representan el 21,88% del total de la plantilla, la modalidad contractual predominante es la de contrato temporal a tiempo completo, que concentra el 18,75% del total de la plantilla. La presencia masculina en contratos indefinidos a tiempo completo es inexistente.

Asimismo, el 3,13% del total de la plantilla corresponde a hombres con contrato indefinido a tiempo parcial, no registrándose hombres con contrato temporal a tiempo parcial ni en otras modalidades contractuales.

**Gráfico 20.** Distribución de la plantilla según modalidad de contratación, tipo de jornada y sexo (porcentaje horizontal)



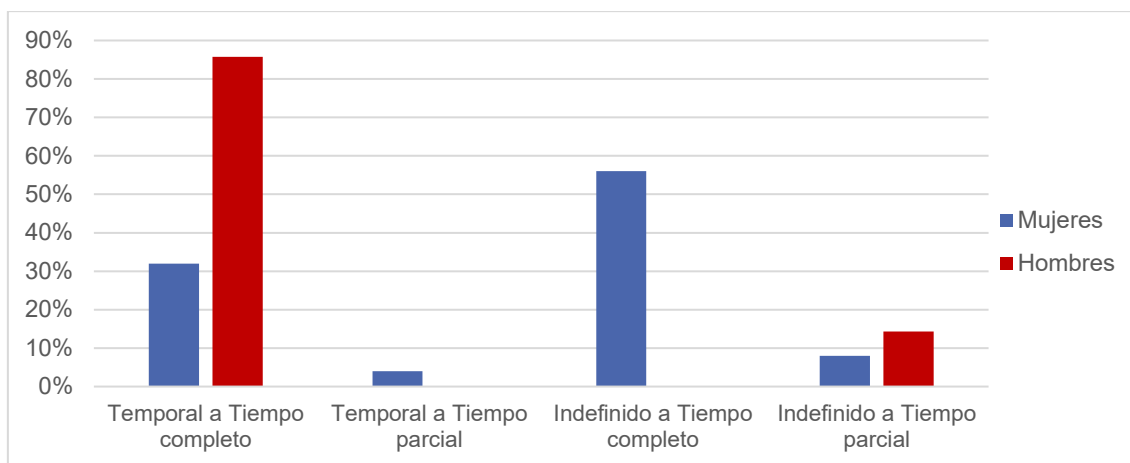
**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Si se analiza la distribución interna por sexos, se observa que, entre las mujeres, el 56,00% cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo, mientras que el 32,00% tiene un contrato temporal a tiempo completo. La contratación a tiempo parcial afecta al 12,00% del total de mujeres, repartida entre contratos indefinidos y temporales.

Por su parte, entre los hombres, la contratación se concentra mayoritariamente en la temporalidad, de modo que el 85,71% de los hombres dispone de un contrato temporal a tiempo completo, frente a un 14,29% que cuenta con contrato indefinido a tiempo parcial. No se registran hombres con contrato indefinido a tiempo completo.

Estas diferencias ponen de manifiesto la necesidad de analizar de forma específica el impacto de la contratación y la jornada desde una perspectiva de género, especialmente en relación con la estabilidad y la conciliación.

**Gráfico 21.** Distribución de la plantilla según modalidad de contratación, tipo de jornada y sexo (porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

#### *h) Distribución de la jornada laboral, horarios y turnos por sexo*

El análisis de la distribución de la jornada laboral, los horarios y los turnos de trabajo por sexo pone de manifiesto una homogeneidad total en la organización del tiempo de trabajo en la Mancomunidad.

Según los datos disponibles, el 100% de la plantilla desarrolla su actividad en régimen de jornada continua, no existiendo diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al tipo de jornada, horarios o turnos de trabajo. Asimismo, no se registran jornadas partidas, turnos rotatorios ni trabajo a turnos.

Esta configuración de la jornada laboral constituye un elemento favorable para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al facilitar una mayor previsibilidad y organización del tiempo fuera del ámbito laboral. Desde la perspectiva de género, la ausencia de diferencias entre mujeres y hombres en la distribución de la jornada permite afirmar que la organización del tiempo de trabajo no genera, en este aspecto, desigualdades directas por razón de sexo.

No obstante, este análisis deberá complementarse con el estudio de otras medidas de conciliación, como las reducciones de jornada, permisos y flexibilidades horarias, que se abordan en apartados posteriores del diagnóstico, a fin de evaluar posibles impactos diferenciados en función del sexo.

## 8.5. Análisis de Igualdad por materias

### 8.5.1. Procesos de selección y contratación

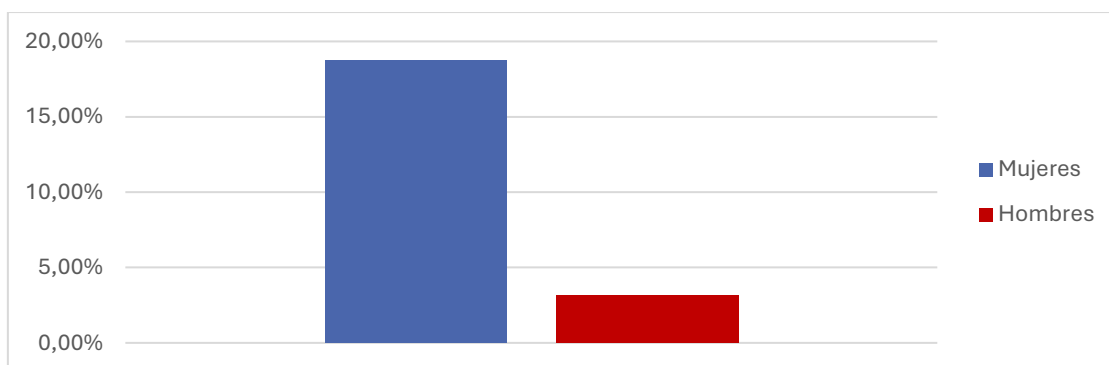
El presente apartado analiza los procesos de selección y contratación desarrollados en la Mancomunidad desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles desigualdades en el acceso al empleo y en las condiciones de incorporación a la organización. Para ello, se examinan distintos indicadores relacionados con las incorporaciones realizadas, tales como el volumen de contrataciones, su distribución por sexo, el tipo de contrato y otras variables relevantes que permiten obtener una visión global y detallada de esta materia.

El análisis se realiza a partir de diferentes enfoques porcentuales, lo que facilita una lectura tanto del impacto de las incorporaciones en el conjunto de la plantilla como de su incidencia específica en mujeres y hombres. Esta metodología permite identificar posibles desequilibrios y valorar si los procesos de selección y contratación se desarrollan de manera equitativa, sentando las bases para la Descripción de medidas correctoras en caso de que resulte necesario.

En relación con las incorporaciones realizadas durante el año 2024 y atendiendo al porcentaje horizontal respecto al total de la plantilla, se observa que se han producido 7 incorporaciones, lo que representa el 21,88% del total del personal. De estas incorporaciones, 6 corresponden a mujeres, que suponen el 18,75% del conjunto de la plantilla, mientras que 1 incorporación corresponde a un hombre, representando el 3,13% del total.

Esta distribución refleja que el peso de las incorporaciones realizadas en el último año recae mayoritariamente en mujeres, en consonancia con la composición feminizada de la plantilla.

**Gráfico 22.** Distribución de las últimas incorporaciones por sexo respecto al total de la plantilla



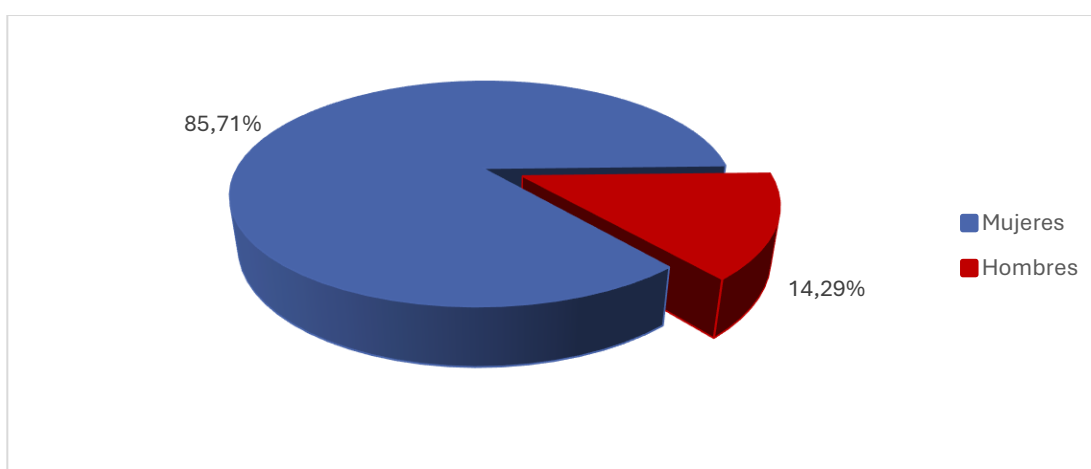
**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Atendiendo a la distribución de las incorporaciones realizadas en función del sexo, se observa que del total de 7 incorporaciones efectuadas, 6 corresponden a

mujeres, lo que representa el 85,71% del total, mientras que 1 incorporación corresponde a un hombre, suponiendo el 14,29%.

Esta distribución evidencia que la mayoría de las incorporaciones realizadas en el periodo analizado han recaído en mujeres, lo que resulta coherente con la composición mayoritariamente feminizada de la plantilla. No obstante, el reducido número de incorporaciones limita la posibilidad de identificar tendencias consolidadas en los procesos de selección, por lo que será necesario continuar observando este indicador en futuros ejercicios para valorar la evolución del acceso al empleo desde la perspectiva de género.

**Gráfico 23.** Distribución de las últimas incorporaciones por sexo respecto al total de las incorporaciones



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Por último, atendiendo al porcentaje vertical respecto al total de mujeres y de hombres en la plantilla, se observa que las 6 mujeres incorporadas durante el año 2024 representan el 24,00% del total de mujeres, mientras que la incorporación masculina supone el 14,29% del total de hombres.

Este indicador permite valorar el impacto relativo de las incorporaciones dentro de cada grupo, evidenciando que el peso de las nuevas incorporaciones ha sido mayor en el colectivo femenino. No obstante, esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta la distinta dimensión de ambos grupos en la plantilla, así como el reducido número total de incorporaciones realizadas durante el periodo analizado.

El análisis de las incorporaciones realizadas durante el último año por departamento muestra que las 7 incorporaciones efectuadas en 2024 se concentran únicamente en tres áreas de la Mancomunidad, no registrándose altas en el resto de los departamentos durante el periodo analizado.

En concreto, el Departamento de Servicios Sociales concentra el mayor número de incorporaciones, con 5 altas, todas ellas correspondientes a mujeres, lo que supone el 71,43% del total de incorporaciones realizadas. Este dato refleja un peso significativo de las nuevas incorporaciones en un área tradicionalmente feminizada dentro de la organización.

Por su parte, el Departamento de Juventud registra 1 incorporación, también femenina, que representa el 14,29% del total de incorporaciones. De igual modo, en el área de Medio Ambiente se ha producido 1 incorporación masculina, que supone igualmente el 14,29% del total.

El resto de departamentos —Empleo y Emprendimiento, EEIIA, Educación, Desarrollo Local y Secretaría— no han registrado incorporaciones durante el último año, por lo que no es posible realizar un análisis comparativo por sexo en estos ámbitos.

En conjunto, la distribución de las incorporaciones por departamento evidencia que las altas realizadas se concentran mayoritariamente en áreas con una fuerte presencia femenina, en coherencia con la estructura general de la plantilla, si bien el reducido número de incorporaciones aconseja interpretar los resultados con cautela y continuar observando la evolución de este indicador en ejercicios posteriores.

**Tabla 3.** Distribución de las nuevas incorporaciones por sexo y departamento

Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Servicios Sociales	5	71,43%	0	0,00%	5
Juventud	1	14,29%	0	0,00%	1
Medio ambiente	0	0,00%	1	14,29%	1
TOTAL	6	85,71%	1	14,29%	7

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Si se cruza la variable sexo con el tipo de contrato en las incorporaciones realizadas durante el último año, el análisis permite profundizar en las condiciones de acceso al empleo desde la perspectiva de género, identificando posibles diferencias en la modalidad contractual con la que mujeres y hombres se incorporan a la Mancomunidad.

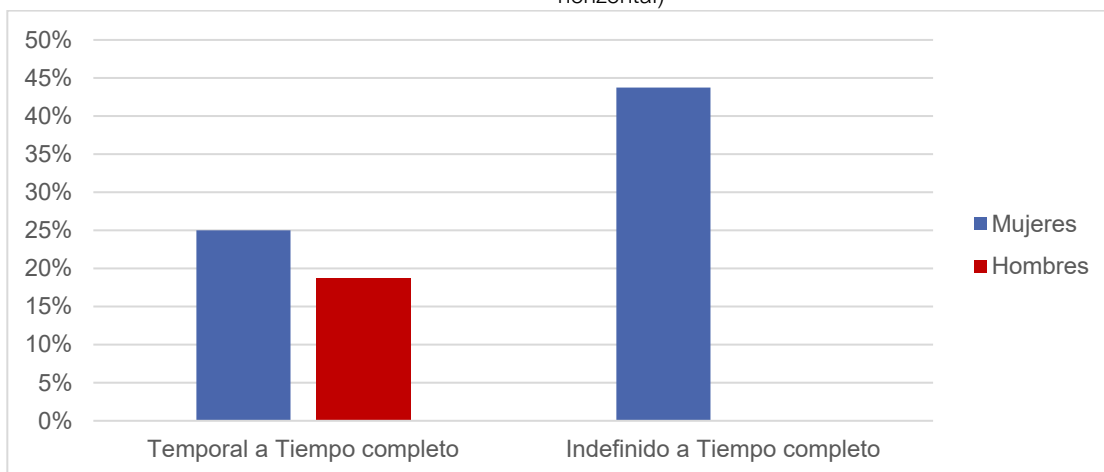
Desde este enfoque, se observa que las incorporaciones realizadas en 2024 se concentran exclusivamente en contratos a tiempo completo, tanto de carácter temporal como indefinido, no registrándose altas en el resto de las modalidades contractuales analizadas. Esta circunstancia delimita el marco de análisis y condiciona la interpretación de los resultados, dado el reducido número de incorporaciones efectuadas.

En concreto, los contratos temporales a tiempo completo representan 4 de las 7 incorporaciones realizadas, lo que supone el 57,14% del total. De estas incorporaciones, 3 corresponden a mujeres, que representan el 42,86% del total de incorporaciones, y 1 corresponde a un hombre, que supone el 14,29%.

Por su parte, los contratos indefinidos a tiempo completo concentran 3 incorporaciones, todas ellas correspondientes a mujeres, lo que representa el 42,86% del total de incorporaciones realizadas.

No se han registrado incorporaciones mediante contratos temporales a tiempo parcial, indefinidos a tiempo parcial, fijo discontinuo, contratos en prácticas, de aprendizaje u otras modalidades, lo que evidencia una limitada diversidad contractual en las incorporaciones efectuadas durante el periodo analizado.

**Gráfico 24.** Distribución de las últimas incorporaciones por tipo de contrato y sexo (Porcentaje horizontal)

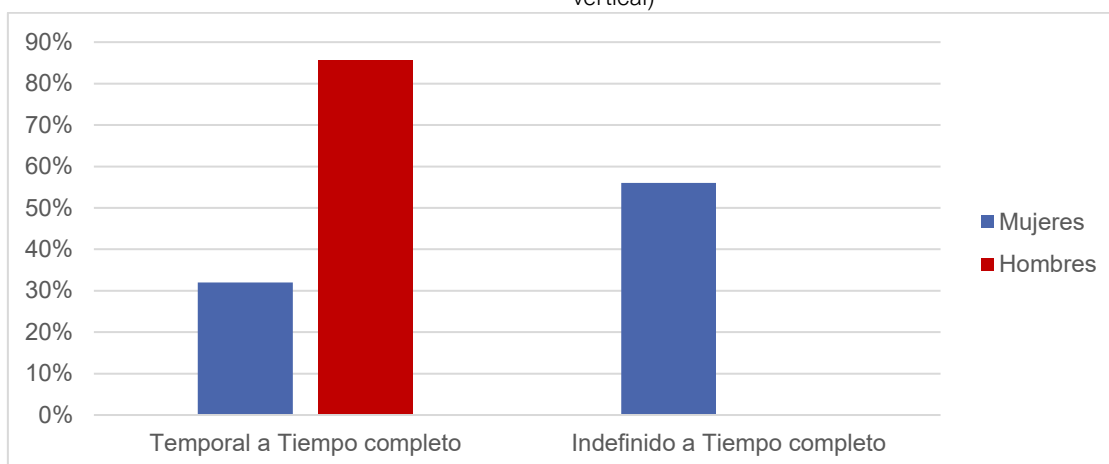


**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

analizando la distribución por sexo dentro de cada modalidad contractual, se observa que en los contratos temporales a tiempo completo las incorporaciones se distribuyen de manera equilibrada, correspondiendo el 50,00% a mujeres y el 50,00% a hombres.

En el caso de los contratos indefinidos a tiempo completo, la totalidad de las incorporaciones realizadas (100%) ha recaído en mujeres, no registrándose incorporaciones masculinas en esta modalidad durante el año 2024.

**Gráfico 25.** Distribución de las últimas incorporaciones por tipo de contrato y sexo (Porcentaje vertical)



**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

Junto al análisis cuantitativo de las incorporaciones realizadas, se han tenido en cuenta los resultados obtenidos a través del cuestionario dirigido a la entidad, lo que permite complementar el diagnóstico con información de carácter cualitativo relativa al funcionamiento de los procesos de selección y contratación.

En este sentido, se señala que los procesos de selección se inician, en la mayoría de los casos, como consecuencia de sustituciones de personal, derivadas principalmente de bajas temporales o situaciones similares, no respondiendo habitualmente a ampliaciones de plantilla o a la creación estructural de nuevos puestos de trabajo. Esta circunstancia condiciona el volumen reducido de incorporaciones observado en el análisis cuantitativo.

En cuanto al sistema de reclutamiento, al tratarse de una entidad pública, los procesos de selección se rigen por el procedimiento establecido legalmente, garantizando, en principio, el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Respecto a la solicitud de nuevas incorporaciones, esta se realiza por parte de la persona responsable del departamento en el que se produce la baja, quien traslada la necesidad de cobertura del puesto. Los perfiles profesionales requeridos para cada puesto se encuentran definidos desde hace varios años, produciéndose únicamente la Descripción de nuevos perfiles en aquellos casos vinculados a subvenciones específicas para la contratación de personal, lo que limita la discrecionalidad en la configuración de los requisitos de acceso.

En relación con los métodos de selección, el proceso se articula fundamentalmente en torno a la valoración de méritos, configurándose esta como una prueba eliminatoria, complementada con la realización de entrevistas. En las distintas fases del proceso intervienen la persona responsable del departamento

correspondiente y la Secretaría, correspondiendo a la Presidencia la decisión final sobre la incorporación del personal.

Por lo que respecta a las características generales demandadas a las candidaturas, se destaca la capacitación profesional como criterio principal de valoración, sin que se identifiquen otros requisitos que puedan resultar discriminatorios por razón de sexo.

Finalmente, desde la entidad no se perciben barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres, ni se identifican puestos o departamentos especialmente masculinizados. No obstante, se observa que no se realizan publicaciones internas de las vacantes, lo que constituye un aspecto susceptible de mejora desde la perspectiva de la transparencia y la igualdad de oportunidades, especialmente en lo relativo a la promoción interna y al acceso equitativo a la información.

En relación con la aplicación práctica de los procesos de selección, la información cualitativa recabada pone de manifiesto que los criterios de selección no se encuentran centralizados, sino que dependen fundamentalmente de los departamentos y del personal directivo implicado, sin la intervención de un equipo específico de recursos humanos. Esta circunstancia puede generar diferencias en la aplicación de los criterios, si bien no se perciben prácticas discriminatorias de manera explícita.

Asimismo, se señala que las personas que intervienen en los procesos de selección no disponen de formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, aunque se procura que los equipos de selección sean mixtos. En igualdad de condiciones de idoneidad, no se aplica de forma sistemática el criterio de selección de la persona del sexo menos representado, lo que constituye un ámbito susceptible de mejora desde la perspectiva de la acción positiva.

Por lo que respecta al desarrollo de las pruebas, la entrevista personal se configura como el principal instrumento de selección, indicándose que las preguntas formuladas son similares para mujeres y hombres y que se evitan cuestiones de carácter personal o relativas a la situación familiar, contribuyendo a minimizar posibles sesgos de género. En términos generales, se percibe que llegan más candidaturas de mujeres que de hombres y que ambos sexos superan los procesos de selección con similar facilidad, sin requerir comportamientos diferenciados para adaptarse a las condiciones laborales ofrecidas.

En cuanto a la comunicación de las ofertas de empleo, se utiliza la comunicación interna de la Mancomunidad, asegurándose que la información llegue por igual a toda la plantilla y empleando lenguaje e imágenes no sexistas.

Tras el análisis de las incorporaciones realizadas, resulta igualmente necesario examinar las **bajas producidas en la plantilla**, ya que el estudio de los procesos de entrada debe completarse con el análisis de las salidas de personal para obtener una visión integral de la dinámica de empleo desde la perspectiva de género.

El análisis de las bajas permite identificar si existen diferencias en la permanencia en el empleo entre mujeres y hombres, así como detectar posibles desigualdades asociadas a la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo o la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, el estudio de las bajas aporta información relevante sobre el impacto que estas tienen en cada grupo, especialmente en plantillas con una composición desequilibrada por sexo.

A continuación, se analizan las bajas registradas durante el último año atendiendo a distintos enfoques de análisis, que permiten valorar tanto su incidencia en el conjunto de la plantilla como su distribución por sexo y su impacto relativo en mujeres y hombres.

En primer lugar, atendiendo al porcentaje horizontal respecto al total de la plantilla, se observa que durante el último año se han producido 3 bajas definitivas, lo que representa el 9,38% del conjunto del personal. De estas bajas, 1 corresponde a una mujer, que supone el 3,13% del total de la plantilla, mientras que 2 corresponden a hombres, representando el 6,25%.

Desde una segunda lectura, centrada en la distribución por sexo del total de bajas registradas, se observa que el 33,33% de las bajas corresponde a mujeres, frente al 66,67% que corresponde a hombres, reflejando una mayor proporción de salidas masculinas durante el periodo analizado.

Por último, si se analiza el impacto de las bajas dentro de cada grupo, se observa que la baja registrada entre las mujeres supone el 4,00% del total de mujeres de la plantilla, mientras que las dos bajas masculinas representan el 28,57% del total de hombres. Esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta la distinta dimensión de ambos colectivos, especialmente el menor número de hombres en la plantilla, lo que amplifica el efecto porcentual de las salidas en este grupo.

Atendiendo al motivo de la baja, se observa que la única baja femenina registrada se debe a un despido, mientras que en el caso de los hombres las bajas se han producido por finalización de contrato y cese voluntario, con una baja en cada caso.

No se han registrado bajas por jubilación, jubilación anticipada, cese por cuidado de personas a cargo ni por otras causas como fallecimiento o incapacidad, lo que limita la diversidad de situaciones analizadas en el periodo considerado.

El reducido número de bajas definitivas aconseja interpretar estos resultados con cautela, si bien el análisis permite constatar que las causas de salida difieren entre mujeres y hombres en el periodo analizado.

**Tabla 4.** Distribución de las bajas definitivas por sexo y causa

Causa de la baja	Mujeres	Hombres
Despido	1	0
Finalización del contrato	0	1
Cese voluntario	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En el caso de la baja femenina, esta se produce por despido y se concentra en el tramo de edad de 30 a 45 años.

Por lo que respecta a las bajas masculinas, se aprecia que una de ellas, derivada de la finalización del contrato, corresponde al tramo de edad de 20 a 29 años, mientras que la segunda, producida por cese voluntario, se sitúa igualmente en el tramo de 30 a 45 años.

No se registran bajas definitivas en los tramos de edad de menores de 20 años ni mayores de 46 años, ni tampoco bajas asociadas a procesos de jubilación o jubilación anticipada. El reducido número de bajas definitivas aconseja interpretar estos resultados con cautela, si bien el análisis no permite identificar patrones estructurales de desigualdad por razón de sexo o edad en el periodo analizado.

**Tabla 5.** Distribución de las bajas definitivas por sexo, causa y edad

Descripciones bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	Hombres	Total
Despido	< 20 años	0	0	0
	20-29 años	0	0	0
	30-45 años	1	0	1
	> 46 años	0	0	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0	0
	20-29 años	0	1	1
	30-45 años	0	0	0
	> 46 años	0	0	0
Cese voluntario	< 20 años	0	0	0
	20-29 años	0	0	0
	30-45 años	0	1	1
	> 46 años	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

### 8.5.2. Formación

El análisis de la formación profesional tiene como objetivo evaluar el acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas desarrolladas en la Mancomunidad, así como identificar posibles diferencias en relación con los contenidos impartidos, el horario de realización y su vinculación con el desarrollo profesional y la promoción interna.

El diagnóstico se ha realizado a partir de la información cuantitativa y cualitativa facilitada por la Mancomunidad y de los cuestionarios cumplimentados por la entidad. En este contexto, la formación se desarrolla principalmente mediante acciones formativas puntuales y de carácter transversal, orientadas a dar respuesta a necesidades concretas de la organización y de la plantilla.

La información disponible indica que la totalidad de la plantilla ha recibido formación, tanto en el último año como en el año anterior, sin distinción por sexo. Asimismo, se señala que el número de horas de formación recibidas ha sido homogéneo para todas las personas trabajadoras, con una media de 10 horas de formación por persona, impartándose íntegramente dentro de la jornada laboral. No se han registrado acciones formativas realizadas fuera del horario laboral, ni la necesidad de modificar la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación.

Desde la perspectiva de género, los datos disponibles permiten afirmar que el acceso a la formación se produce en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, no evidenciándose diferencias significativas ni en la participación ni en el número de horas de formación recibidas.

En cuanto a los contenidos, la formación impartida ha incluido acciones de sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas a la totalidad de la plantilla. Asimismo, se señala que todas las personas trabajadoras han recibido formación en competencias clave y transversales, tales como informática, gestión del tiempo u otras habilidades generales. No se han registrado acciones formativas específicas vinculadas a planes de desarrollo profesional, a la adaptación a modificaciones del puesto de trabajo ni ayudas económicas para la realización de formación externa, como másteres o posgrados.

La información cualitativa facilitada pone de manifiesto una voluntad explícita de incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas, destacándose, entre otros aspectos, que se garantiza la igualdad de oportunidades y horas de formación para toda la plantilla, que se procura la impartición de la formación dentro de la jornada laboral con el fin de favorecer la conciliación y que se solicita a las personas o entidades formadoras el uso de lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos y no sexistas. Asimismo, en las acciones formativas relacionadas con habilidades directivas se intenta asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres.

En conjunto, el análisis de la formación profesional no evidencia desigualdades de género en el acceso a la formación, destacándose una participación universal de la plantilla y una distribución homogénea de las horas formativas. No obstante, la ausencia de una planificación formativa estructurada limita la posibilidad de realizar análisis más detallados relativos a la tipología de acciones formativas, su vinculación con la promoción profesional o su impacto diferenciado en mujeres y hombres, identificándose este aspecto como un ámbito de mejora de cara a reforzar la planificación, el seguimiento y la evaluación de la formación desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

### 8.5.3. Promoción profesional

El análisis de la promoción profesional tiene como objetivo identificar si existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades de desarrollo y progresión profesional dentro de la Mancomunidad, así como evaluar los criterios, procedimientos y condiciones en los que se producen los posibles ascensos.

El diagnóstico se ha realizado a partir de la información cuantitativa y cualitativa facilitada por la Mancomunidad y de los cuestionarios cumplimentados por la entidad. En este sentido, debe señalarse que no se han producido promociones internas ni ascensos de nivel o de categoría profesional durante los últimos años, circunstancia que condiciona de manera significativa el análisis cuantitativo de este ámbito.

La ausencia de promociones internas se refleja en la totalidad de los indicadores analizados, no registrándose ascensos por nivel jerárquico, departamento, tipo de promoción, modalidad de acceso ni antigüedad, ni tampoco promociones vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar. Asimismo, no se han registrado promociones de personas con responsabilidades de cuidado ni de personas que hayan ejercido medidas de conciliación, al no haberse producido procesos de promoción en el periodo analizado.

Desde una perspectiva cualitativa, la información facilitada indica que el procedimiento de promoción existente se considera objetivo y transparente, basado en criterios demostrables de valía profesional y en descripciones de puestos que atienden exclusivamente a requerimientos objetivos para el desempeño de las funciones. No obstante, se señala que no se informa de manera generalizada a toda la plantilla cuando surge una posible promoción interna, ni se desarrollan acciones específicas para fomentar la presentación de candidaturas del sexo subrepresentado.

Asimismo, se indica que no se procura de forma sistemática que los equipos encargados de la evaluación del personal sean mixtos, si bien las personas

responsables de la evaluación no cuentan con formación en igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, las características de los puestos susceptibles de promoción no están vinculadas a exigencias de movilidad geográfica, dedicación exclusiva ni disponibilidad para viajar, factores que podrían incidir negativamente en la promoción de las personas con responsabilidades familiares.

En relación con la posible influencia de las responsabilidades familiares en la promoción profesional, no se dispone de información específica, circunstancia que debe interpretarse en el contexto de la inexistencia de procesos de promoción interna durante el periodo analizado.

En conjunto, el análisis no permite identificar desigualdades de género en la promoción profesional, fundamentalmente debido a la ausencia de promociones internas en los últimos años. No obstante, esta situación pone de relieve la conveniencia de sistematizar y formalizar los procedimientos de promoción, reforzar la transparencia en la comunicación de posibles vacantes y garantizar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en futuros procesos de desarrollo profesional, aspectos que podrán ser abordados en el marco del Plan de Igualdad.

#### 8.5.4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En el presente apartado se analizan las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios del Rincón de Ademuz.

En relación con la jornada de trabajo, la plantilla se concentra mayoritariamente en el tramo de 36 a 39 horas semanales, que agrupa a 28 de las 32 personas trabajadoras (22 mujeres y 6 hombres). Las jornadas inferiores a 35 horas representan un porcentaje reducido (12,5% del total), con 3 mujeres en el tramo de 20 a 35 horas y 1 hombre en el tramo de menos de 20 a 35 horas. No se registran jornadas de 40 horas ni superiores, lo que evidencia una distribución de jornada predominantemente homogénea y centrada en la jornada completa.

**Tabla 6.** Distribución de la plantilla por sexo y horas semanales de trabajo

N.º de horas	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 a 35 horas	0	1	1
De 20 a 35 horas	3	0	3
De 36 a 39 horas	22	6	28
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>32</b>

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

En cuanto al horario y la distribución del tiempo de trabajo, la totalidad de la plantilla desarrolla su actividad en régimen de horario continuo. No existe trabajo a turnos ni sistemas de rotación horaria, lo que supone unas condiciones homogéneas para mujeres y hombres y favorece la conciliación, al reducir la fragmentación de la jornada laboral.

No se registran horas extraordinarias ni horas complementarias en la Mancomunidad, por lo que no se aprecian diferencias por razón de sexo en este ámbito.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 1. Introducción y marco normativo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz ha realizado la auditoría retributiva en el marco de la elaboración del I Plan de Igualdad.

La auditoría tiene por objeto comprobar si el sistema retributivo garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, asegurando que a igual trabajo o trabajo de igual valor corresponde la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, el análisis comprende el estudio del registro retributivo, la valoración de los puestos de trabajo y la comparación de las retribuciones por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, con el fin de detectar posibles diferencias y, en su caso, justificar su existencia conforme a criterios objetivos.

La auditoría se ha realizado utilizando la herramienta oficial facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, tomando como periodo de referencia el ejercicio 2024.

El estudio incluye el análisis de importes efectivos y equiparados, así como medias y medianas, agrupando la información conforme a la clasificación profesional y a las escalas de valoración de puestos, con el fin de verificar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva.

De acuerdo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media o la mediana de las retribuciones totales de un sexo sea superior a la del otro en al menos un 25 %, debe aportarse una justificación objetiva. Por ello, en la auditoría se han analizado de forma específica las agrupaciones en las que se observan diferencias significativas, teniendo en cuenta la antigüedad, los complementos, la distribución del personal y el reducido tamaño de la plantilla.

La auditoría se integra en el I Plan de Igualdad y tendrá la misma vigencia que este, sin perjuicio de su revisión cuando se produzcan modificaciones relevantes en la organización o en el sistema retributivo.

## **2. Metodología**

Para la realización de la auditoría retributiva se ha utilizado la herramienta oficial de registro retributivo y auditoría salarial puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad.

El análisis se ha efectuado a partir de los datos retributivos correspondientes al ejercicio 2024, incluyendo la totalidad de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz en situación de alta durante el periodo de referencia, con independencia del tipo de contrato o jornada.

Con carácter previo se ha elaborado el registro retributivo y se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo, permitiendo comparar las retribuciones correspondientes a trabajos de igual valor y analizar los factores que pueden originar diferencias salariales.

Se han tenido en cuenta todos los conceptos salariales percibidos por el personal durante el periodo de referencia, incluyendo el salario base, las pagas extraordinarias o prorrateadas, la antigüedad, los distintos complementos vinculados al puesto de trabajo, así como cualquier otra percepción económica incluida en nómina, con el fin de obtener una visión completa de la estructura retributiva de la entidad.

Los datos han sido tratados diferenciando entre importes efectivos, correspondientes a las cantidades realmente percibidas, e importes equiparados al cien por cien de jornada y al periodo completo, lo que permite eliminar el efecto que pueden producir las jornadas parciales, las reducciones de jornada o la duración del contrato. Asimismo, el análisis se ha realizado utilizando tanto medias aritméticas como medianas, teniendo en cuenta el total de retribuciones y el desglose por cada uno de los conceptos salariales, con el objetivo de evaluar de forma precisa la existencia de posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

El estudio se ha llevado a cabo mediante una doble agrupación de la información. Por un lado, se ha utilizado la clasificación profesional vigente en la entidad, agrupando al personal en los distintos grupos existentes, lo que permite comparar las retribuciones dentro de cada nivel profesional. Por otro lado, se ha realizado la comparación por trabajos de igual valor mediante la valoración de puestos incorporada en la herramienta oficial, estableciendo diferentes escalas que agrupan aquellos puestos que presentan funciones, responsabilidad y condiciones similares, permitiendo así analizar las retribuciones entre personas que desempeñan trabajos equivalentes.

La utilización conjunta de promedios y medianas, así como de importes efectivos y equiparados, permite obtener una interpretación más ajustada de los resultados y evita que valores extremos o situaciones individuales puedan distorsionar el análisis, circunstancia especialmente relevante en organizaciones de tamaño reducido o en agrupaciones con un número limitado de personas.

Cuando se han observado diferencias iguales o superiores al 25 %, se ha procedido a analizar las causas, teniendo en cuenta la antigüedad, los complementos, la distribución del personal y las características del puesto, con el fin de determinar si responden a factores objetivos.

Asimismo, el diagnóstico se ha realizado teniendo en cuenta la información obtenida en el diagnóstico general del Plan de Igualdad, con el fin de identificar posibles factores organizativos, de clasificación profesional o de asignación de complementos que pudieran influir en las diferencias retributivas

### **3. Consideraciones previas**

Los resultados obtenidos en el registro retributivo y en la auditoría salarial deben interpretarse teniendo en cuenta las características específicas de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, así como su estructura organizativa y el reducido tamaño de la entidad.

Durante el periodo analizado, correspondiente al ejercicio 2024, la plantilla está formada por un total de 32 personas trabajadoras, de las cuales 25 son mujeres y 7 son hombres. Esta distribución no es homogénea en todos los puestos ni en todos los grupos profesionales, existiendo agrupaciones en las que la presencia de uno de los sexos es mayoritaria o incluso exclusiva.

Esta circunstancia influye en los resultados obtenidos en el registro retributivo, ya que en organizaciones de tamaño reducido pequeñas variaciones individuales pueden generar diferencias porcentuales elevadas en los cálculos de medias y medianas, sin que ello suponga necesariamente la existencia de discriminación retributiva.

Asimismo, en algunos grupos profesionales y en determinadas escalas de valoración de puestos de trabajo únicamente existe personal de un solo sexo, lo que impide realizar comparaciones directas y puede provocar que la herramienta oficial arroje diferencias superiores al veinticinco por ciento, especialmente cuando el número de personas en la agrupación es reducido.

Debe tenerse en cuenta que las retribuciones no dependen únicamente del sexo de la persona trabajadora, sino de factores objetivos como:

- la antigüedad,
- la asignación de complementos vinculados al puesto,
- el nivel de responsabilidad,
- las funciones desempeñadas,
- la jornada de trabajo,
- la duración del contrato,
- y la propia organización de los servicios.

Por este motivo, la auditoría se ha realizado analizando conjuntamente:

- los importes efectivos,
- los importes equiparados,
- los promedios,
- las medianas,
- la clasificación profesional,
- y la valoración de puestos de trabajo,

con el fin de determinar si las diferencias observadas responden a causas objetivas o si pudieran estar relacionadas con una posible desigualdad por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a la del otro en al menos un 25 %, debe incluirse una justificación objetiva y razonable.

En los apartados siguientes se analizan de forma detallada aquellas agrupaciones en las que se observan diferencias significativas, valorando las circunstancias concretas de cada grupo y teniendo en cuenta la estructura de la plantilla, la valoración de los puestos y los complementos asociados, con el fin de determinar si dichas diferencias se encuentran justificadas conforme a criterios objetivos y no responden a discriminación por razón de sexo.

#### **4. Resultados del registro retributivo por clasificación profesional**

El registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024 se ha elaborado incluyendo la totalidad de las percepciones salariales del personal de la Mancomunidad, diferenciando entre mujeres y hombres y agrupando la información conforme a la clasificación profesional vigente en la entidad.

El análisis se ha realizado utilizando los datos de importes efectivos, tanto en promedio como en mediana, incluyendo todos los conceptos salariales y el total de retribuciones percibidas durante el periodo de referencia, para el total de la plantilla, conformada por 32 personas trabajadoras, de las cuales 7 son hombres y 25 son mujeres.

### **Resultados globales**

En el análisis global de los importes efectivos promedios se observa que la retribución total anual media asciende aproximadamente a 20.042 euros en el caso de los hombres y a 18.839 euros en el caso de las mujeres, lo que supone una diferencia aproximada del 6 %.

En el salario base promedio se observa una diferencia cercana al 15 %, siendo superior en el caso de los hombres, circunstancia que se explica por la distinta distribución del personal en los diferentes grupos profesionales y por la presencia masculina en puestos con mayor nivel retributivo.

En los complementos salariales se observan variaciones entre ambos sexos, especialmente en los conceptos vinculados al puesto de trabajo, antigüedad o responsabilidad, lo que influye en el resultado total de las retribuciones.

El análisis de las medianas muestra diferencias superiores a las observadas en los promedios, situándose la diferencia en torno al 23 % en el total de retribuciones, lo que se explica por la concentración de mujeres en determinados puestos con retribuciones homogéneas y por la existencia de un número reducido de hombres en puestos con mayor nivel salarial.

Estas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta la estructura de la plantilla y no implican por sí mismas la existencia de discriminación retributiva.

### **Resultados por grupos profesionales**

#### **Grupo 01**

En el Grupo 01 existe presencia de hombres y mujeres, observándose que la retribución media total es aproximadamente un 15 % superior en el caso de las mujeres.

Las diferencias detectadas se deben principalmente a la distinta asignación de complementos específicos, antigüedad y características propias de los puestos desempeñados, así como al reducido número de personas en el grupo, lo que provoca variaciones porcentuales elevadas en los cálculos de la herramienta.

No se observan indicios de discriminación por razón de sexo, ya que las diferencias responden a factores objetivos relacionados con el puesto y la antigüedad.

## **Grupo 02**

En el Grupo 02 el número de personas es reducido, existiendo tres hombres y una mujer, lo que provoca que pequeñas diferencias individuales generen variaciones porcentuales significativas.

La diferencia en la retribución total se sitúa en torno al 12 %, vinculada a la antigüedad y a los complementos asociados al puesto de trabajo.

Dado el reducido tamaño del grupo, estos resultados no permiten establecer conclusiones sobre la existencia de desigualdad retributiva.

## **Grupo 03**

En el Grupo 03 únicamente existe personal femenino durante el periodo analizado, por lo que no es posible realizar comparación entre mujeres y hombres dentro de esta agrupación.

La ausencia de personal masculino en el grupo explica que la herramienta genere resultados extremos, que no pueden interpretarse como diferencia retributiva por razón de sexo.

## **Grupo 04**

En el Grupo 04 la totalidad del personal está formada por mujeres, correspondiendo a puestos con características similares y retribuciones homogéneas.

Al no existir hombres en esta agrupación, no es posible realizar comparación directa, por lo que los resultados obtenidos no permiten valorar la existencia de brecha salarial.

## **Consideración sobre diferencias superiores al 25 %**

En algunas tablas del registro retributivo, especialmente en el análisis por medianas o en grupos con un número reducido de personas, la herramienta arroja diferencias superiores al 25 % entre mujeres y hombres.

De acuerdo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, dichas diferencias deben ser objeto de justificación específica.

Tras el análisis de los datos se ha comprobado que estas variaciones se deben a causas objetivas, entre las que destacan:

- la distinta antigüedad del personal,
- la asignación de complementos vinculados al puesto,
- la diferente distribución de mujeres y hombres en los grupos profesionales,
- la existencia de grupos con presencia exclusiva de un solo sexo,
- el reducido número de personas en determinadas agrupaciones,
- y la propia estructura organizativa de la entidad.

Por tanto, las diferencias observadas no responden a una discriminación retributiva por razón de sexo, sino a factores objetivos relacionados con el puesto de trabajo y la organización de los servicios.

## **5. Resultados de la auditoría retributiva por trabajos de igual valor**

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, el análisis retributivo debe realizarse no solo por grupos profesionales, sino también por trabajos de igual valor, con el fin de comprobar que a funciones equivalentes corresponde una misma retribución, con independencia del sexo de la persona trabajadora.

Para ello se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo mediante la herramienta oficial, agrupando los distintos puestos en escalas de igual valor, atendiendo a criterios objetivos como:

- funciones desempeñadas,
- nivel de responsabilidad,
- formación requerida,
- complejidad del puesto,
- condiciones de trabajo,
- y clasificación profesional aplicable.

Como resultado de esta valoración, los puestos se han agrupado en distintas escalas (Escala 01, Escala 02, Escala 03, Escala 09 y Escala 10), lo que permite comparar las retribuciones entre personas que realizan trabajos equivalentes, aunque pertenezcan a diferentes áreas.

El análisis se ha realizado utilizando importes equiparados, ajustados al 100 % de jornada y al periodo completo, así como medias y medianas, con el fin de evitar que la parcialidad o la duración del contrato influyan en los resultados.

### **Resultados globales por trabajos de igual valor**

En el análisis global de importes equiparados se observa que la retribución total anual es superior en el caso de las mujeres, debido principalmente a que la mayor parte de la plantilla se concentra en puestos ocupados por personal femenino.

Las diferencias observadas en algunos conceptos se explican por la distinta asignación de complementos específicos, la antigüedad del personal y la distribución del mismo en las distintas escalas de valoración.

El análisis conjunto de promedios y medianas permite comprobar que no existe una diferencia sistemática que pueda atribuirse al sexo, sino que las variaciones dependen de las características concretas de cada puesto.

## **Resultados por escalas de valoración**

### **Escala 01**

En la Escala 01 existe presencia de hombres y mujeres, observándose diferencias en la retribución media total que superan el 25 % en algunos cálculos automáticos de la herramienta.

Tras el análisis individualizado se ha comprobado que estas diferencias se deben a:

- distinta antigüedad,
- percepción de complementos específicos,
- distinto nivel de responsabilidad,
- reducido número de personas en la escala.

Por tanto, la diferencia se considera justificada conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Escala 02**

En la Escala 02 existe presencia de ambos sexos, con diferencias moderadas en los importes equiparados. Las variaciones observadas se deben principalmente a la asignación de complementos vinculados al puesto y a la distinta antigüedad del personal, sin que se aprecie una diferencia sistemática por razón de sexo.

El reducido número de personas en la escala provoca que pequeñas variaciones individuales generen diferencias porcentuales elevadas en algunos conceptos, sin que ello suponga discriminación salarial.

### **Escala 03**

En la Escala 03 el número de personas es reducido, existiendo igualdad en el número de hombres y mujeres, lo que permite la comparación directa. Las diferencias observadas en algunos conceptos retributivos se explican por complementos asociados al puesto y por la antigüedad, no apreciándose desigualdad retributiva por razón de sexo.

### **Escala 09**

En la Escala 09 únicamente existe personal femenino durante el periodo analizado. Al no existir trabajadores del otro sexo, no es posible realizar comparación, por lo que los resultados no pueden interpretarse como existencia de brecha salarial.

Las diferencias porcentuales que aparecen en la herramienta se deben exclusivamente a la ausencia de datos comparables.

### **Escala 10**

En la Escala 10 la totalidad del personal está formada por mujeres, correspondiendo a puestos homogéneos con retribuciones similares. La falta de

presencia masculina impide la comparación directa, por lo que no es posible valorar la existencia de diferencias retributivas en esta escala.

### **Justificación de diferencias superiores al 25 %**

En algunas escalas y conceptos la herramienta oficial muestra diferencias superiores al 25 % entre mujeres y hombres.

Conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, estas diferencias han sido analizadas de forma específica, comprobándose que responden a causas objetivas, entre las que destacan:

- la distinta antigüedad del personal,
- la asignación de complementos específicos,
- el nivel de responsabilidad de determinados puestos,
- la distinta distribución de mujeres y hombres en las escalas,
- la existencia de escalas con presencia exclusiva de un sexo,
- el reducido número de personas en determinadas agrupaciones.

Teniendo en cuenta estos factores, se concluye que las diferencias observadas se encuentran justificadas y no responden a una discriminación retributiva por razón de sexo.

## **6. Conclusiones de la auditoría retributiva**

Los resultados muestran que existen diferencias retributivas en algunos conceptos y agrupaciones, especialmente en aquellos complementos vinculados al puesto, a la antigüedad o al nivel de responsabilidad. No obstante, dichas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta la estructura de la plantilla, el reducido tamaño de la organización y la distinta distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos.

En el análisis global de importes efectivos promedios, la diferencia en la retribución total anual entre mujeres y hombres se sitúa en torno al 6 %, mientras que en el análisis de medianas la diferencia es superior, lo que se explica por la concentración de personal femenino en determinados puestos con retribuciones homogéneas y por la existencia de un número reducido de hombres en puestos con mayor nivel salarial.

El análisis por grupos profesionales pone de manifiesto que existen agrupaciones en las que solo hay personas de un sexo, así como grupos con un número reducido de efectivos, lo que provoca que pequeñas variaciones individuales generen diferencias porcentuales elevadas en los cálculos de la herramienta.

Del mismo modo, en el análisis por trabajos de igual valor se observan diferencias superiores al 25 % en algunas escalas, especialmente en aquellas con pocos

efectivos o con presencia exclusiva de uno de los sexos. En todos estos casos se ha realizado la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, comprobándose que las diferencias responden a causas objetivas, tales como:

- la distinta antigüedad del personal,
- la asignación de complementos específicos,
- el nivel de responsabilidad de determinados puestos,
- la distinta distribución de mujeres y hombres en los grupos profesionales,
- la presencia exclusiva de un sexo en algunas escalas,
- y el reducido tamaño de la plantilla.

Tras el análisis conjunto de la información disponible, no se han detectado indicios de discriminación retributiva por razón de sexo en el sistema salarial de la Mancomunidad, apreciándose que las diferencias existentes se encuentran justificadas por factores objetivos relacionados con el puesto de trabajo y la organización de los servicios.

No obstante, se considera necesario mantener el seguimiento periódico de la situación retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar que el principio de igualdad retributiva se mantiene en el tiempo y que cualquier diferencia que pudiera aparecer sea analizada y, en su caso, corregida.

## **7. Medidas en materia de igualdad retributiva**

Con el fin de garantizar el mantenimiento del principio de igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad, la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz adoptará las siguientes medidas:

1. Revisar anualmente el registro retributivo de la plantilla, analizando las retribuciones medias y medianas por sexo y verificando la existencia de posibles diferencias no justificadas.
2. Mantener actualizada la clasificación profesional y la asignación de complementos, asegurando que su aplicación se realiza conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
3. Revisar la valoración de los puestos de trabajo cuando se produzcan cambios organizativos, creación de nuevos puestos o modificaciones de funciones.
4. Analizar específicamente las diferencias que superen el veinticinco por ciento, comprobando las causas que las originan y adoptando, en su caso, medidas correctoras.
5. Incluir el seguimiento de la igualdad retributiva dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad, que evaluará periódicamente los datos durante la vigencia del Plan.

Estas medidas tienen como finalidad reforzar la transparencia salarial, mejorar la objetividad en la determinación de las retribuciones y garantizar que el sistema retributivo se mantenga conforme al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## **8. Vigencia y revisión de la auditoría retributiva**

La presente auditoría retributiva se integra en el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz y tendrá la misma vigencia que este, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La auditoría tendrá una duración de cuatro años, sin perjuicio de la obligación de revisar su contenido cuando se produzcan modificaciones sustanciales que puedan afectar al sistema retributivo o a la organización del trabajo.

En particular, deberá revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- modificación de la clasificación profesional,
- cambios en la estructura retributiva,
- creación o modificación de puestos de trabajo,
- variaciones significativas detectadas en el registro retributivo,
- cambios en la valoración de puestos de trabajo,
- o cuando así lo acuerde la Comisión de Igualdad.

Con independencia de la vigencia de la auditoría, el registro retributivo se elaborará con carácter anual, conforme a la normativa vigente, con el fin de comprobar la evolución de las retribuciones y detectar posibles diferencias que deban ser analizadas.

La información obtenida será examinada por la Comisión de Igualdad, que podrá proponer la adopción de medidas correctoras, la actualización de la auditoría o la revisión de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

La revisión periódica de la auditoría permitirá garantizar que el sistema retributivo se mantenga conforme a los principios de objetividad, transparencia e igualdad de trato durante toda la vigencia del Plan.

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

El análisis del ejercicio corresponsable de los derechos vinculados a la vida personal, familiar y laboral se ha realizado a partir de información cuantitativa relativa a permisos, bajas y reducciones de jornada del último año, así como de información cualitativa recabada a través de cuestionarios internos. El objetivo es valorar tanto la existencia de medidas de conciliación como su uso efectivo y el grado de corresponsabilidad en su ejercicio.

La Mancomunidad dispone de determinadas medidas organizativas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre las que destacan la posibilidad de jornadas reducidas, la flexibilidad horaria y la adecuación de la jornada al horario escolar. Estas medidas se enmarcan dentro de la ordenación general del tiempo de trabajo y suponen un elemento facilitador para el ejercicio de los derechos de conciliación.

No se dispone, en cambio, de otros mecanismos adicionales tales como servicios de guardería, ayudas económicas para el cuidado de menores o personas dependientes, teletrabajo, trabajo compartido o ampliaciones de permisos más allá de lo legalmente establecido.

La información cualitativa evidencia que el uso de las medidas de conciliación y de los permisos vinculados a responsabilidades familiares recae mayoritariamente en las mujeres. Esta circunstancia se explica, en parte, por el mayor peso de las mujeres en la plantilla, si bien también refleja patrones de género persistentes en la asunción de las responsabilidades de cuidado.

En el último año se ha registrado **un único nacimiento**, correspondiente a una trabajadora, no constando el ejercicio del permiso de paternidad por parte de trabajadores hombres. Este hecho, unido a la ausencia de cesiones de permisos, pone de manifiesto un uso desigual de los derechos de conciliación entre mujeres y hombres.

Tal y como se recoge en la siguiente tabla, durante el último año se han registrado cuatro situaciones de bajas temporales y permisos, todas ellas correspondientes a mujeres. En concreto, se ha producido una baja por maternidad, dos reducciones de jornada por cuidado de hija/o y un permiso por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar. No se han registrado permisos, reducciones de jornada ni excedencias ejercidas por hombres.

**Tabla 7.** Distribución de la plantilla por bajas temporales y permisos en el último año

Descripciones bajas temporales	Mujeres	Hombres	Total
Maternidad (Parto)	1	0	1
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	2	0	2
Reducción de jornada por motivos familiares	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

**Fuente:** Datos proporcionados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz. Elaboración propia.

La concentración de estas situaciones en las trabajadoras evidencia una asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares por parte de las mujeres, lo que puede tener efectos indirectos en su trayectoria profesional y en la distribución del tiempo de trabajo.

Desde la percepción del personal, la solicitud de medidas de conciliación, como la reducción de jornada, no se considera que tenga un impacto negativo en la situación profesional dentro de la Mancomunidad. Este elemento constituye una fortaleza organizativa, al reducir el riesgo de penalización asociada al ejercicio de derechos vinculados a la conciliación.

El análisis realizado permite concluir que, si bien la Mancomunidad cuenta con medidas que facilitan la conciliación y no se identifican barreras formales para su acceso, el ejercicio de los derechos de conciliación no se produce de manera corresponsable. El uso de permisos, reducciones de jornada y bajas vinculadas a cuidados se concentra en las mujeres, reproduciendo una distribución desigual de las responsabilidades familiares.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de reforzar actuaciones orientadas a promover la corresponsabilidad, especialmente entre los trabajadores hombres, así como a mejorar la información y sensibilización sobre el ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación como un elemento clave para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### 8.5.6. Infrarrepresentación femenina

El análisis de la infrarrepresentación femenina en la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se realiza teniendo en cuenta la distribución de mujeres y hombres por departamentos, puestos de trabajo y niveles de responsabilidad, con el fin de identificar posibles situaciones de segregación vertical y horizontal.

Si bien la plantilla presenta una clara feminización, con una presencia mayoritaria de mujeres, resulta necesario profundizar en su distribución interna para detectar posibles desequilibrios de género en determinados ámbitos profesionales y organizativos.

El análisis de la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad no permite identificar, con carácter general, una infrarrepresentación femenina en los niveles técnicos o profesionales, dado que las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos técnicos y especializados de la organización, especialmente aquellos vinculados a la intervención social.

No obstante, se constata la ausencia de mujeres en determinados puestos de carácter institucional o de referencia organizativa, como el puesto de Secretaría, ocupado exclusivamente por hombres. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de prestar atención a los criterios y procesos de acceso, provisión o promoción a este tipo de puestos, con el fin de descartar la existencia de posibles barreras indirectas que puedan estar limitando la presencia femenina.

En este sentido, aunque no se detecta una segregación vertical generalizada, se identifican **focos concretos de atención** que deberán ser tenidos en cuenta en la Descripción de medidas del Plan de Igualdad.

El análisis de la distribución de la plantilla por departamentos evidencia la existencia de una marcada segregación horizontal por razón de sexo. Las mujeres se concentran mayoritariamente en el departamento de Servicios Sociales, que se encuentra completamente feminizado, así como en otros departamentos vinculados a la intervención social y comunitaria.

Por el contrario, no se registra presencia femenina en los departamentos de Secretaría ni de Medio Ambiente, lo que pone de manifiesto una infrarrepresentación femenina en áreas de carácter más técnico, administrativo o ambiental. Esta distribución responde a patrones de género tradicionales en la asignación de funciones y áreas de actividad, más que a diferencias objetivas en la capacitación profesional.

Desde la perspectiva de los puestos de trabajo, se observa una elevada concentración de mujeres en el puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio, que se encuentra ocupado exclusivamente por mujeres, así como un predominio femenino en los puestos de Psicología, Trabajo Social y Técnico/a.

En contraste, determinados puestos están ocupados exclusivamente por hombres, como Secretaría, Educador/a ambiental, Dinamizador/a y Monitor/a de mantenimiento físico, lo que evidencia la existencia de infrarrepresentación femenina en estos perfiles profesionales.

Esta distribución confirma la presencia de una segregación horizontal significativa, caracterizada por la feminización de los puestos vinculados al cuidado y la atención social y la masculinización de otros perfiles técnicos o físicos.

El análisis de la correspondencia entre la formación y experiencia de la plantilla y los puestos ocupados no permite identificar diferencias significativas por razón de sexo que justifiquen la distribución observada. Las mujeres presentan niveles

formativos y trayectorias profesionales acordes con los requisitos de los distintos puestos, lo que refuerza la hipótesis de que la segregación detectada responde a factores estructurales y culturales, más que a criterios objetivos de cualificación.

En la Mancomunidad no existe representación legal de las personas trabajadoras, circunstancia habitual en organizaciones de reducido tamaño.

La inexistencia de estas figuras impide realizar un análisis de la participación de mujeres y hombres en espacios formales de representación y toma de decisiones colectivas. No obstante, este aspecto se identifica como un ámbito susceptible de mejora.

En conjunto, el análisis de la infrarrepresentación femenina pone de manifiesto que, pese a la elevada presencia de mujeres en la plantilla, persisten desequilibrios en la distribución por departamentos y puestos de trabajo, así como ausencias significativas de mujeres en determinados ámbitos profesionales. Estas evidencias justifican la incorporación de medidas específicas en el Plan de Igualdad dirigidas a promover una mayor diversificación profesional, la eliminación de estereotipos de género y la participación equilibrada en todos los espacios organizativos.

#### 8.5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el análisis de esta materia se ha comprobado la existencia de mecanismos específicos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con anterioridad al I Plan Interno de Igualdad, la Mancomunidad no disponía de un protocolo específico que regulase de forma sistemática la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta situación ha sido corregida durante el proceso de elaboración del Plan mediante la aprobación de un Protocolo específico, negociado con la representación legal del personal e integrado como parte del I Plan Interno de Igualdad.

El Protocolo aprobado incorpora una declaración expresa de principios y de compromiso institucional, basada en una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, reconociendo estas conductas como manifestaciones de discriminación y vulneración de derechos fundamentales.

Asimismo, el Protocolo define de manera clara el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e identifica de forma detallada las conductas que pueden resultar constitutivas de acoso, incluyendo comportamientos verbales, no verbales y físicos, así como aquellas conductas que se producen en el ámbito digital, facilitando su identificación y prevención por parte de la plantilla.

En relación con la detección y actuación, la Mancomunidad dispone de un procedimiento específico para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran

producirse, que regula la forma de presentación de las denuncias, los plazos de actuación, la instrucción de los expedientes y la resolución de los casos. Este procedimiento contempla la adopción de medidas cautelares orientadas a la protección inmediata de la persona denunciante y a la evitación de la continuidad de las conductas denunciadas.

El Protocolo prevé igualmente la aplicación de medidas reactivas frente al acoso, así como la adopción de medidas correctivas o disciplinarias en función de la gravedad de los hechos acreditados, sin perjuicio de la posible comunicación a las autoridades competentes cuando concurren indicios de infracción penal.

El análisis del contenido del Protocolo permite comprobar que el procedimiento de actuación se rige por los principios exigidos por la normativa entre los que se incluyen:

- **Prevención y sensibilización**, mediante la realización de acciones formativas e informativas dirigidas a toda la plantilla, orientadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso y a la promoción de un entorno laboral basado en el respeto y la igualdad.
- **Información y accesibilidad**, garantizando el conocimiento del Protocolo, de los canales habilitados para la presentación de quejas o denuncias y de las garantías asociadas al procedimiento, de forma que todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación puedan acceder a estos mecanismos en condiciones de igualdad.
- **Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad** de todas las personas implicadas, limitando el acceso a la información a quienes deban intervenir estrictamente en el procedimiento y asegurando la protección de los datos personales durante todas las fases de tramitación.
- **Respeto al principio de presunción de inocencia** de la persona denunciada, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona denunciante y para garantizar el correcto desarrollo del procedimiento.
- **Prohibición expresa de represalias** frente a la persona denunciante, la presunta víctima o aquellas personas que participen o colaboren en el procedimiento, con el fin de evitar cualquier trato desfavorable derivado de la activación del Protocolo.
- **Diligencia y celeridad en la tramitación**, estableciendo plazos concretos de actuación que permitan una respuesta ágil y eficaz ante las situaciones denunciadas, minimizando el impacto sobre las personas afectadas.
- **Garantía de los derechos laborales y de la protección social** de las personas víctimas, adoptando las medidas necesarias para preservar su integridad física y psicológica durante todo el proceso.

Finalmente, debe señalarse que, en el momento de realización del diagnóstico, no constan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo formalmente tramitadas en la Mancomunidad. No obstante, la aprobación del Protocolo dota a la organización de un marco claro y seguro para la actuación ante posibles situaciones futuras, reforzando la confianza de la plantilla en los mecanismos internos y consolidando una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto y la prevención.

#### 8.5.8. Otras materias de análisis

##### *a) Violencia de género*

El presente apartado tiene por objeto analizar las actuaciones y medidas desarrolladas por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz en relación con la prevención, sensibilización y atención de la violencia de género en el ámbito laboral, así como el grado de información existente sobre los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en esta situación, de conformidad con la normativa vigente.

Este análisis adquiere especial relevancia en una organización con una plantilla mayoritariamente femenina, en la medida en que el entorno laboral puede desempeñar un papel clave tanto en la detección temprana como en el acompañamiento y protección de posibles situaciones de violencia de género.

En el momento de realización del diagnóstico, no se dispone de medidas específicas ni de procedimientos internos formalizados en materia de violencia de género, más allá de la aplicación general de la legislación laboral y de seguridad social vigente.

En relación con la información ofrecida a las trabajadoras, no consta la existencia de acciones sistematizadas de comunicación o difusión de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, tales como reducciones o adaptaciones de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, o permisos retribuidos, ni de los mecanismos internos para su ejercicio dentro de la organización. Esta ausencia dificulta el conocimiento efectivo de dichos derechos por parte de la plantilla y la identificación de los canales adecuados para solicitar apoyo o ejercerlos.

Asimismo, no se realizan actualmente actuaciones de sensibilización, formación o concienciación en materia de violencia de género dirigidas al conjunto del personal. La inexistencia de este tipo de iniciativas limita la capacidad de la organización para prevenir situaciones de violencia, detectar posibles casos y generar un entorno laboral seguro y de apoyo, así como para implicar al conjunto de la plantilla en la erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Por último, la Mancomunidad no cuenta en la actualidad con procedimientos específicos, protocolos de actuación ni programas de protección y/o asistencia

para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que regulen aspectos como la confidencialidad, la derivación a recursos especializados o la adaptación de las condiciones laborales, lo que impide articular una respuesta coordinada y adaptada ante posibles situaciones que pudieran producirse.

El análisis realizado pone de manifiesto un amplio margen de mejora en esta materia, que deberá ser abordado a través del Plan de Igualdad, mediante la incorporación de medidas orientadas a garantizar la información, la sensibilización y la protección efectiva de las trabajadoras, así como la creación de un entorno laboral comprometido con la erradicación de la violencia de género.

#### *b) Comunicación incluyente y lenguaje no sexista*

El presente apartado analiza los canales y contenidos de comunicación utilizados por la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con el objetivo de evaluar si el lenguaje y las imágenes empleadas son incluyentes y no sexistas, tanto en la comunicación interna como en la externa, de acuerdo con los criterios establecidos en la guía metodológica para la elaboración de planes de igualdad.

La Mancomunidad utiliza diversos canales de comunicación interna, tales como reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios, cuestionarios, publicaciones internas, buzón de sugerencias e intranet, lo que permite que la información llegue al conjunto de la plantilla sin distinción de sexo.

La comunicación externa se realiza principalmente a través de la página web institucional y de las redes sociales, desde donde se difunden noticias, servicios, actividades, ofertas de empleo y acciones formativas dirigidas a la ciudadanía en general.

Del análisis de las ofertas de empleo difundidas por la entidad se constata que **se emplea de forma sistemática un lenguaje no sexista**, utilizando fórmulas inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo (por ejemplo, el uso de la doble forma “operario/a”, “peón/a”, “técnico/a”), así como expresiones neutras en la redacción de los requisitos y funciones.

Esta práctica contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y evita la reproducción de estereotipos de género asociados a determinados perfiles profesionales, especialmente en puestos tradicionalmente masculinizados vinculados al ámbito del mantenimiento, el medio ambiente o los servicios técnicos.

Imagen 1. Publicaciones sobre ofertas de empleo



**EMPLEO**  
OPERARIO/A DE PLANTA  
DE COMPOSTAJE

**REQUISITOS:**

- Menor 30 años
- Estar desempleado/a
- No haber sido contratado/a al amparo de programas de empleo público de **LABORA** financiados por la Unión Europea a fecha posterior del 31 de diciembre de 2013, por cualquier entidad
- Estar inscrito/a en garantía juvenil
- Indispensable carnet de conducir y vehículo propio



Nueva oferta de empleo

OFERTA EMPLEO

**EMPLEO**  
PEÓN/A  
CUALIFICADO/A  
MANTENIMIENTO

[@mancomunidad](#)

PUEBLA DE SAN MIGUEL

MÁS INFORMACIÓN

Fuente: Perfil institucional de redes sociales de la Mancomunidad (Instagram)

En relación con las imágenes utilizadas en la comunicación institucional, se observa que no se emplean imágenes discriminatorias ni que refuercen estereotipos de género de forma explícita. En las ofertas de empleo analizadas, las imágenes cumplen una función ilustrativa del puesto, sin asociar de manera directa el desempeño laboral a un sexo determinado.

No obstante, no existe una estrategia definida y sistematizada orientada a garantizar una representación equilibrada y diversa de mujeres y hombres en todos los soportes de comunicación, lo que limita el potencial transformador de la imagen institucional como herramienta para la promoción activa de la igualdad.

No se han identificado campañas específicas de comunicación o sensibilización en materia de igualdad de género.

El análisis realizado pone de manifiesto que la Mancomunidad aplica buenas prácticas en materia de comunicación, especialmente en lo relativo al uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo y en la difusión de información sin distinción de sexo. No obstante, se identifica un margen de mejora en la sistematización de criterios de comunicación incluyente y en la utilización consciente de imágenes que refuercen de forma explícita los valores de igualdad y diversidad.

Este ámbito se considera estratégico dentro del Plan de Igualdad, al tratarse de una herramienta clave para prevenir estereotipos, fomentar la igualdad de oportunidades y reforzar el compromiso institucional con la igualdad de género, tanto en el ámbito interno como en la proyección externa de la entidad.

### *c) Seguridad, salud laboral y equipamientos*

El análisis de este apartado se centra en la integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas relacionadas con la seguridad y salud laboral, así como en la adecuación de los equipamientos de trabajo, con el fin de valorar si las condiciones laborales pueden tener efectos diferenciados sobre mujeres y hombres.

La Mancomunidad dispone de un sistema de prevención de riesgos laborales ajustado a la normativa vigente, que resulta de aplicación al conjunto de la plantilla. No obstante, del estudio realizado se desprende que la evaluación y gestión de los riesgos laborales se aborda desde un enfoque general, sin que se contemple de forma específica la variable sexo como elemento de análisis diferenciado.

No se han identificado registros o informes de siniestralidad laboral desagregados por sexo, puesto o categoría profesional, lo que limita la posibilidad de detectar posibles diferencias en la exposición a riesgos o en el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de mujeres y hombres.

En relación con situaciones específicas como el embarazo o la lactancia, la actuación de la entidad se ajusta a lo establecido en la normativa de prevención y protección de la maternidad, sin que existan procedimientos internos propios que desarrollen estas actuaciones desde una perspectiva de género integrada.

Por lo que respecta a los equipos de trabajo y a los equipos de protección individual, estos se facilitan conforme a los criterios técnicos establecidos por el servicio de prevención. No obstante, no se dispone de información que permita valorar si, de manera sistemática, dichos equipos tienen en cuenta las posibles diferencias antropométricas o necesidades específicas derivadas del sexo.

De forma general, la seguridad y salud laboral en la Mancomunidad se gestiona conforme a los requisitos legales, sin que se hayan detectado riesgos específicos diferenciados por razón de sexo. Sin embargo, se constata la ausencia de un enfoque preventivo que incorpore de manera explícita la perspectiva de género, tanto en la evaluación de riesgos como en la recogida de datos y la planificación de medidas preventivas.

En este contexto, aunque se trata de un ámbito con un impacto limitado dentro del presente Plan de Igualdad, se identifica un margen de mejora en la integración progresiva de la perspectiva de género, especialmente en la sistematización de la información y en la adecuación de equipamientos y medidas preventivas, aspectos que podrán ser abordados en el correspondiente Plan de Acción.

#### *d) Relación de la empresa con su entorno*

El presente apartado analiza la relación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz con su entorno social y territorial, así como los valores, principios y prácticas que configuran su cultura organizativa, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Mancomunidad tiene como objetivo principal servir a la población de la comarca del Rincón de Ademuz, desarrollando actuaciones en ámbitos diversos como los servicios sociales, la infancia, la juventud, el medio ambiente, la vivienda y el empleo y emprendimiento, entre otros.

Estos objetivos se enmarcan en la prestación de servicios públicos de proximidad, orientados a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía y al desarrollo social y territorial de la comarca, lo que sitúa a la entidad como un agente clave de cohesión social en su entorno.

La filosofía de la Mancomunidad se basa en el compromiso con la atención a la ciudadanía, el trato adecuado a las personas usuarias de los servicios y la búsqueda de soluciones a las necesidades sociales detectadas en el territorio.

Desde esta perspectiva, la entidad orienta su actuación hacia valores como el servicio público, la responsabilidad social, la proximidad y la atención a colectivos con mayores necesidades de apoyo, valores que resultan plenamente compatibles con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

No obstante, dichos valores no se encuentran formulados de manera expresa ni sistematizada desde una perspectiva de género, lo que limita su integración transversal en la cultura organizativa.

Si bien la Mancomunidad mantiene una relación estrecha y continuada con su entorno social e institucional, no se han identificado políticas específicas de responsabilidad social corporativa formalizadas, ni la incorporación sistemática de la igualdad de género como eje transversal en la planificación, ejecución y evaluación de sus actuaciones hacia el exterior.

El análisis realizado pone de manifiesto que la Mancomunidad desempeña un papel relevante en su entorno territorial y social, actuando como agente público de referencia en la prestación de servicios esenciales para la población de la comarca. Sin embargo, la igualdad de género no se encuentra integrada de forma explícita y estructurada en su cultura organizativa ni en su proyección externa.

#### *e) Opinión de la plantilla*

Con el objetivo de incorporar la percepción y experiencia de la plantilla municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se ha realizado un cuestionario anónimo y confidencial, dirigido a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de la Mancomunidad de Ademuz. Esta herramienta permite complementar el análisis cuantitativo del diagnóstico con información cualitativa basada en la vivencia directa de las personas trabajadoras.

El cuestionario está compuesto por un total de 44 preguntas, estructuradas en los siguientes bloques temáticos:

- Datos sociodemográficos.
- Perfil laboral.
- Selección y acceso al empleo.
- Formación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
- Retribuciones y transparencia salarial.
- Cultura organizacional y clima laboral.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Propuestas y sugerencias.

Han participado en el cuestionario 25 personas, sobre un total de 32 personas que conforman la plantilla municipal, lo que supone una tasa de participación del 78.13%.

Este nivel de respuesta puede considerarse altamente satisfactorio y suficientemente representativo para la realización de un análisis diagnóstico, especialmente teniendo en cuenta el carácter voluntario del cuestionario.

La muestra obtenida incluye la participación de mujeres y hombres, así como de personas con diversas situaciones personales y laborales, pertenecientes a distintas áreas y categorías profesionales. Esta heterogeneidad contribuye a ofrecer una visión amplia, plural y equilibrada de la realidad organizativa, reforzando la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos para la elaboración del presente plan interno.

Los resultados derivados del cuestionario proporcionan información relevante para identificar percepciones diferenciadas por sexo, detectar posibles situaciones de desigualdad, valorar el grado de conocimiento y aplicación de las medidas existentes en materia de igualdad, así como recoger propuestas de mejora. Todo ello constituye una base fundamental para la Descripción y diseño de las medidas que integrarán el I Plan de Igualdad Interno.

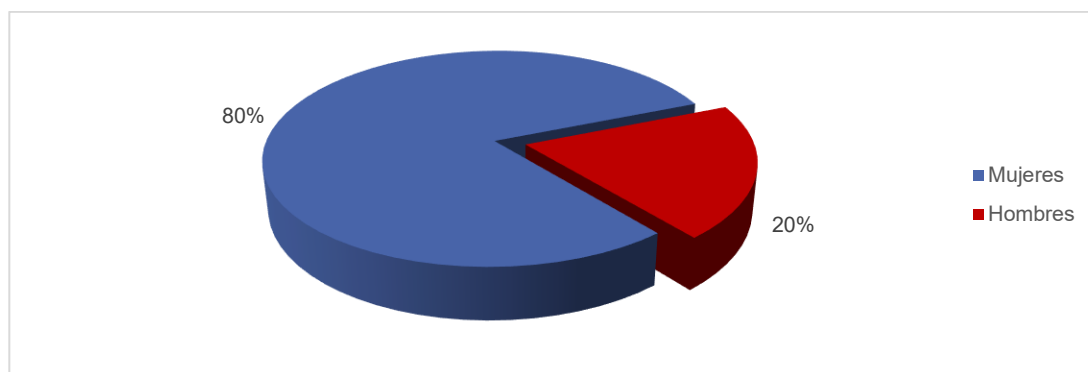
- **DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

El análisis de los datos sociodemográficos permite contextualizar los resultados del cuestionario y conocer el perfil de las personas participantes, aportando información relevante para la interpretación posterior de las percepciones y experiencias en materia de igualdad.

La distribución de la muestra por sexo muestra una participación mayoritaria de mujeres entre las personas que han respondido al cuestionario. En concreto, han participado 20 mujeres, que representan el 80% de la muestra, frente a 5 hombres, que suponen el 20%.

Esta distribución resulta adecuada para el análisis desde la perspectiva de género, ya que permite recoger de forma diferenciada la percepción de mujeres y hombres sobre las distintas dimensiones analizadas. Asimismo, la participación obtenida es coherente con la composición de la plantilla, dado que las respuestas corresponden al 80% del total de mujeres y al 71% del total de hombres. Este nivel de participación proporciona un elevado grado de fiabilidad a los resultados y permite considerar las conclusiones como representativas de la realidad de la Mancomunidad.

**Gráfico 26.** Distribución de la muestra por sexo



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

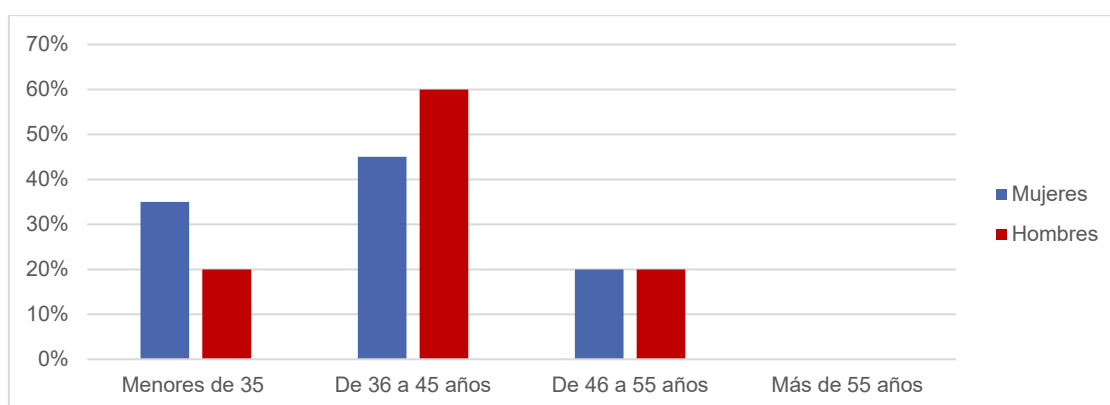
Con el fin de analizar el perfil etario de la plantilla participante, se ha examinado la distribución por tramos de edad, diferenciando por sexo.

Entre las mujeres, el grupo más numeroso corresponde al tramo de 36 a 45 años, que concentra aproximadamente el 45% de las respuestas, seguido por las menores de 35 años, con un 35%. El 20% restante se sitúa en el tramo de 46 a 55 años, no registrándose presencia femenina en edades superiores a 55 años.

En el caso de los hombres, se observa igualmente una mayor concentración en el tramo de 36 a 45 años, que representa alrededor del 60% de la muestra masculina. Los tramos de menores de 35 años y de 46 a 55 años presentan ambos un peso aproximado del 20%. Al igual que ocurre entre las mujeres, no se registran hombres mayores de 55 años.

Esta distribución refleja una plantilla mayoritariamente concentrada en edades intermedias, especialmente en el tramo de 36 a 45 años, correspondiente a una etapa de consolidación profesional, aspecto relevante para el análisis posterior de la promoción, la carrera profesional y las expectativas de desarrollo interno.

**Gráfico 17.** Distribución de la muestra por edad y sexo



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

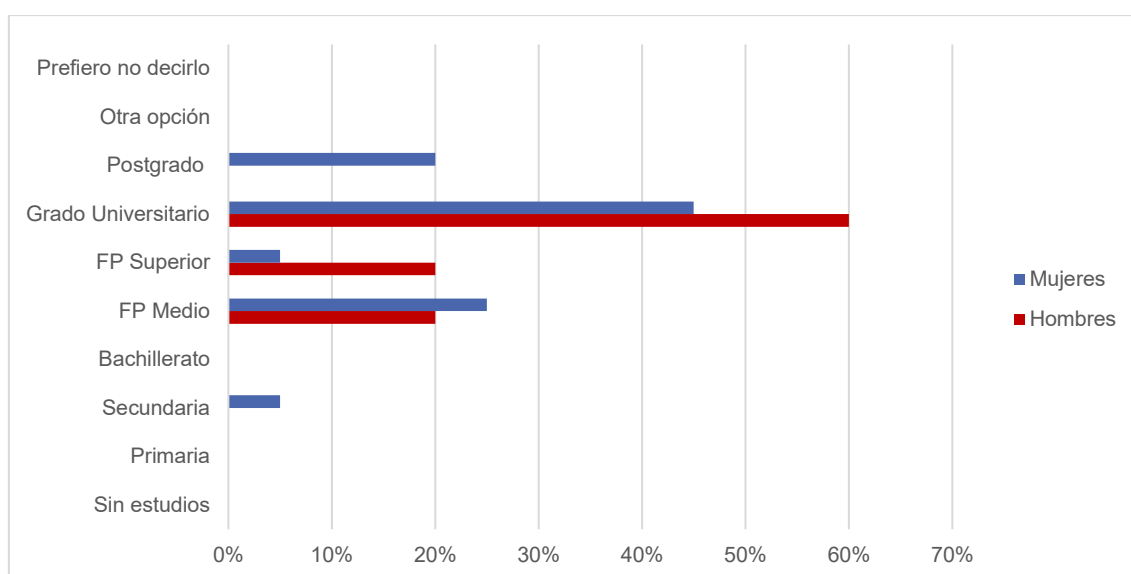
El análisis del nivel formativo permite contextualizar el perfil profesional de la plantilla y su adecuación a los puestos desempeñados.

En términos generales, el nivel de estudios de la muestra se concentra mayoritariamente en la formación universitaria, seguida de la formación profesional, siendo residual la presencia de niveles educativos más básicos.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres el nivel de estudios más frecuente es el grado universitario, que concentra en torno al 45%, seguido de la formación profesional de grado medio (aproximadamente 25%) y del posgrado (en torno al 20%). De forma minoritaria, se registran mujeres con estudios secundarios, sin observarse presencia en niveles de bachillerato, educación primaria o sin estudios.

Entre los hombres, el nivel de estudios predominante es también el grado universitario, con un peso aproximado del 60%. A continuación, se sitúan la formación profesional de grado superior y la de grado medio, ambas con un peso cercano al 20%. No se registran hombres con estudios de posgrado ni con niveles educativos inferiores.

**Gráfico 28.** Nivel de estudios finalizados



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

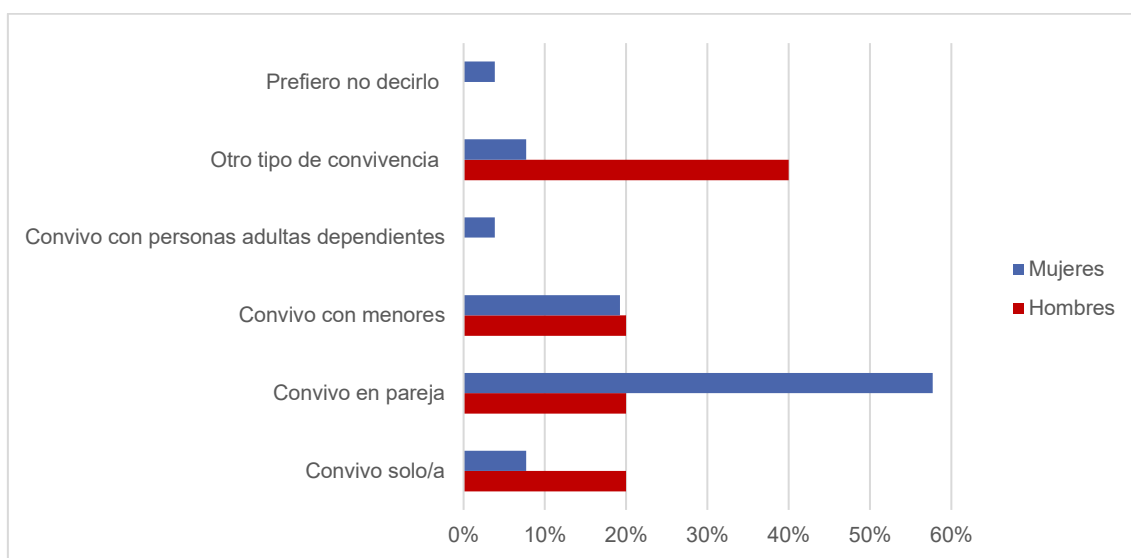
El análisis de la situación familiar permite aproximarse a las distintas realidades personales de la plantilla, relevantes para el estudio de la conciliación y las responsabilidades familiares.

Entre las mujeres, la situación más frecuente es la convivencia en pareja, que alcanza aproximadamente el 60%, seguida de la convivencia con menores, con alrededor del 20%. De forma minoritaria, se registran otras situaciones como la convivencia en solitario, la convivencia con personas adultas dependientes, la opción de preferir no indicarlo o la selección de otros tipos de convivencia.

En el caso de los hombres, se observa una mayor diversidad de situaciones. Destaca la opción de otro tipo de convivencia, que representa en torno al 40%, seguida de la convivencia en pareja, con aproximadamente un 20%. La convivencia en solitario y la convivencia con menores presentan porcentajes similares, en torno al 20% en ambos casos. No se registran respuestas masculinas de convivencia con personas adultas dependientes ni de preferencia por no responder.

La coexistencia de distintas realidades familiares pone de manifiesto la diversidad de situaciones personales presentes en la plantilla y la relevancia de considerar estas circunstancias en el análisis de las medidas de conciliación.

**Gráfico 29.** Situación familiar (respuesta múltiple)



**Fuente:** Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

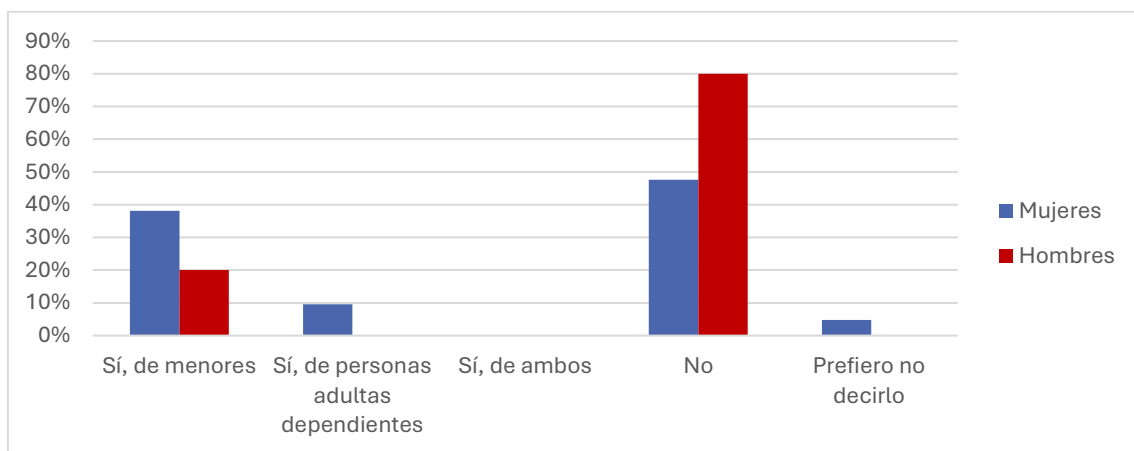
Por último, se analizan las responsabilidades familiares y de cuidado asumidas por la plantilla, con el fin de identificar posibles desigualdades en la distribución de estas cargas.

Una parte significativa de la muestra declara asumir responsabilidades de cuidado, especialmente relacionadas con el cuidado de menores. En el caso de las mujeres, aproximadamente el 40% señala tener responsabilidades de cuidado de menores, mientras que entre los hombres este porcentaje se sitúa en torno al 20%.

La opción de no tener responsabilidades de cuidado es mayoritaria entre los hombres, alcanzando cerca del 80%, frente a un 48% aproximado en el caso de las mujeres. De forma minoritaria, únicamente entre las mujeres se declaran responsabilidades de cuidado de personas adultas dependientes, así como respuestas de preferencia por no indicar esta información.

Estos resultados evidencian una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado dentro de la plantilla, con una mayor carga declarada por parte de las mujeres, aspecto clave para el análisis posterior de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Gráfico 30.** Responsabilidades familiares.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **PERFIL LABORAL**

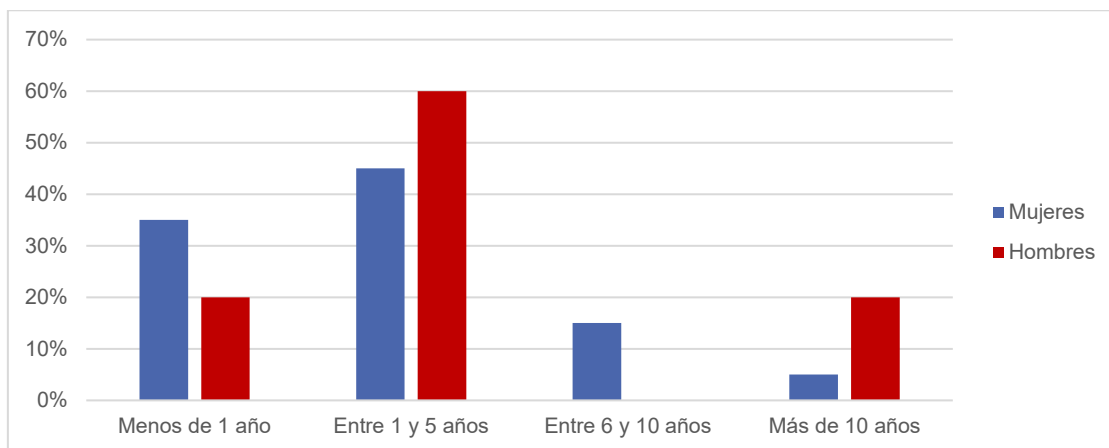
El análisis del perfil laboral de las personas participantes permite contextualizar su situación dentro de la organización y resulta fundamental para interpretar posteriormente las percepciones relacionadas con la estabilidad en el empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades.

La muestra presenta una antigüedad mayoritariamente concentrada en el tramo de 1 a 5 años, especialmente entre los hombres. En este intervalo se sitúa el 45% de las mujeres y el 60% de los hombres, configurándose como el tramo predominante en ambos sexos.

Entre las mujeres destaca también el grupo con menos de un año de antigüedad, que representa el 35%, porcentaje superior al registrado entre los hombres (20%). Este dato apunta a una mayor incorporación reciente de personal femenino en la organización. Por el contrario, en los tramos de mayor antigüedad se observa una presencia masculina relativamente más elevada, ya que el 20% de los hombres cuenta con más de 10 años de antigüedad, frente al 5% de las mujeres.

En conjunto, los datos reflejan una plantilla caracterizada por una antigüedad intermedia predominante, combinada con un volumen significativo de incorporaciones recientes, especialmente entre las mujeres.

**Gráfico 31.** Antigüedad en el ayuntamiento



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

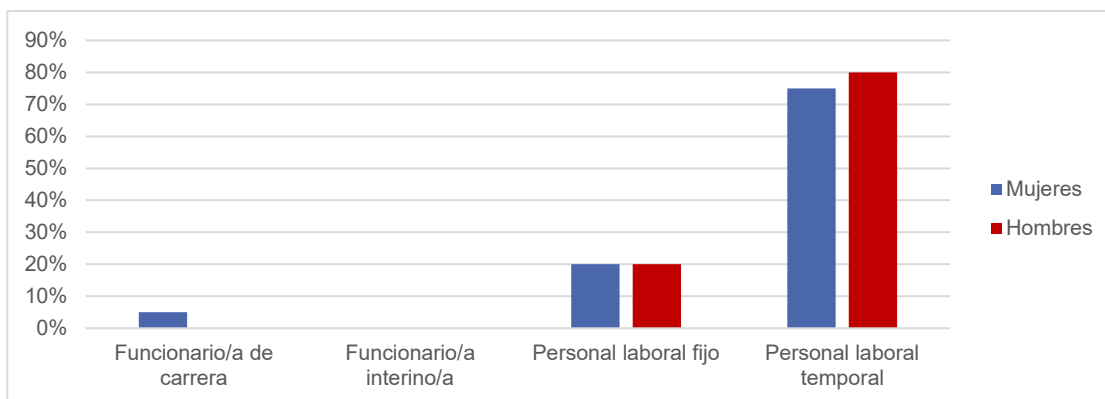
El análisis del tipo de relación laboral pone de manifiesto que la modalidad predominante en la plantilla es el personal laboral temporal. Esta forma de vinculación concentra el 75% de las mujeres y el 80% de los hombres, configurándose como mayoritaria en ambos sexos.

En segundo lugar, el personal laboral fijo representa el 20% tanto entre mujeres como entre hombres, mostrando una distribución equilibrada por sexo en esta modalidad contractual.

De manera claramente minoritaria, se identifica personal funcionario de carrera exclusivamente entre las mujeres, con un 5%, no registrándose hombres en esta categoría. Asimismo, no se recogen respuestas correspondientes a personal funcionario interino en ninguno de los dos sexos.

Esta distribución evidencia una plantilla mayoritariamente vinculada mediante relaciones laborales de carácter temporal, aspecto relevante para el análisis de la estabilidad en el empleo y las oportunidades de desarrollo profesional.

**Gráfico 32.** Tipo de relación laboral



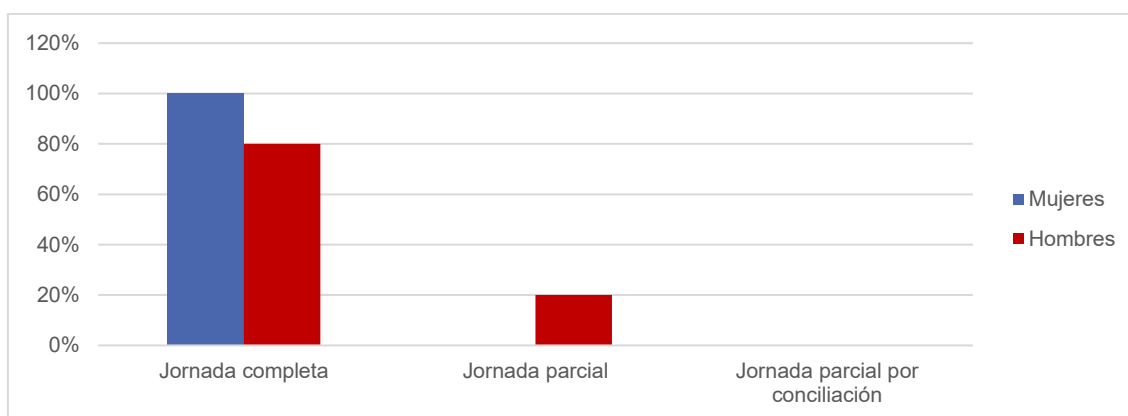
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

En relación con el tipo de jornada, la jornada completa es claramente mayoritaria en la muestra, con una presencia del 100% entre las mujeres y del 80% entre los hombres. Este dato indica un mayor uso de la jornada completa por parte del colectivo femenino.

La jornada parcial se registra únicamente entre los hombres, representando el 20% de este grupo, mientras que no se observan mujeres con este tipo de jornada. No se contabilizan casos de jornada parcial por motivos de conciliación en ninguno de los dos sexos.

Estos resultados permiten descartar, en el periodo analizado, una utilización significativa de la jornada parcial como medida de conciliación, si bien ponen de manifiesto diferencias en el uso de las modalidades de jornada según el sexo.

**Gráfico 33.** Grupo o categoría profesional



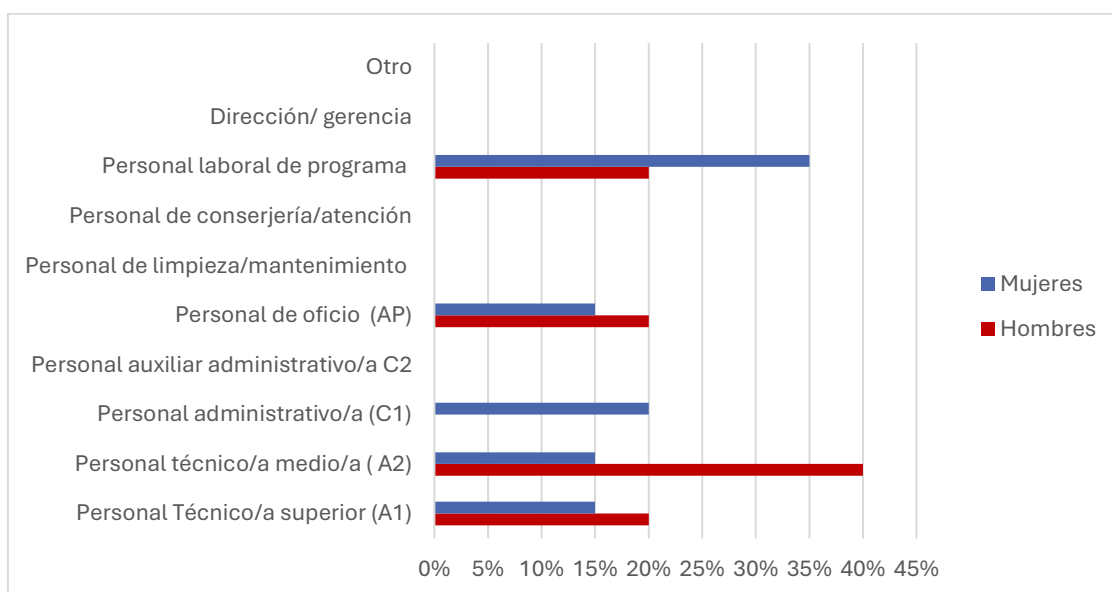
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La distribución por grupos profesionales muestra una mayor diversidad de perfiles entre las mujeres, con presencia en distintas categorías. En concreto, las mujeres se concentran principalmente en el personal laboral de programas, que alcanza el 35%, seguido del personal administrativo (C1), con un 20%. Asimismo, se registra una presencia del 15% en el personal técnico/a superior (A1), en el personal técnico/a medio/a (A2) y en el personal de oficio y servicios.

Entre los hombres, la mayor concentración se observa en el personal técnico/a medio/a (A2), que representa el 40% del total masculino. Le siguen el personal laboral de programas y el personal técnico/a superior (A1), ambos con un 20%, así como el personal de oficio y servicios, también con un 20%.

Esta distribución pone de manifiesto una mayor presencia masculina en los grupos profesionales de nivel técnico superior y medio, que suelen asociarse a mejores condiciones retributivas y mayor estabilidad, mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en categorías vinculadas a programas y proyectos de carácter temporal.

**Gráfico 34.** Grupo o categoría profesional



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La muestra presenta una distribución diversa por áreas y departamentos, con diferencias apreciables según el sexo.

Entre las mujeres, destaca especialmente el ámbito de Servicios Sociales, que concentra el 30% de las respuestas, seguido de la categoría Otros, con un 25%. Asimismo, se registra presencia femenina en Juventud y en Empleo y Emprendimiento, con un 10% en cada caso, así como en AEDL, también con un 10%.

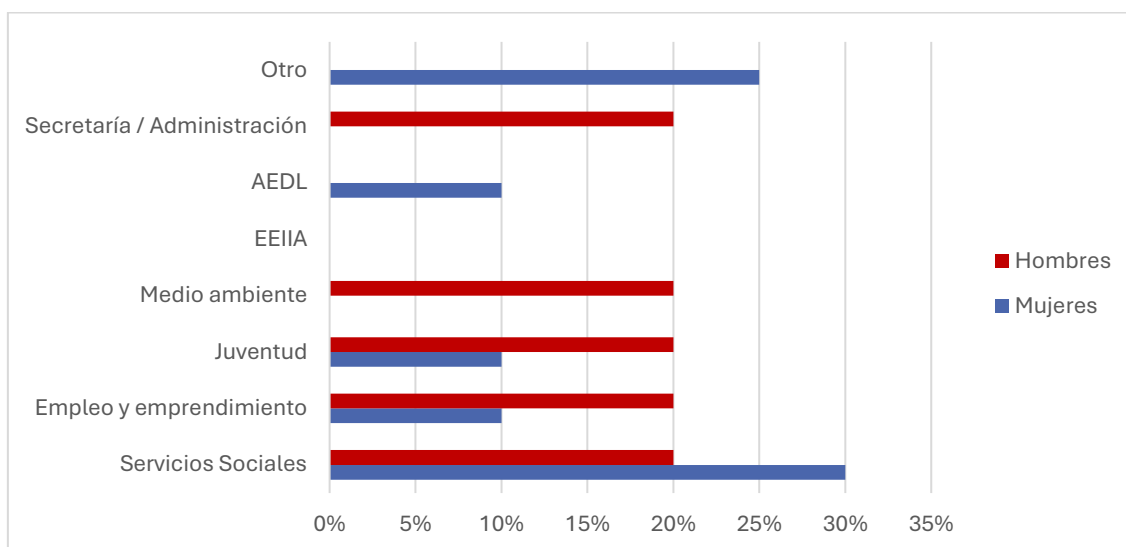
En el caso de los hombres, la presencia se distribuye de forma homogénea en varias áreas: Servicios Sociales, Empleo y Emprendimiento, Juventud, Medio Ambiente y Secretaría/Administración, todas ellas con un 20%. No se registran hombres en las categorías AEDL ni Otros.

Se identifican, por tanto, ámbitos con presencia exclusivamente femenina, como AEDL y Otros, y otros con presencia exclusivamente masculina, como Medio Ambiente y Secretaría/Administración, lo que evidencia diferencias en la distribución de funciones por sexo.

En conjunto, estos resultados reflejan una tendencia alineada con patrones generales del mercado de trabajo, en los que las áreas vinculadas a los cuidados y la intervención social presentan una mayor feminización, mientras que otros

ámbitos como el medio ambiente, el empleo y emprendimiento o determinadas áreas administrativas muestran una mayor presencia masculina.

**Gráfico 35.** Área o departamento en el que trabaja



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO**

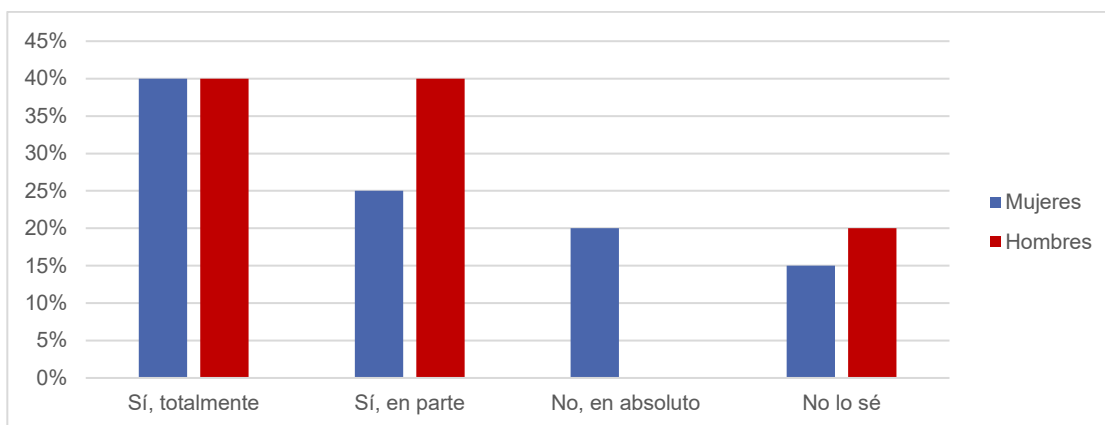
El análisis de este bloque tiene por objeto conocer la percepción de la plantilla sobre los procesos de selección y acceso al empleo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, prestando especial atención a la transparencia, la existencia de posibles barreras y el grado de información disponible.

La percepción sobre la transparencia de los procesos de selección es mayoritariamente positiva tanto entre mujeres como entre hombres. En ambos sexos, el 40% de las personas encuestadas considera que los procesos son totalmente transparentes.

No obstante, se observan diferencias en las valoraciones parciales. Entre los hombres, un 40% manifiesta que los procesos son transparentes solo en parte, frente al 25% de las mujeres. Asimismo, el porcentaje de personas que declara no saber si los procesos son transparentes es ligeramente superior entre los hombres (20%) que entre las mujeres (15%). No se registran valoraciones negativas en ninguno de los dos sexos.

Estos resultados ponen de manifiesto la conveniencia de reforzar la información y la comunicación sobre los procedimientos de selección, con el fin de mejorar la percepción de transparencia y reducir el grado de incertidumbre detectado en una parte de la plantilla.

**Gráfico 36.** Percepción sobre los procesos de selección de personal



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

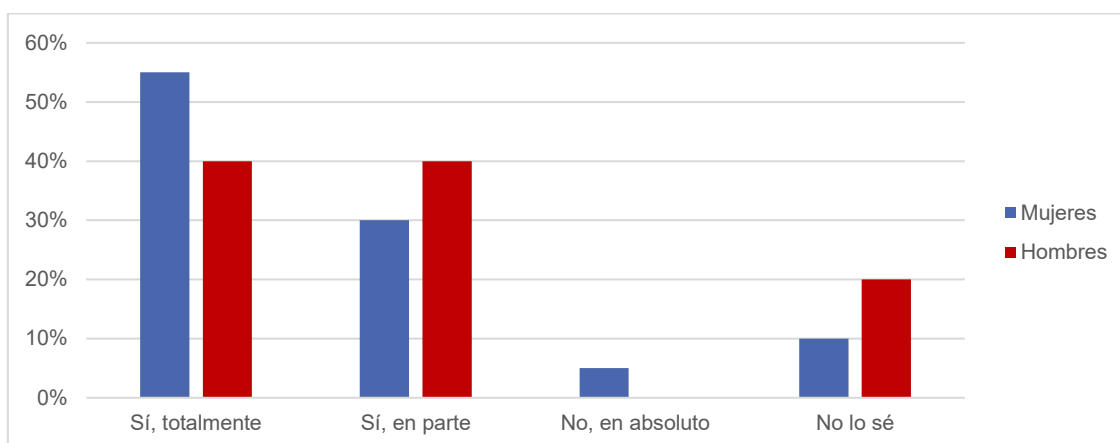
La mayoría de la muestra considera que en los procesos de selección se garantiza la igualdad de oportunidades, si bien con distintos grados de intensidad según el sexo.

Entre las mujeres, el 55% manifiesta que la igualdad de oportunidades se garantiza plenamente, mientras que entre los hombres este porcentaje se sitúa en el 40%. Por otro lado, una parte relevante de la muestra considera que dicha igualdad se garantiza solo en parte, con un 30% de mujeres y un 40% de hombres que expresan esta opinión.

Las respuestas claramente negativas son minoritarias y se registran únicamente entre las mujeres, con un 5% que considera que no se garantiza la igualdad de oportunidades en absoluto. Asimismo, el grado de desconocimiento es mayor entre los hombres (20%) que entre las mujeres (10%).

En conjunto, los resultados refuerzan la conveniencia de mejorar la visibilidad y la comunicación de los criterios de igualdad aplicados en los procesos de selección, con el fin de consolidar una percepción más homogénea y reducir las dudas detectadas.

**Gráfico 37.** Percepción sobre la transparencia de los procesos de selección



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

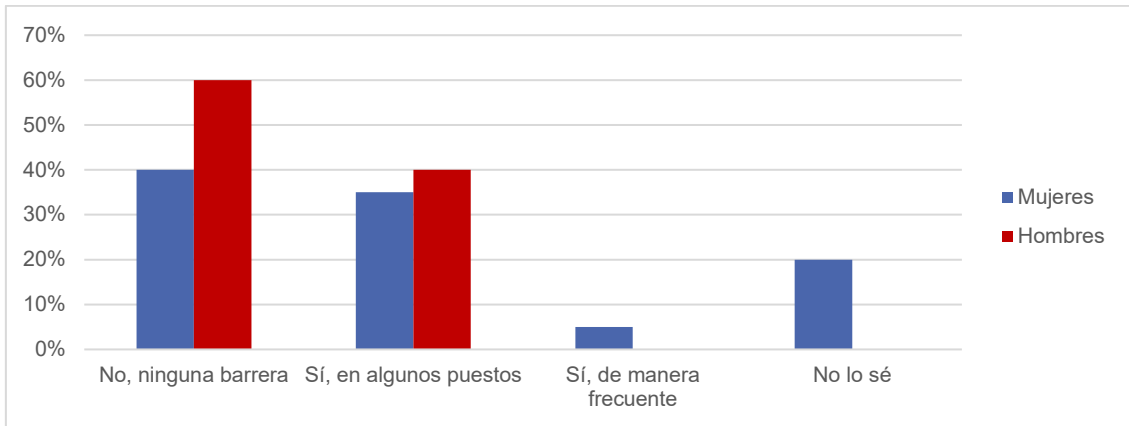
La mayoría de las personas encuestadas no percibe la existencia de barreras de acceso a los puestos de trabajo en función del sexo, percepción que es más elevada entre los hombres (60%) que entre las mujeres (40%).

Las respuestas que señalan la existencia de barreras se concentran principalmente en la opción “en algunos puestos”, con un 35% de mujeres y un 40% de hombres que manifiestan esta percepción. La consideración de que existen barreras de forma frecuente es muy reducida y se registra únicamente entre las mujeres, con un 5%.

Asimismo, una parte significativa de las mujeres manifiesta desconocimiento al respecto (20%), frente a la ausencia de esta respuesta entre los hombres.

Estos resultados sugieren la necesidad de profundizar en el análisis de los factores que pueden estar influyendo en estas percepciones, así como de reforzar la información sobre los criterios y procedimientos de acceso a los distintos puestos.

**Gráfico 38.** Percepción sobre la existencia de barreras de acceso a determinados puestos según el sexo



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

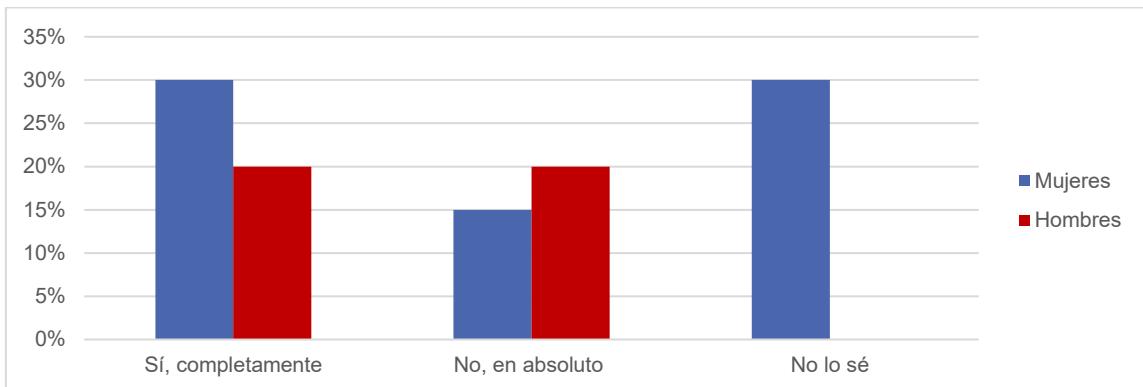
En relación con el grado de conocimiento de los criterios utilizados en los procesos de selección, se observan diferencias entre mujeres y hombres.

La proporción de personas que afirma conocer completamente dichos criterios es mayor entre las mujeres (30%) que entre los hombres (20%). Por el contrario, las respuestas que indican un desconocimiento total se distribuyen de forma similar entre ambos sexos, con un 15% de mujeres y un 20% de hombres.

Destaca que una parte relevante de las mujeres manifiesta no saber si conoce los criterios de selección (30%), mientras que entre los hombres no se registran respuestas en esta categoría.

La mayor antigüedad de una parte de la plantilla puede explicar un mayor conocimiento de los procesos internos. No obstante, estos resultados ponen de relieve la necesidad de garantizar que todo el personal, con independencia de su antigüedad o tipo de vinculación, disponga de información suficiente y accesible sobre los procedimientos de selección.

**Gráfico 39.** Percepción de criterios que utiliza la mancomunidad para seleccionar personal

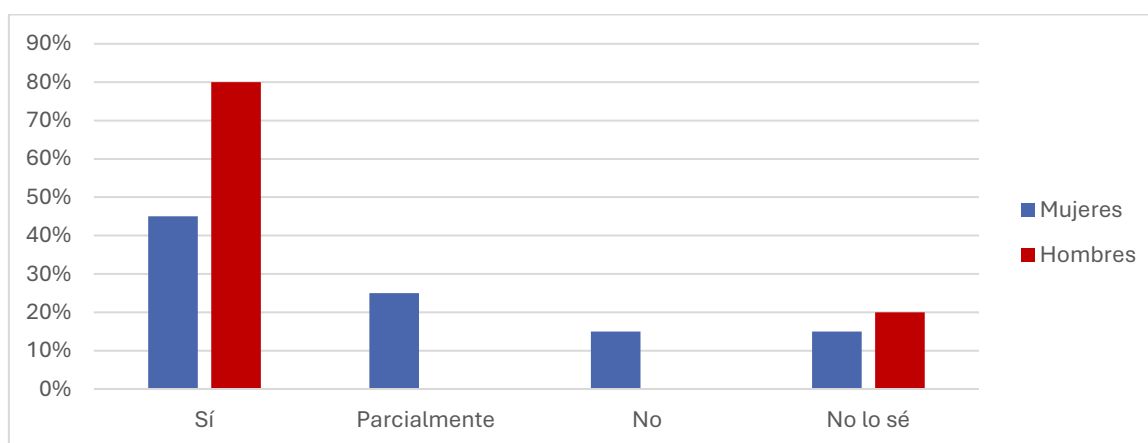


*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La percepción sobre la claridad y accesibilidad de las bases y convocatorias es mayoritariamente positiva, especialmente entre los hombres, con un 80% que considera que la comunicación es clara y accesible, frente al 45% de las mujeres. Una parte relevante de las mujeres valora esta comunicación como parcialmente clara (25%), mientras que un 15% manifiesta una valoración negativa y otro 15% indica no saberlo. Entre los hombres no se registran valoraciones parciales ni negativas, aunque un 20% declara desconocer esta información.

Estos resultados sugieren la conveniencia de seguir reforzando la información y la difusión de las convocatorias, con especial atención a mejorar la percepción y el conocimiento entre las mujeres.

**Gráfico 40.** Percepción sobre la claridad y accesibilidad de las bases y convocatorias



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

## • FORMACIÓN

El análisis de este bloque permite conocer la percepción de la plantilla sobre la adecuación de la oferta formativa, el acceso a la formación y las principales dificultades y necesidades detectadas, incorporando una lectura diferenciada por sexo que resulta clave para el diseño de futuras medidas del Plan de Igualdad.

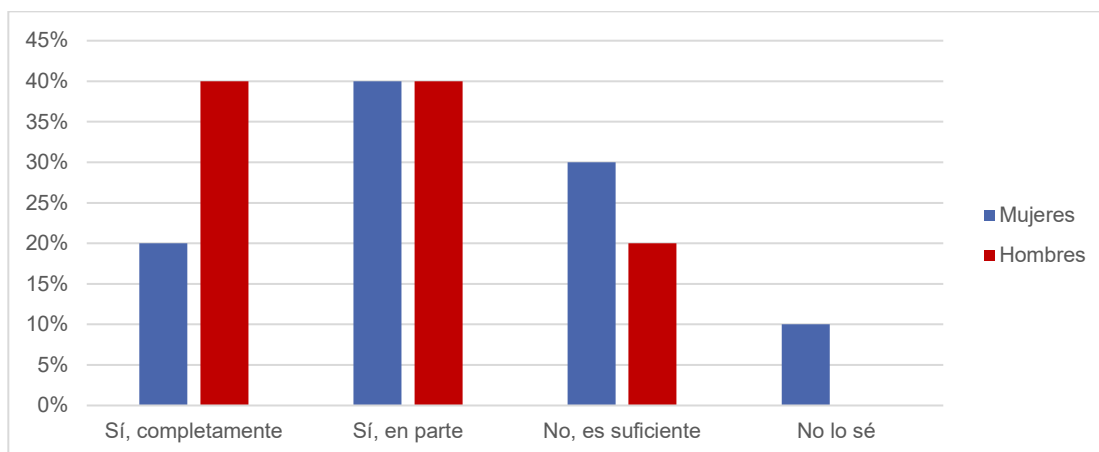
En relación con la adecuación de la formación recibida a las necesidades del puesto de trabajo, se observan diferencias en la valoración según el sexo.

Entre las mujeres, un 30% considera que la formación recibida no es suficientemente adecuada, frente al 20% de los hombres. Por el contrario, las valoraciones plenamente positivas se concentran en mayor medida entre los hombres, ya que un 40% considera que la formación es completamente adecuada, frente al 20% de las mujeres. Asimismo, un 40% tanto de mujeres como de hombres valora que la formación se ajusta solo en parte a las necesidades del puesto.

Por último, un 10% de las mujeres manifiesta no disponer de una opinión clara al respecto, circunstancia que no se registra entre los hombres.

Estos resultados ponen de manifiesto la conveniencia de revisar y reforzar la planificación de la oferta formativa, así como de mejorar su comunicación y adecuación a las necesidades reales de los distintos puestos, con el fin de garantizar un acceso equitativo y eficaz para toda la plantilla.

**Gráfico 41.** Percepción sobre la adecuación de la oferta formativa al puesto de trabajo



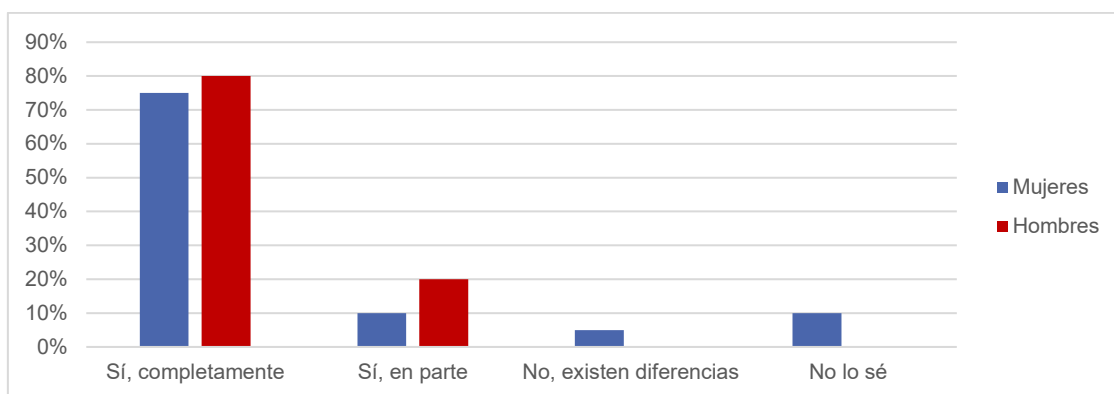
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La mayoría de la muestra considera que mujeres y hombres disponen de las mismas oportunidades de acceso a la formación. Esta percepción es especialmente mayoritaria entre los hombres, con un 80% que así lo manifiesta, frente al 75% de las mujeres.

Asimismo, un 20% de los hombres y un 10% de las mujeres consideran que la igualdad en el acceso se garantiza solo en parte. Las respuestas claramente negativas son muy reducidas y se registran únicamente entre las mujeres, con un 5% que percibe diferencias en el acceso a la formación. Del mismo modo, un 10% de las mujeres manifiesta no disponer de una opinión clara al respecto, circunstancia que no se observa entre los hombres.

En conjunto, los resultados reflejan una percepción ampliamente extendida de igualdad en el acceso a la formación, si bien la presencia de respuestas parciales y de desconocimiento entre las mujeres apunta a la necesidad de seguir reforzando la información y la visibilidad de las oportunidades formativas disponibles.

**Gráfico 42.** Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación



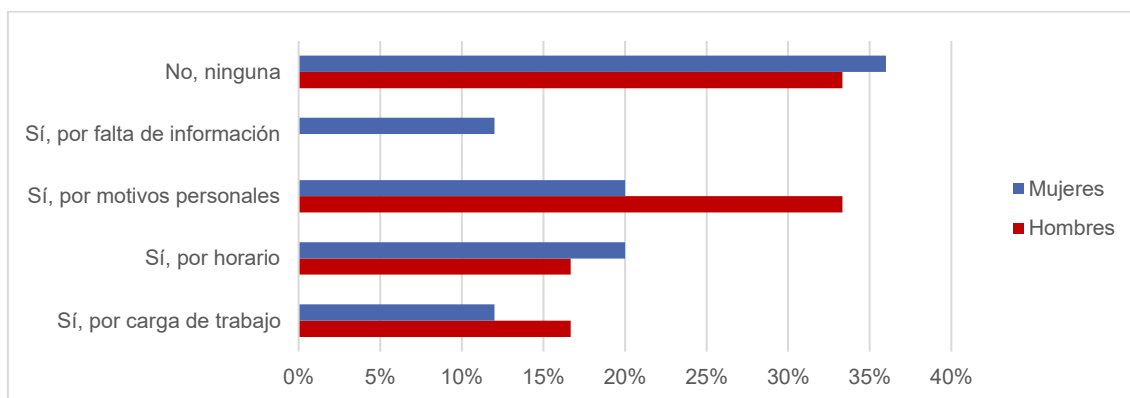
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

En relación con las dificultades para asistir a acciones formativas, la opción más señalada en ambos sexos es no haber encontrado dificultades para participar, respuesta indicada por aproximadamente el 36% de las mujeres y el 33% de los hombres.

No obstante, una parte relevante de la muestra identifica distintos obstáculos que pueden limitar el acceso efectivo a la formación. Entre las mujeres, las principales dificultades señaladas son los motivos personales y el horario, ambas con un 20%, seguidas de la falta de información y la carga de trabajo, que se sitúan en torno al 12% respectivamente. En el caso de los hombres, los motivos personales constituyen la principal dificultad, con un 33%, mientras que la carga de trabajo y el horario son mencionados por un 17% en cada caso. No se registran respuestas masculinas que señalen la falta de información como dificultad.

Estos resultados evidencian la presencia de factores tanto organizativos como personales que influyen en el acceso a la formación, lo que pone de relieve la conveniencia de avanzar en medidas que faciliten la planificación, la conciliación y la comunicación de la oferta formativa.

**Gráfico 43.** Percepción sobre las dificultades para asistir a acciones formativas



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

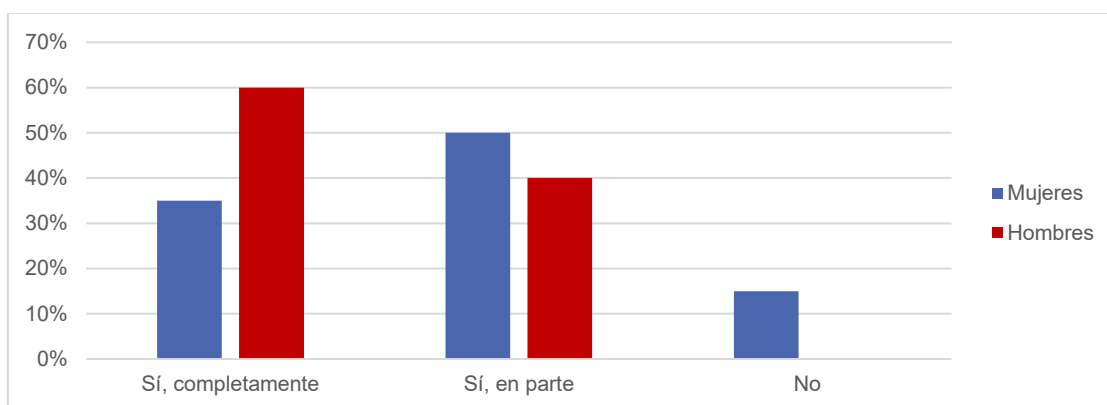
La percepción sobre la información relacionada con cursos y oportunidades formativas es mayoritariamente positiva entre la plantilla.

En el caso de las mujeres, un 85% considera que la información se recibe de manera clara, ya sea completamente (35%) o en parte (50%). Entre los hombres, esta valoración positiva alcanza al 100%, distribuida entre un 60% que considera que la información se recibe completamente y un 40% que señala que se recibe en parte.

No obstante, un 15% de las mujeres considera que la información no es clara, circunstancia que no se registra entre los hombres. No se observan respuestas asociadas al desconocimiento o a la falta de opinión en ninguno de los dos grupos.

Estos resultados refuerzan la conveniencia de seguir consolidando y homogeneizando los mecanismos de comunicación de la oferta formativa, con el fin de asegurar que la información llegue de manera clara y accesible a toda la plantilla.

**Gráfico 44.** Percepción sobre la claridad y accesibilidad de la información sobre cursos y oportunidades formativas



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

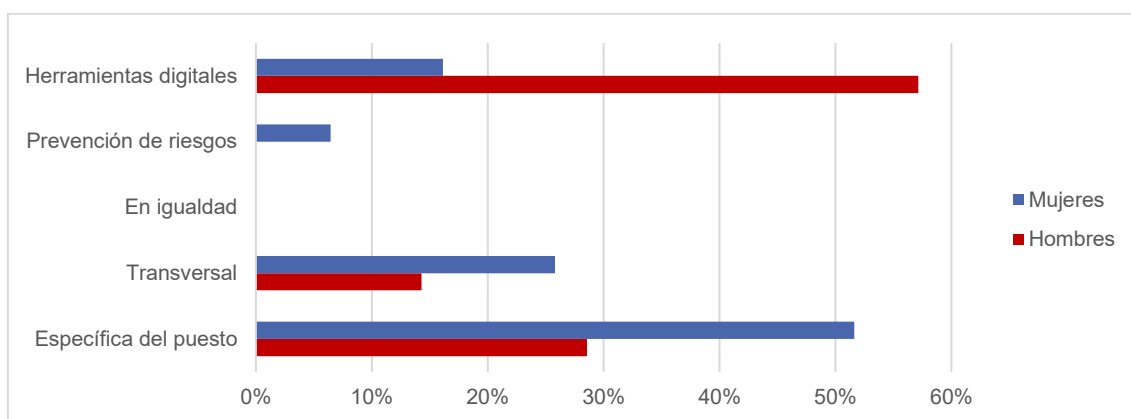
Con carácter general, la formación que la plantilla considera más necesaria para el desempeño de su puesto se concentra principalmente en la formación específica del puesto y en las herramientas digitales, mientras que la formación transversal presenta un peso menor. No se registran demandas específicas de formación en igualdad, y la prevención de riesgos laborales tiene una presencia residual.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres la necesidad formativa más señalada es la formación específica del puesto, que concentra algo más del 50% de las respuestas, seguida de la formación transversal (en torno al 25%) y de la formación en herramientas digitales (aproximadamente el 15%).

Entre los hombres, la principal necesidad formativa identificada es la relativa a herramientas digitales, con cerca del 60% de las respuestas. A continuación, se sitúa la formación específica del puesto (en torno al 30%) y, a mayor distancia, la formación transversal (aproximadamente el 15%).

Estos resultados ponen de manifiesto diferencias relevantes en las prioridades formativas según el sexo, con una mayor demanda de formación específica del puesto entre las mujeres y de herramientas digitales entre los hombres, mientras que la formación transversal y en igualdad presenta un peso reducido en ambos casos.

**Gráfico 45.** Percepción sobre el tipo de formación más necesaria para el desempeño profesional



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

El análisis de este apartado tiene como finalidad conocer la percepción de la plantilla sobre las oportunidades de promoción y desarrollo profesional en la Mancomunidad, atendiendo al grado de información existente, la igualdad de oportunidades, la influencia de la conciliación y la valoración de los méritos profesionales, desde una perspectiva de género.

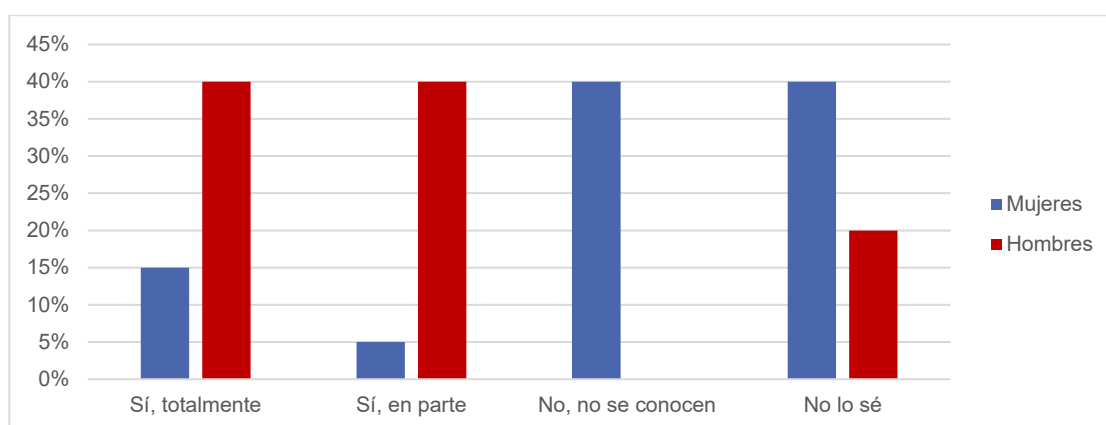
De forma global, el grado de conocimiento sobre los criterios de promoción dentro de la Mancomunidad resulta limitado, ya que una parte relevante de la plantilla manifiesta no conocerlos o no tener certeza al respecto. Las respuestas afirmativas, tanto totales como parciales, no alcanzan a la mayoría del conjunto de personas encuestadas.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres predomina claramente el desconocimiento: un 40% indica no conocer los criterios de promoción y otro 40% manifiesta no saberlo. Frente a ello, únicamente un 15% afirma conocerlos totalmente y un 5% señala conocerlos en parte.

Entre los hombres, el nivel de conocimiento declarado es notablemente superior, concentrándose las respuestas en las opciones afirmativas. Un 40% manifiesta conocer totalmente los criterios de promoción y otro 40% indica conocerlos en parte, mientras que un 20% señala no saberlo. No se registran respuestas masculinas que indiquen un desconocimiento explícito de los criterios.

Estos resultados evidencian diferencias significativas en el acceso a la información sobre promoción profesional según el sexo.

**Gráfico 46.** Grado de conocimiento sobre los criterios de promoción dentro de la mancomunidad.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

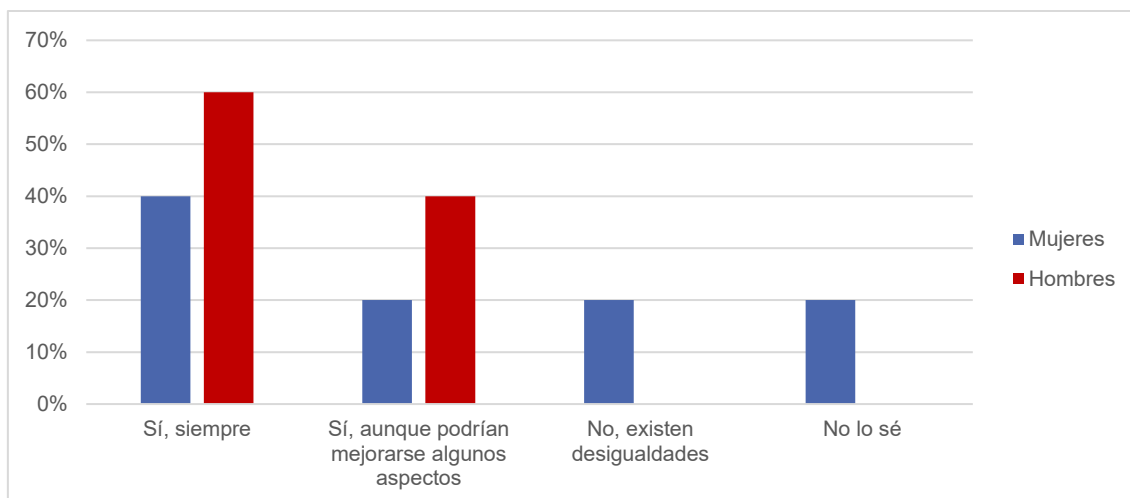
La mayoría de la plantilla percibe que existe igualdad de oportunidades para la promoción profesional, si bien una parte relevante considera que, aun existiendo, podrían mejorarse determinados aspectos del sistema.

Entre las mujeres, el 40% considera que siempre existe igualdad de oportunidades, mientras que un 20% señala que existe, aunque podrían mejorarse algunos aspectos. No obstante, otro 20% considera que existen desigualdades y un 20% manifiesta no saberlo.

En el caso de los hombres, el 60% considera que siempre existe igualdad de oportunidades para la promoción, y el 40% restante señala que existe, aunque podría mejorarse. No se registran respuestas masculinas que indiquen la existencia de desigualdades ni el desconocimiento de la situación.

Cabe destacar que la totalidad de las personas que manifiestan desconocimiento o perciben desigualdades en el acceso a la promoción son mujeres, lo que pone de relieve la necesidad de reforzar la información, la transparencia y la comunicación en esta materia.

**Gráfico 47.** Percepción sobre el grado de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

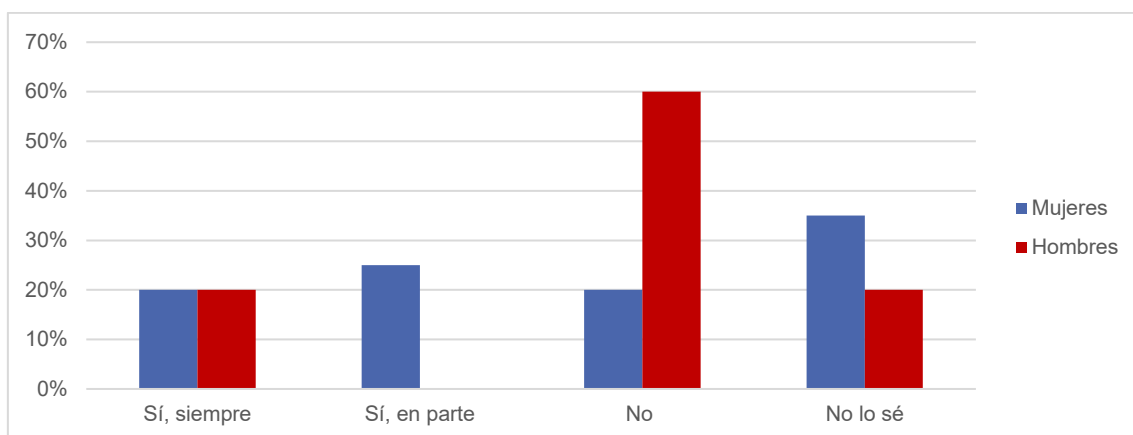
La percepción sobre el posible impacto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las oportunidades de promoción muestra una distribución diversa, con diferencias apreciables según el sexo.

Entre las mujeres, las respuestas se distribuyen de forma relativamente equilibrada. Un 20% considera que la conciliación afecta siempre a las oportunidades de promoción y un 25% señala que afecta en parte. Por otro lado, un 20% considera que no afecta, mientras que un 35% manifiesta no saberlo.

Entre los hombres, la percepción mayoritaria es que la conciliación no afecta a las oportunidades de promoción, opción señalada por el 60%. El 20% considera que sí afecta siempre y el 20% restante manifiesta no saberlo. No se registran respuestas masculinas que indiquen que la conciliación afecta en parte.

Estos resultados muestran una percepción diferenciada por sexo: mientras que entre los hombres predomina la idea de que la conciliación no tiene impacto en la promoción profesional, entre las mujeres se observa una mayor presencia de respuestas que apuntan a un posible efecto negativo o a la incertidumbre, lo que refuerza la necesidad de garantizar que las medidas de conciliación no supongan un obstáculo para el desarrollo profesional.

**Gráfico 48.** Percepción sobre el grado de afectación a la promoción que puede suponer la conciliación.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

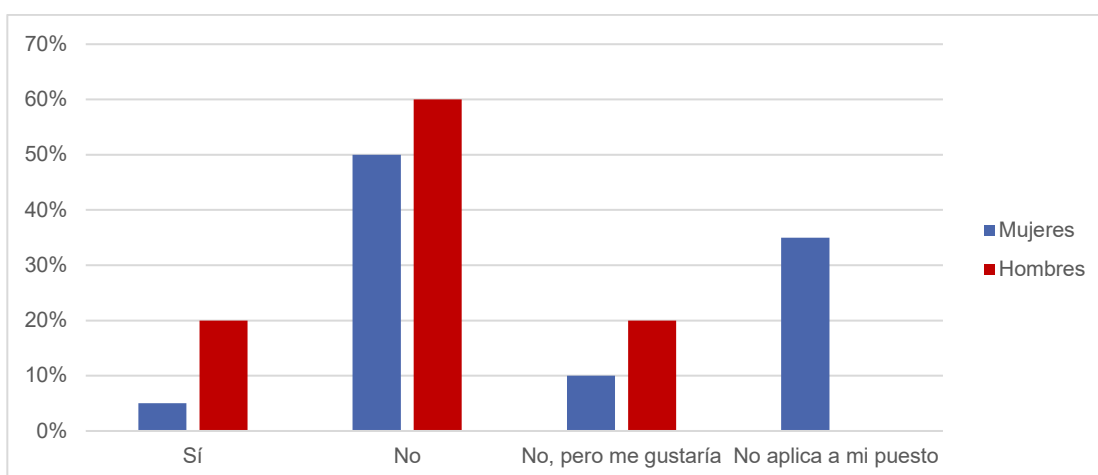
De manera general, la mayoría de la plantilla manifiesta no haber tenido acceso a oportunidades de promoción en los dos últimos años. Las respuestas afirmativas son minoritarias y una parte significativa de las personas encuestadas indica que dichas oportunidades no resultan aplicables a su puesto de trabajo.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres el 50% señala no haber tenido acceso a oportunidades de promoción, mientras que un 35% considera que la promoción no aplica a su puesto. Asimismo, un 10% indica que no ha tenido acceso, pero que le gustaría promocionar, y únicamente un 5% afirma haber contado con oportunidades de promoción.

En el caso de los hombres, el 60% manifiesta no haber tenido acceso a oportunidades de promoción, un 20% señala que no ha tenido acceso, pero que le gustaría promocionar, y otro 20% afirma haber tenido acceso. No se registran respuestas masculinas que indiquen que la promoción no aplica a su puesto.

El análisis comparado pone de manifiesto diferencias relevantes en la percepción y las expectativas de promoción profesional. En particular, únicamente las mujeres consideran que la promoción no resulta aplicable a su puesto, mientras que entre los hombres se observa una mayor proporción de respuestas que expresan interés en promocionar.

**Gráfico 49.** Oportunidad de acceso a promocionar en los últimos dos años.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

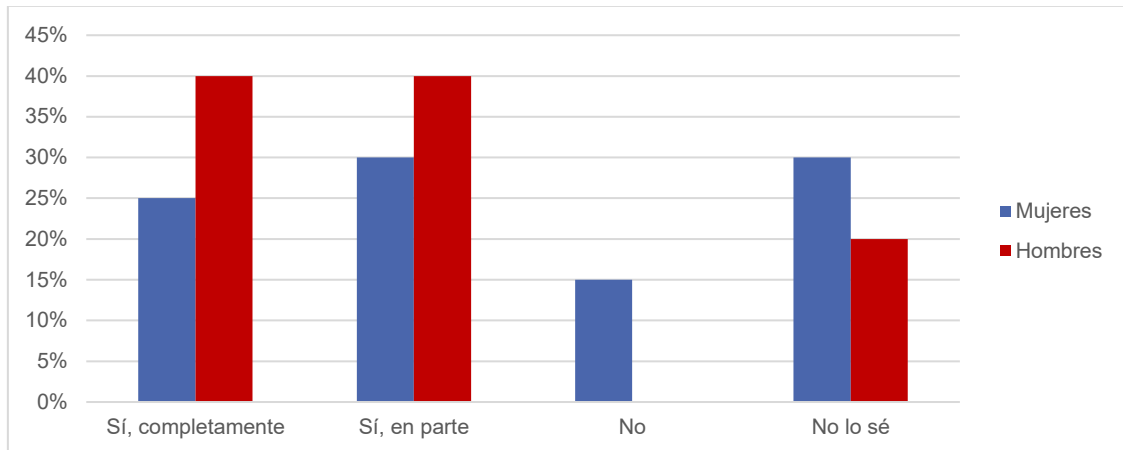
En términos generales, la plantilla tiende a percibir que la experiencia, la formación y el desempeño se tienen en cuenta de manera objetiva en los procesos de promoción interna. No obstante, una parte significativa de las personas encuestadas expresa dudas o falta de información suficiente para valorarlo.

Entre las mujeres, el 25% considera que estos criterios se valoran de forma plenamente objetiva y un 30% señala que se valoran solo en parte. Por otro lado, un 15% manifiesta que no se valoran de manera objetiva y un 30% indica no disponer de información suficiente para realizar una valoración.

En el caso de los hombres, el 40% considera que la experiencia, la formación y el desempeño se valoran de forma plenamente objetiva y otro 40% indica que se valoran en parte. El 20% restante manifiesta no saberlo, sin registrarse respuestas masculinas que cuestionen la objetividad de estos criterios.

El análisis comparado evidencia una mayor seguridad entre los hombres respecto a la objetividad de los procesos de promoción, frente a una mayor presencia de incertidumbre y percepciones críticas entre las mujeres, lo que sugiere diferencias en la percepción del reconocimiento profesional según el sexo.

**Gráfico 50.** Consideración sobre el nivel de valoración que recibe la formación, experiencia y desempeño en la promoción interna.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

## • CONCILIACIÓN

El análisis de este bloque tiene como objetivo conocer la percepción de la plantilla sobre las posibilidades de conciliación existentes, el uso de las medidas disponibles y el posible impacto de estas en la valoración del desempeño profesional, incorporando una lectura diferenciada por sexo.

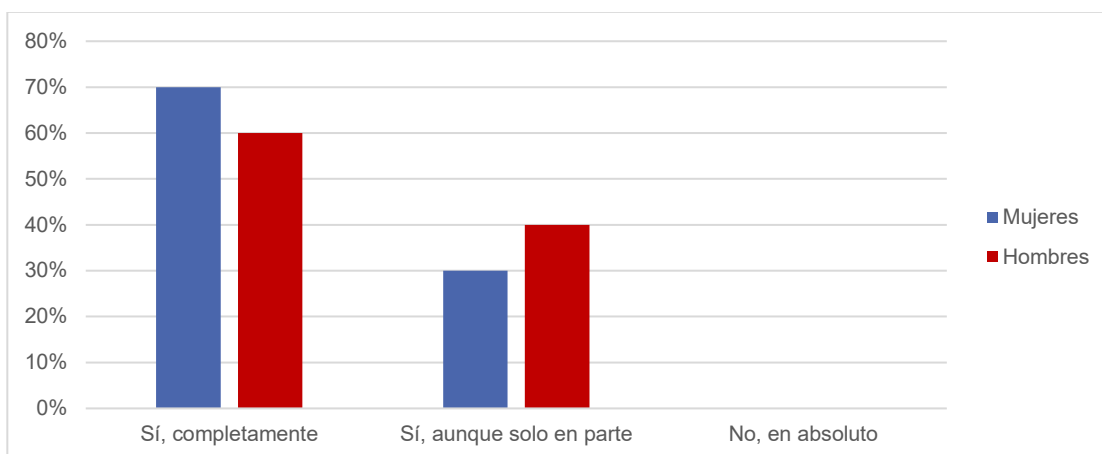
La plantilla valora de forma mayoritariamente positiva la posibilidad de conciliar la vida personal, profesional y familiar a través de su jornada laboral, no registrándose valoraciones claramente negativas en ninguno de los dos sexos.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres el 70% considera que su jornada laboral le permite conciliar completamente, mientras que el 30% señala que le permite conciliar solo en parte. No se registran respuestas femeninas que indiquen una imposibilidad de conciliación.

Entre los hombres, el 60% considera que su jornada laboral le permite conciliar completamente y el 40% indica que le permite conciliar solo en parte. Al igual que en el caso de las mujeres, no se recogen respuestas que señalen que la conciliación no es posible en absoluto.

Estos resultados reflejan una percepción generalizada de adecuación de la jornada laboral para la conciliación, si bien con distintos grados de satisfacción.

**Gráfico 51.** Nivel de consideración sobre cómo su jornada laboral le permite conciliar adecuadamente su vida personal, profesional y familiar.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

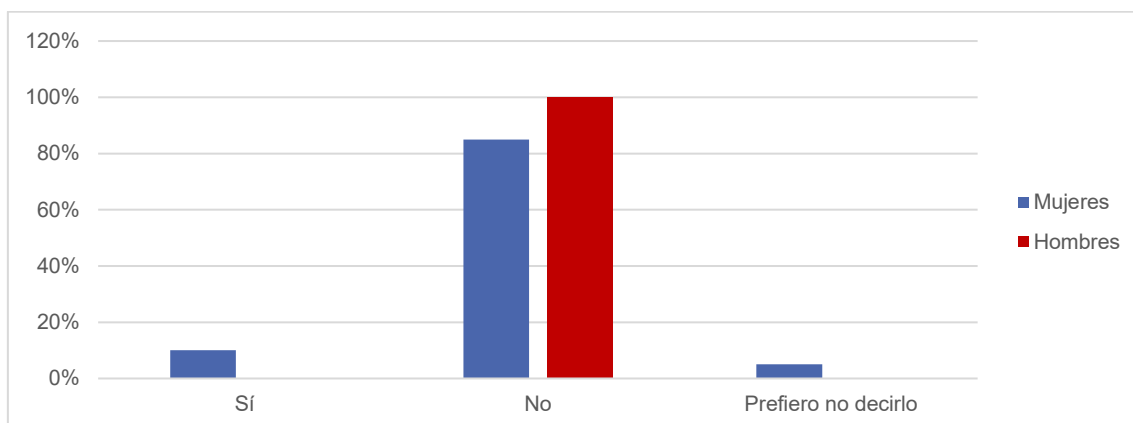
Desde una perspectiva global, la mayoría de la plantilla manifiesta no haber solicitado medidas de conciliación, siendo las respuestas afirmativas claramente minoritarias.

Entre las mujeres, el 85% indica no haber solicitado medidas de conciliación, frente a un 10% que señala haberlas solicitado y un 5% que prefiere no responder. En ningún caso se manifiesta haber tenido problemas derivados de dicha solicitud.

Entre los hombres, el 100% declara no haber solicitado medidas de conciliación, sin registrarse respuestas afirmativas ni de preferencia de no respuesta.

Este reducido uso de las medidas puede estar relacionado tanto con la percepción de que la jornada ya permite conciliar como con otros factores organizativos o culturales que conviene analizar en profundidad.

**Gráfico 52.** Solicitud de medidas de conciliación.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

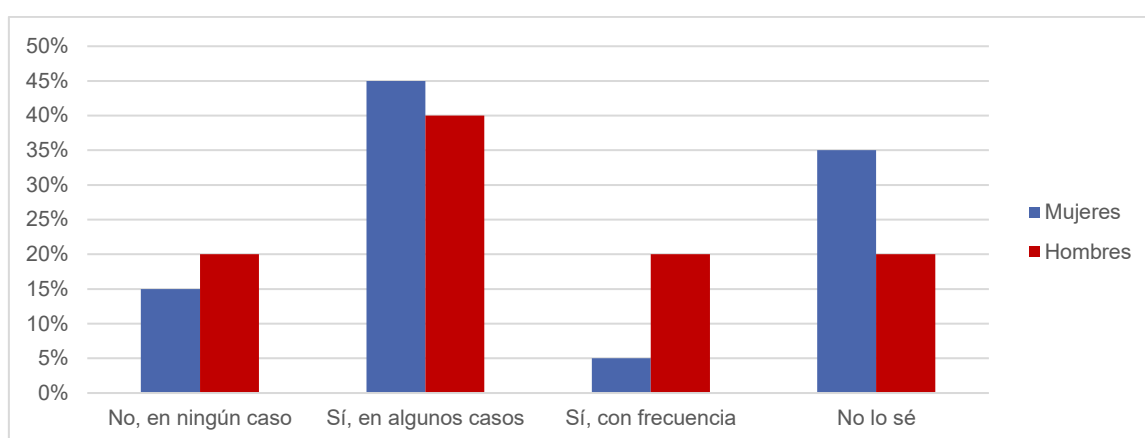
La percepción sobre si la solicitud de medidas de conciliación puede afectar negativamente a la valoración del desempeño profesional presenta una distribución diversa, con un nivel relevante de incertidumbre, especialmente entre las mujeres.

Entre las mujeres, el 45% considera que la solicitud de medidas de conciliación ha afectado negativamente en algunos casos, un 15% señala que no ha afectado en ningún caso y un 5% considera que sí ha afectado con frecuencia. Destaca que un 35% manifiesta no saber si dicha solicitud ha tenido algún impacto, lo que pone de relieve un elevado grado de incertidumbre.

Entre los hombres, el 40% considera que la solicitud de medidas de conciliación ha afectado negativamente en algunos casos, mientras que el resto de las respuestas se reparten entre la percepción de no afectación y el desconocimiento.

Estos resultados evidencian la existencia de percepciones relevantes sobre un posible impacto desfavorable de la conciliación en la valoración profesional, lo que constituye un elemento clave a considerar en el análisis de la cultura organizativa y de los criterios de evaluación del desempeño.

**Gráfico 53.** Afectación de manera negativa a la valoración del desempeño por solicitar medidas de conciliación.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

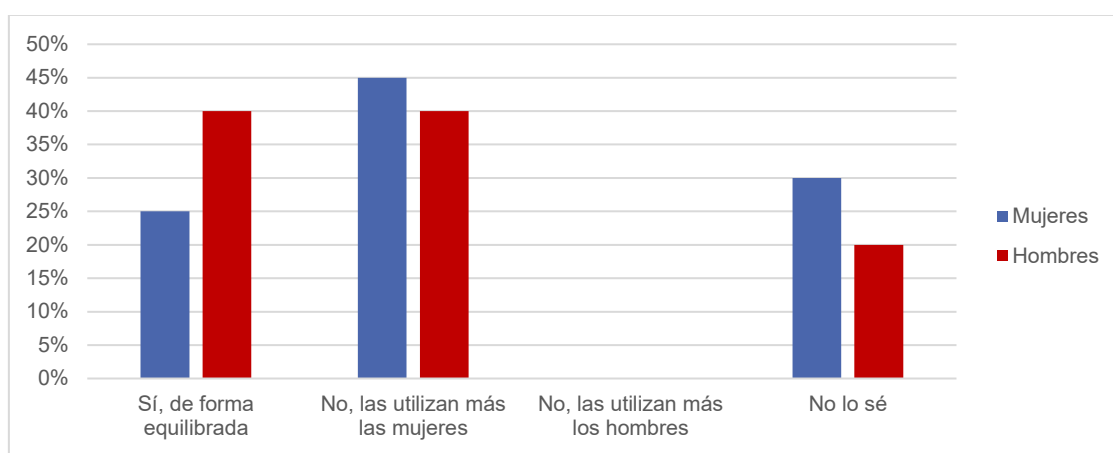
En términos generales, la percepción mayoritaria de la plantilla es que las medidas de conciliación no se utilizan de forma plenamente equilibrada entre mujeres y hombres, existiendo una tendencia a considerar que son utilizadas en mayor medida por las mujeres o a manifestar desconocimiento al respecto.

Entre las mujeres, el 45% considera que las medidas de conciliación no se utilizan más por las mujeres, mientras que un 25% opina que su uso es equilibrado. No se registran respuestas que indiquen un mayor uso por parte de los hombres, y un 30% manifiesta no saberlo.

Entre los hombres, el 40% considera que las medidas no se utilizan más por las mujeres y otro 40% opina que su uso es equilibrado. El 20% restante manifiesta no saberlo, sin registrarse respuestas que señalen un mayor uso por parte de los hombres.

Una parte significativa de la plantilla, especialmente entre las mujeres, manifiesta no disponer de información suficiente sobre el uso real de las medidas de conciliación, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar la transparencia y la comunicación interna en este ámbito.

**Gráfico 54.** Uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

En el conjunto de la plantilla, la medida de conciliación considerada más necesaria es la flexibilidad horaria, seguida del teletrabajo y, a mayor distancia, de las medidas vinculadas a permisos y reducciones de jornada. Otras medidas, como la mejora de permisos parentales o la acumulación de lactancia, presentan un peso claramente menor.

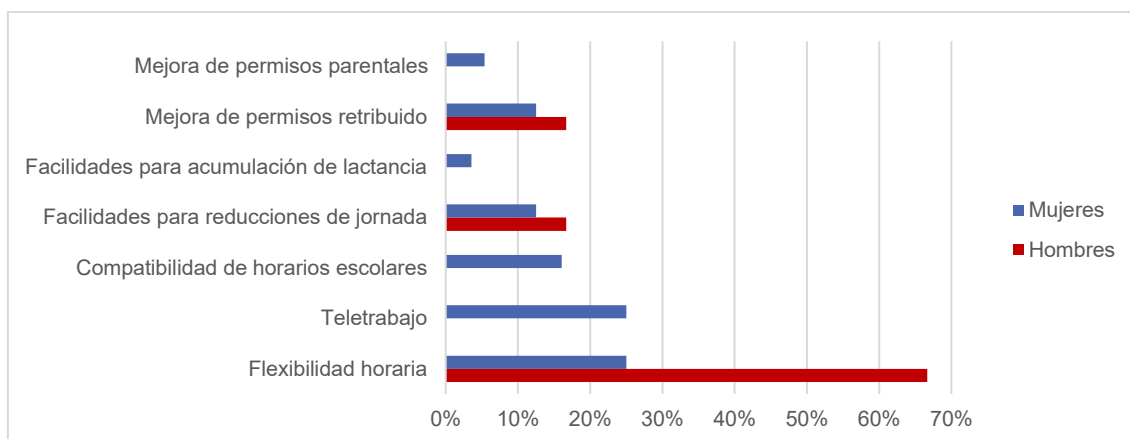
Atendiendo al sexo, entre las mujeres la medida más señalada es la flexibilidad horaria, seguida muy de cerca del teletrabajo, así como de la compatibilidad de horarios escolares. En menor medida, se mencionan las reducciones de jornada y la mejora de permisos retribuidos, mientras que las medidas relacionadas con permisos parentales y acumulación de lactancia apenas aparecen reflejadas.

Entre los hombres, la flexibilidad horaria destaca de forma muy significativa, concentrando la mayor parte de las respuestas. A continuación, y a gran distancia, se sitúan la mejora de permisos retribuidos y las facilidades para reducciones de jornada, sin registrarse demandas relevantes en relación con el teletrabajo u otras medidas.

Estos resultados ponen de manifiesto una clara priorización de las medidas vinculadas a la organización del tiempo de trabajo, así como diferencias relevantes

en las demandas según el sexo, especialmente en lo relativo al peso otorgado a la flexibilidad horaria y al teletrabajo.

**Gráfico 55.** Medidas de conciliación que considera más necesarias.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **RETRIBUCIONES Y TRANSPARENCIA**

El análisis de este bloque tiene como finalidad conocer la percepción de la plantilla sobre la adecuación de las retribuciones al puesto de trabajo, la existencia de igualdad retributiva y el grado de conocimiento y transparencia de la información salarial, incorporando una lectura diferenciada por sexo.

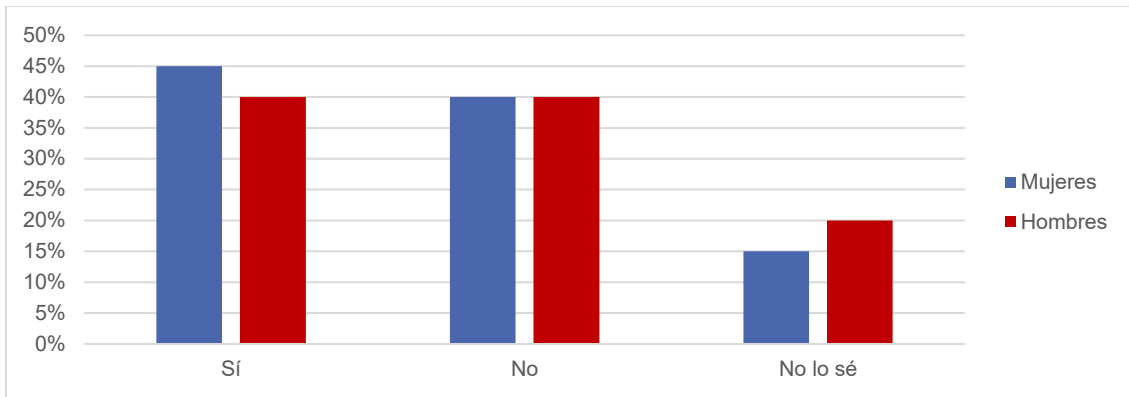
La percepción sobre la adecuación de la retribución a las funciones y responsabilidades del puesto se presenta dividida, con porcentajes similares de valoraciones positivas y negativas, y un nivel moderado de desconocimiento.

Entre las mujeres, el 45% considera que la retribución es adecuada, frente a un 40% que considera que no lo es, y un 15% que manifiesta no saberlo. Cabe destacar que, dentro del grupo de mujeres que valora negativamente la adecuación salarial, se señala la existencia de situaciones en las que se asumen responsabilidades superiores a las correspondientes a la categoría profesional, sin que ello tenga reflejo en la retribución percibida.

Entre los hombres, el 40% considera que la retribución es adecuada, mientras que otro 40% opina que no lo es. El 20% restante manifiesta no disponer de información suficiente para valorarlo.

Estos resultados ponen de manifiesto percepciones diversas sobre la adecuación salarial y apuntan a la conveniencia de revisar la correspondencia entre funciones, responsabilidades y retribuciones.

**Gráfico 56.** Consideración sobre la adecuación de la retribución a las funciones y responsabilidades de su puesto.



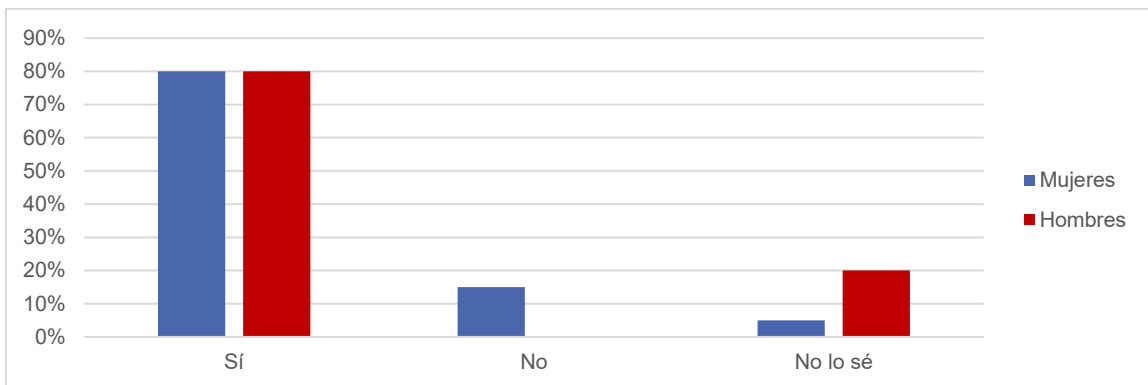
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

De manera general, la percepción de la plantilla respecto a la existencia de igualdad retributiva entre puestos de igual valor es mayoritariamente positiva, siendo las respuestas afirmativas claramente predominantes.

Entre las mujeres, el 80% considera que sí existe igualdad retributiva, frente a un 15% que considera que no existe y un 5% que manifiesta no saberlo. En el caso de los hombres, el 80% considera que sí existe igualdad retributiva, mientras que el 20% restante señala no saberlo, sin registrarse respuestas masculinas que indiquen la inexistencia de igualdad retributiva.

Estos resultados reflejan una percepción generalizada de equidad salarial en términos comparativos entre puestos de igual función, si bien se detectan algunas dudas y percepciones críticas que conviene tener en cuenta.

**Gráfico 57.** Conocimiento sobre si existe igualdad retributiva entre hombres y mujeres en los puestos de igual valor de la mancomunidad.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

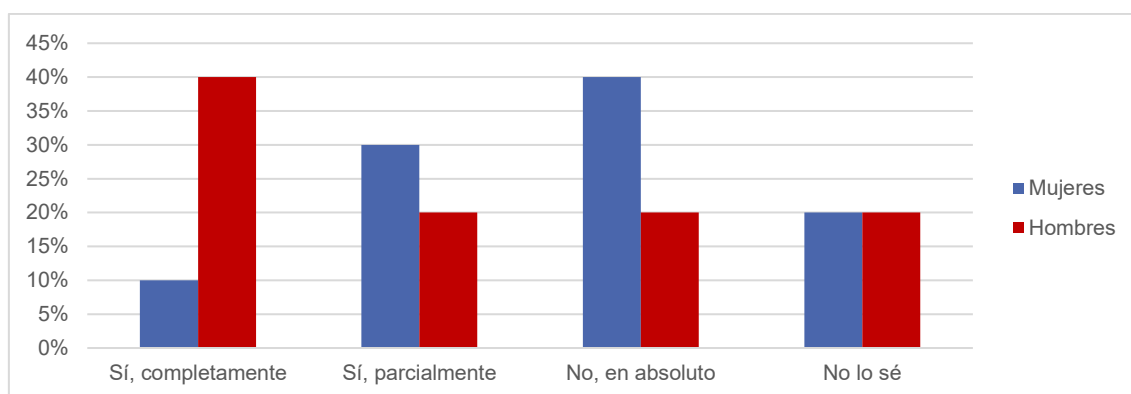
El grado de conocimiento sobre los complementos salariales vinculados al puesto resulta desigual, coexistiendo respuestas que reflejan un conocimiento completo o parcial con un porcentaje significativo de personas que manifiestan desconocimiento o falta de información al respecto.

Entre las mujeres, únicamente el 10% señala conocer completamente los complementos salariales, mientras que un 30% indica conocerlos de forma parcial. Por el contrario, un 40% manifiesta no conocerlos en absoluto y un 20% señala no disponer de información suficiente para valorarlo.

En el caso de los hombres, el 40% considera conocer completamente los complementos salariales y un 20% indica conocerlos parcialmente. Asimismo, un 20% manifiesta no conocerlos y el 20% restante declara no saberlo.

El análisis comparado pone de manifiesto una diferencia significativa en el nivel de conocimiento de los complementos salariales según el sexo, siendo notablemente mayor entre los hombres. Esta brecha informativa evidencia la necesidad de reforzar la transparencia y la comunicación interna en materia retributiva desde una perspectiva de género.

**Gráfico 58.** Grado de conocimiento sobre los complementos salariales vinculados al puesto (cd, ce, específicas, productividad, etc.)



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La percepción sobre el nivel de transparencia de la información retributiva es diversa, coexistiendo valoraciones positivas con un peso significativo de respuestas negativas, especialmente entre las mujeres.

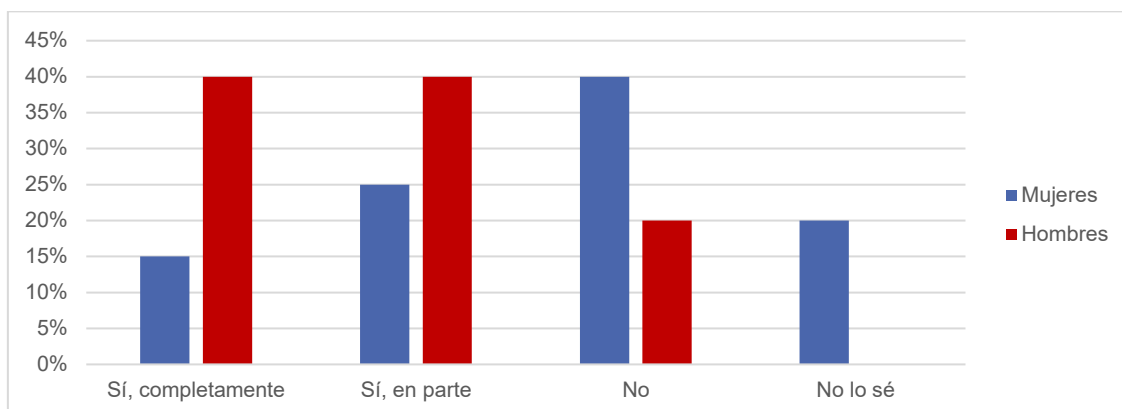
Entre las mujeres, el 15% considera que la información retributiva es completamente transparente y un 25% señala que lo es en parte. No obstante, un 40% considera que no existe transparencia y un 20% manifiesta no saberlo.

Entre los hombres, el 40% considera que la información retributiva es completamente transparente y otro 40% indica que lo es en parte. El 20% restante

considera que no existe transparencia, sin registrarse respuestas masculinas asociadas al desconocimiento.

Estos resultados confirman una diferencia notable en la percepción del acceso a la información retributiva entre mujeres y hombres, lo que refuerza la necesidad de avanzar en medidas que garanticen una mayor claridad, accesibilidad y equidad en la comunicación salarial.

**Gráfico 59.** Percepción sobre el nivel de transparencia en lo que a información retributiva respecta.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL**

El análisis de este bloque permite conocer la percepción de la plantilla sobre el clima laboral, las relaciones interpersonales, el uso de un lenguaje inclusivo y la existencia de un trato igualitario en el día a día de la Mancomunidad, incorporando una lectura diferenciada por sexo.

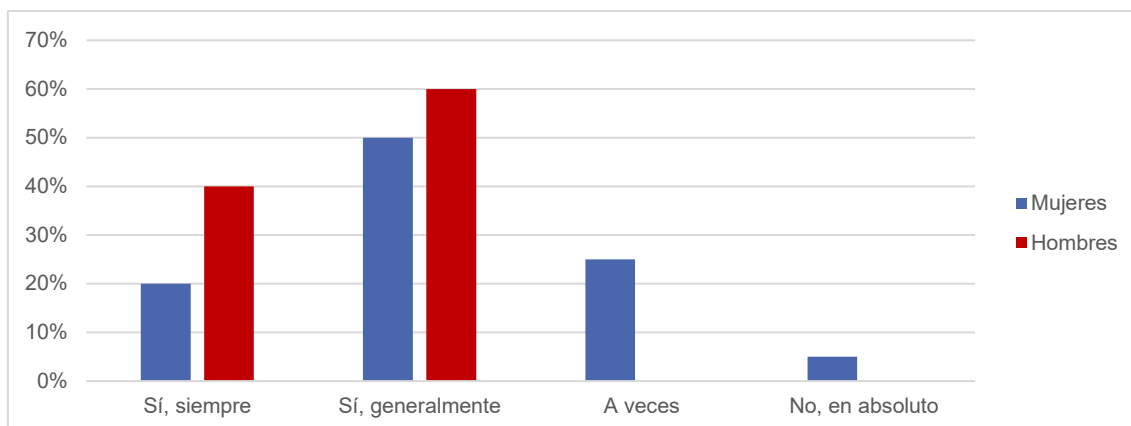
La percepción del ambiente de respeto entre compañeros y compañeras es mayoritariamente positiva, concentrándose la mayor parte de las respuestas en las opciones afirmativas, especialmente en la valoración de que el respeto se da generalmente o siempre.

Entre las mujeres, el 50% considera que el ambiente de respeto se da generalmente y un 20% indica que se da siempre. No obstante, un 25% señala que el respeto se produce solo en algunas ocasiones y un 5% considera que no existe.

Entre los hombres, el 60% considera que el ambiente de respeto se da generalmente, mientras que el 40% indica que se da siempre, sin registrarse valoraciones negativas o intermedias.

El análisis comparado muestra que las percepciones menos favorables sobre el ambiente de respeto se concentran exclusivamente entre las mujeres, mientras que los hombres presentan una valoración plenamente positiva en su totalidad.

**Gráfico 60.** Consideración sobre el ambiente de respeto existente entre compañeros/as en general.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

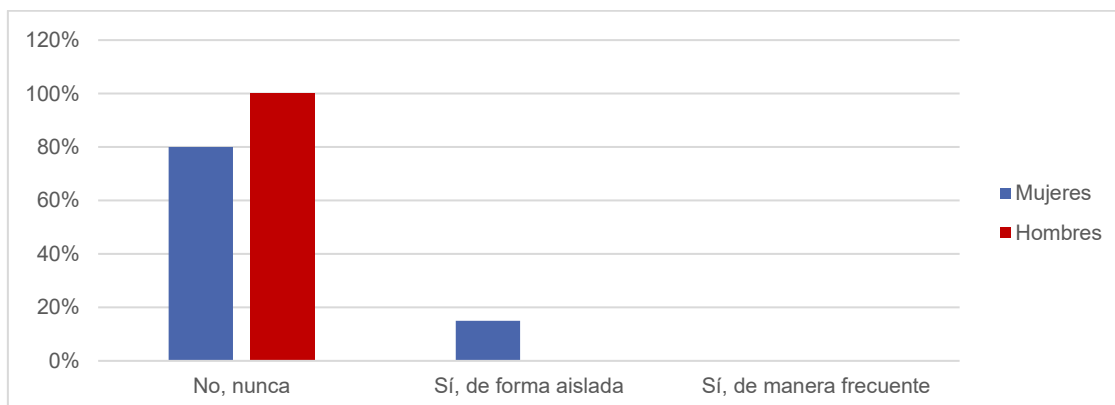
De manera general, la percepción de comentarios, actitudes o conductas sexistas en el entorno laboral es muy reducida, predominando claramente las respuestas que indican que no se producen nunca.

Entre las mujeres, el 80% señala no haber percibido nunca este tipo de conductas, si bien un 15% indica haberlas percibido de forma aislada. No se registran respuestas que apunten a una percepción frecuente.

Entre los hombres, el 100% manifiesta no haber percibido nunca comentarios o actitudes sexistas en el ámbito laboral.

Estos resultados reflejan un entorno laboral percibido mayoritariamente como respetuoso, aunque la existencia de percepciones aisladas entre las mujeres aconseja mantener la atención preventiva en esta materia.

**Gráfico 61.** Percepción de comentarios, actitudes o conductas sexistas en el ámbito laboral.



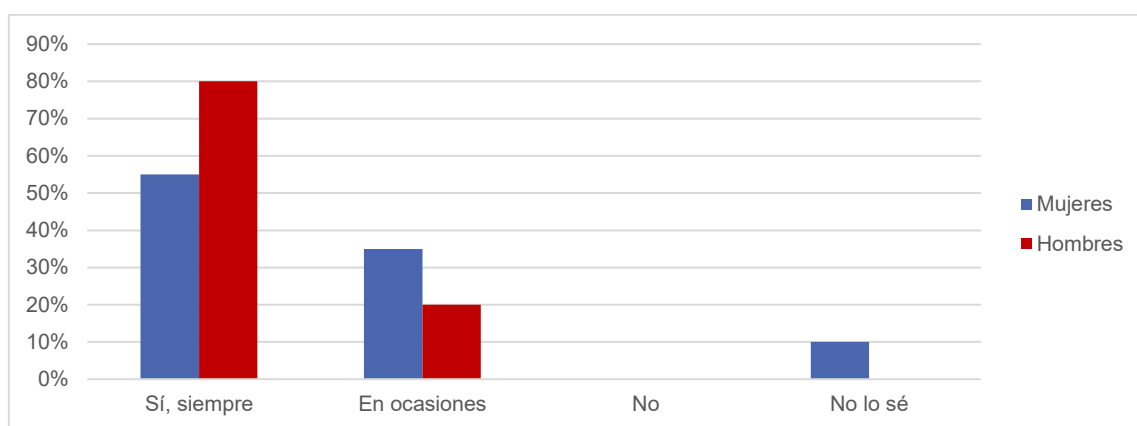
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La opinión sobre el uso de un lenguaje y una comunicación interna inclusivos es mayoritariamente positiva, concentrándose la mayor parte de las respuestas en las opciones afirmativas.

Entre las mujeres, el 55% considera que el lenguaje y la comunicación interna son siempre inclusivos, mientras que un 35% indica que lo son en ocasiones. Un 10% manifiesta no disponer de una opinión clara, sin registrarse valoraciones negativas. Entre los hombres, el 80% considera que el lenguaje y la comunicación interna son siempre inclusivos y el 20% indica que lo son en ocasiones, sin respuestas negativas ni de desconocimiento.

Si bien la valoración general es positiva, se observa una mayor presencia de respuestas de duda o valoración parcial entre las mujeres, lo que apunta a la conveniencia de seguir reforzando el uso sistemático de un lenguaje inclusivo y visible.

**Gráfico 62.** Consideración acerca del lenguaje y la comunicación interna de la mancomunidad en lo respectivo a inclusión e igualdad.



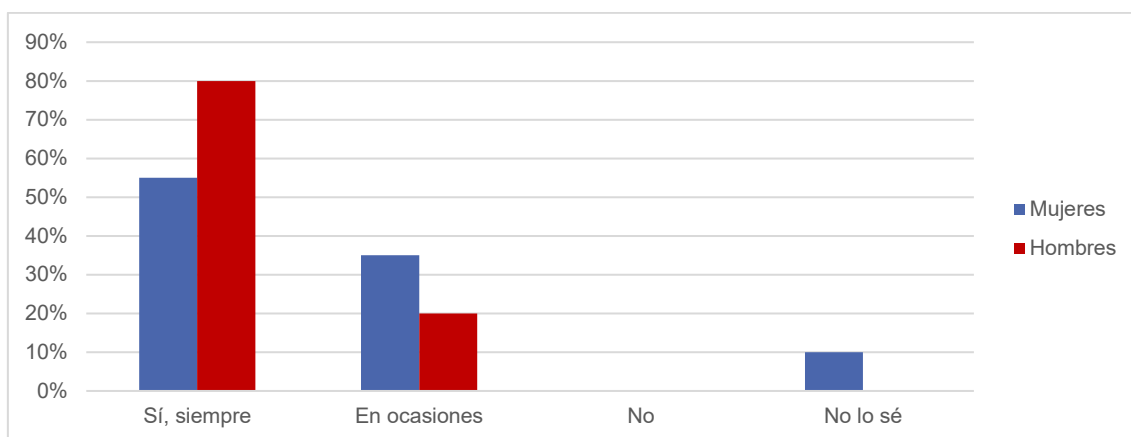
*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

La percepción sobre el nivel de valoración en el puesto de trabajo es mayoritariamente positiva en el conjunto de la plantilla.

Entre las mujeres, el 55% considera que siempre se siente valorada en su puesto, mientras que un 35% señala que se siente valorada en ocasiones. Un 10% manifiesta no saberlo, sin registrarse respuestas negativas. Entre los hombres, el 80% considera que siempre se siente valorado y el 20% indica sentirse valorado en ocasiones, sin respuestas negativas ni de desconocimiento.

Estos resultados reflejan una percepción general de reconocimiento profesional, si bien con una mayor presencia de respuestas de duda o valoración parcial entre las mujeres.

**Gráfico 63.** Percepción sobre nivel de valoración en el puesto de trabajo.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

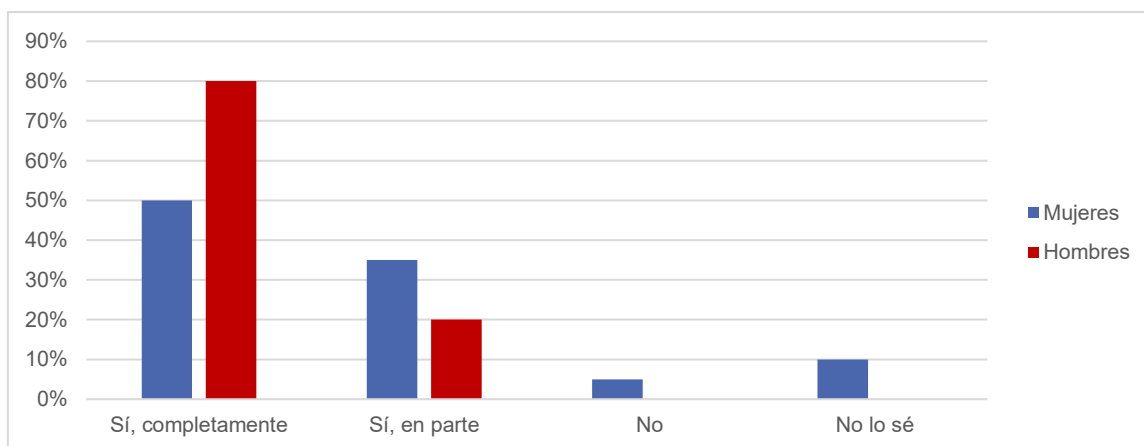
De manera general, la percepción sobre la existencia de un trato igualitario entre mujeres y hombres en el día a día de la Mancomunidad es mayoritariamente positiva.

Entre las mujeres, el 50% considera que el trato es completamente igualitario, mientras que un 35% señala que existe en parte. No obstante, un 5% considera que no existe y un 10% manifiesta no saberlo. En conjunto, la mitad de las mujeres expresa una percepción parcial, negativa o de desconocimiento respecto al trato igualitario.

Entre los hombres, el 80% considera que el trato es completamente igualitario y el 20% restante indica que existe en parte, sin registrarse respuestas negativas ni de desconocimiento.

El análisis comparado pone de manifiesto una percepción más crítica o incierta entre las mujeres en relación con el trato igualitario, lo que constituye un elemento relevante a considerar en el análisis de la cultura organizacional.

**Gráfico 64.** Consideración sobre la existencia de trato igualitario entre mujeres y hombres en el día a día de la mancomunidad.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

El análisis de este apartado tiene como objetivo conocer la percepción de la plantilla sobre la existencia de situaciones que puedan considerarse acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

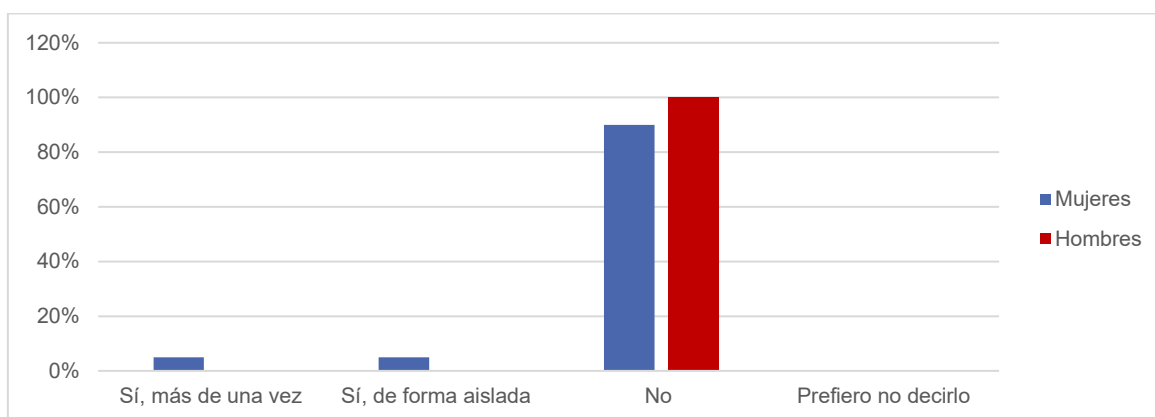
De manera general, la percepción de este tipo de situaciones es muy reducida, predominando de forma clara las respuestas que indican no haber percibido conductas de esta naturaleza.

Atendiendo al sexo, entre las mujeres el 90% manifiesta no haber percibido situaciones que puedan considerarse acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, un 5% señala haberlas percibido de forma aislada y otro 5% indica haberlas percibido en más de una ocasión, sin registrarse respuestas de preferencia de no respuesta.

Entre los hombres, el 100% manifiesta no haber percibido situaciones de este tipo, sin registrarse respuestas afirmativas ni de preferencia de no respuesta.

Aunque los porcentajes de percepción son reducidos, la existencia de respuestas que indican la percepción de situaciones de acoso, incluso en más de una ocasión, constituye un elemento relevante que no puede ser obviado. Este hecho pone de manifiesto la necesidad de mantener y reforzar los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como de garantizar la información y sensibilización de toda la plantilla en esta materia.

**Gráfico 65.** Percepción sobre situaciones que puedan considerarse acoso sexual o por razón de sexo.



*Fuente:* Cuestionario a la plantilla. Elaboración propia.

- **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

Las preguntas abiertas del cuestionario permiten profundizar en las percepciones, valoraciones y propuestas de mejora formuladas por la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades, el funcionamiento de la organización y el clima laboral. El análisis cualitativo de las respuestas evidencia diferencias significativas en el enfoque y la sensibilidad hacia la igualdad según el sexo, así como una coexistencia de percepciones diversas dentro de la Mancomunidad.

De manera mayoritaria, las respuestas formuladas por los hombres se caracterizan por la percepción de que la igualdad entre mujeres y hombres ya está garantizada en la Mancomunidad. Expresiones como *“ya existe igualdad”*, *“está garantizada, no es necesario”* o *“no hay problema alguno con la igualdad”* se repiten en las respuestas a las tres preguntas abiertas, acompañadas con frecuencia de la indicación de que no consideran necesarias medidas adicionales.

En este sentido, las respuestas masculinas tienden a situar la igualdad como un objetivo ya alcanzado, sin identificar ámbitos específicos de mejora en relación con el acceso al empleo, la promoción profesional o la organización del trabajo. Cuando se señalan aspectos a mejorar, estos se vinculan mayoritariamente a cuestiones estructurales o laborales generales, como el abuso del trabajo temporal asociado a subvenciones, sin establecer una relación directa con la desigualdad de género.

Esta percepción generalizada de igualdad consolidada puede interpretarse como un menor grado de identificación de desigualdades o barreras específicas desde la experiencia masculina, lo que pone de relieve la importancia de seguir reforzando la sensibilización y el análisis con perspectiva de género, incluso en contextos donde la desigualdad no se percibe de forma explícita.

Las respuestas formuladas por las mujeres presentan una mayor diversidad y profundidad analítica, así como una identificación más clara de ámbitos de mejora desde la perspectiva de la igualdad real y efectiva.

Entre las cuestiones señaladas destacan, en primer lugar, la necesidad de garantizar procesos de selección y promoción objetivos y transparentes, evitando prácticas basadas en la discrecionalidad, el amiguismo o criterios no objetivos. Se subraya la importancia de que los ascensos y oportunidades profesionales se fundamenten en méritos, antigüedad, formación y procedimientos reglados.

Asimismo, varias respuestas ponen el foco en las dificultades específicas del entorno rural, señalando la necesidad de desarrollar medidas que favorezcan la conciliación mediante servicios adaptados al territorio, el impulso del emprendimiento femenino local y una mayor presencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones.

La formación y la educación en igualdad aparecen de forma recurrente como ámbitos prioritarios, tanto en forma de formación interna para la plantilla como de

acciones educativas y de sensibilización más amplias. En este sentido, se menciona explícitamente la necesidad de formación en feminismo, igualdad y prevención de la violencia de género.

Otras aportaciones relevantes hacen referencia a la existencia de desigualdades salariales asociadas a la temporalidad y a la financiación mediante subvenciones, reclamando la equiparación de sueldos por grupos profesionales y no por programas o proyectos. También se señala la importancia de mejorar la coordinación interna entre áreas, integrar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas locales y reforzar la detección de necesidades específicas de las mujeres jóvenes.

Finalmente, algunas respuestas incorporan reflexiones personales que apuntan a la existencia de experiencias previas de acoso laboral o desigualdad a lo largo de la trayectoria profesional, aun cuando no se perciban de forma clara en el momento actual.

El análisis conjunto de las respuestas abiertas pone de manifiesto una brecha perceptiva entre mujeres y hombres en relación con la igualdad de oportunidades en la Mancomunidad. Mientras que los hombres tienden a considerar la igualdad como una realidad ya alcanzada y estable, las mujeres identifican con mayor claridad ámbitos de mejora, necesidades no cubiertas y riesgos de reproducción de desigualdades, especialmente en lo relativo a la promoción profesional, la conciliación, la transparencia y la cultura organizativa.

Esta diferencia de percepciones refuerza la pertinencia y necesidad del presente Plan de Igualdad, no solo como instrumento corrector de posibles desigualdades existentes, sino también como herramienta preventiva, de sensibilización y de consolidación de una igualdad real y efectiva, especialmente en un contexto rural y con una estructura organizativa diversa.

Las aportaciones cualitativas recogidas constituyen una base valiosa para la Descripción de las medidas del Plan de Igualdad, permitiendo orientar las actuaciones hacia los ámbitos identificados por la propia plantilla como prioritarios y reforzar la participación y el compromiso con la igualdad dentro de la Mancomunidad.

## 8.6. Conclusiones

- **Estructura de la plantilla y segregación ocupacional**

El análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz pone de manifiesto una **clara feminización estructural de la organización**, tanto en términos globales como en determinadas áreas funcionales. La composición de la plantilla presenta una mayoría significativa

de mujeres, lo que sitúa a la entidad dentro del patrón habitual de las administraciones vinculadas al ámbito social y comunitario.

No obstante, esta feminización no se traduce en una distribución equilibrada por departamentos y puestos, sino que se acompaña de procesos de segregación horizontal claramente identificables. Se observa una fuerte concentración de mujeres en el área de Servicios Sociales y, particularmente, en el puesto de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, que constituye el núcleo principal de la plantilla y se encuentra ocupado exclusivamente por mujeres. Esta concentración refuerza la vinculación tradicional entre mujeres y funciones relacionadas con cuidados, atención social y acompañamiento, reproduciendo patrones ocupacionales asociados históricamente a los roles de género.

De forma paralela, se detecta la existencia de puestos y áreas sin presencia femenina, especialmente en determinados perfiles técnicos o de carácter más operativo, así como puestos ocupados exclusivamente por hombres. Esta configuración evidencia una distribución no equilibrada de mujeres y hombres en función del tipo de funciones desempeñadas, lo que constituye una manifestación clara de segregación horizontal.

Si bien no se identifican indicios de discriminación directa en los procesos de asignación de puestos, la persistencia de esta estructura sugiere la existencia de factores estructurales y culturales que influyen en la orientación profesional, en la captación de candidaturas y en la configuración de determinados perfiles como tradicionalmente masculinizados o feminizados.

- **Acceso al empleo, selección y contratación**

El análisis del acceso al empleo y de los procedimientos de selección desarrollados en la Mancomunidad refleja, con carácter general, la adecuación formal al marco normativo propio de la administración pública, basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, el diagnóstico permite identificar áreas de mejora relevantes desde la perspectiva de género, especialmente en lo relativo a la sistematización de procedimientos, la transparencia interna y la incorporación explícita del enfoque de igualdad.

En términos cuantitativos, las incorporaciones recientes reproducen, en gran medida, la estructura previamente existente en la plantilla, sin que se aprecien variaciones sustanciales en la distribución por sexos. Esta circunstancia, aunque no evidencia discriminación directa, sí contribuye a mantener la segregación horizontal previamente descrita, al no incorporarse medidas correctoras orientadas a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos donde existe infrarrepresentación.

Desde el análisis cualitativo se constata que los procesos selectivos, aun ajustándose a la normativa, no incorporan de forma sistemática medidas

específicas tales como la aplicación del principio de preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de méritos, ni formación especializada en igualdad para las personas que intervienen en la evaluación de candidaturas. Esta ausencia puede generar riesgos de sesgos indirectos, especialmente en fases como la entrevista personal, donde la valoración subjetiva puede influir en la decisión final si no se cuenta con herramientas de evaluación estructuradas y objetivas.

Asimismo, el diagnóstico pone de relieve una insuficiente comunicación interna de vacantes y oportunidades profesionales, lo que limita la igualdad de oportunidades dentro de la organización y puede afectar de manera diferencial a quienes disponen de menor acceso informal a la información. La ausencia de canales sistemáticos de difusión interna constituye una barrera organizativa que debe corregirse para garantizar la plena transparencia.

- **Promoción interna y desarrollo profesional**

El análisis del ámbito de la promoción interna y el desarrollo profesional pone de manifiesto que, si bien no se han registrado procesos recientes de promoción que permitan evaluar resultados diferenciados por sexo, existen debilidades estructurales relevantes que pueden generar desigualdades indirectas si no se abordan de manera preventiva.

En primer lugar, se constata la inexistencia de un procedimiento sistematizado y formalmente definido para la promoción interna, así como la ausencia de planes de carrera estructurados. Esta circunstancia implica que las oportunidades de desarrollo profesional no se encuentran claramente reguladas, planificadas ni comunicadas de manera homogénea a toda la plantilla, lo que puede afectar al principio de igualdad de oportunidades.

Uno de los elementos más significativos detectados en el diagnóstico es la brecha informativa en relación con los criterios y posibilidades de promoción, especialmente marcada entre mujeres. Mientras que los hombres manifiestan un mayor conocimiento (total o parcial) sobre los criterios aplicables, una parte significativa de mujeres declara no conocerlos o no saber si existen. Esta diferencia no necesariamente implica discriminación directa, pero sí revela una desigualdad en el acceso a la información que puede traducirse en menores expectativas de desarrollo profesional o en procesos de autolimitación.

Asimismo, se identifica que no se aplican medidas específicas orientadas a fomentar la candidatura del sexo infrarrepresentado en determinados puestos o áreas, ni se dispone de formación en igualdad para las personas que pudieran intervenir en decisiones de promoción. La ausencia de estas herramientas incrementa el riesgo de sesgos inconscientes en futuras decisiones.

Otro elemento relevante es la percepción, expresada mayoritariamente por mujeres, de que la conciliación de la vida personal y familiar podría afectar —o

podría llegar a afectar— a las posibilidades de promoción. Aunque no se constatan casos concretos, la mera percepción de riesgo constituye un indicador significativo, ya que puede condicionar la disposición a optar a procesos de mayor responsabilidad.

De forma complementaria, parte de la plantilla femenina señala que determinados puestos no ofrecen posibilidades reales de promoción, lo que apunta a una segmentación estructural del desarrollo profesional en función del tipo de puesto ocupado. Esta circunstancia, combinada con la feminización de determinados perfiles, puede generar techos de desarrollo profesional en áreas altamente feminizadas.

- **Formación**

El análisis del acceso y participación en acciones formativas refleja, en términos generales, una situación equilibrada desde el punto de vista cuantitativo, sin que se identifiquen diferencias significativas en la participación por razón de sexo. La formación se desarrolla mayoritariamente dentro de la jornada laboral, lo que constituye un elemento positivo al eliminar barreras vinculadas al tiempo disponible y favorecer la igualdad de acceso.

No obstante, el diagnóstico cualitativo permite identificar áreas de mejora relevantes, especialmente en lo relativo a la planificación estratégica de la formación y su vinculación con el desarrollo profesional.

En primer lugar, se constata la ausencia de un plan formativo estructurado y sistemático alineado con los objetivos organizativos y con itinerarios de desarrollo profesional. La formación existente responde, en muchos casos, a necesidades puntuales o a oferta externa disponible, sin que se aprecie una planificación integral que incorpore la perspectiva de género como eje transversal.

En segundo lugar, se observan diferencias en la percepción sobre la adecuación de la formación al puesto desempeñado. Una parte de las mujeres considera que la formación recibida no se ajusta plenamente a las funciones que desarrolla, mientras que los hombres muestran una percepción más homogénea en este sentido. Esta diferencia puede estar vinculada a la naturaleza de los puestos altamente feminizados, donde las posibilidades de especialización o diversificación formativa pueden ser más limitadas.

Asimismo, se detectan obstáculos percibidos para la realización de formación, entre los que destacan la carga de trabajo y las responsabilidades personales. Aunque la jornada continua facilita la conciliación, las mujeres señalan en mayor medida dificultades asociadas a responsabilidades familiares, lo que pone de relieve la persistencia de una distribución desigual de los cuidados que puede impactar indirectamente en el acceso a oportunidades formativas.

En relación con la formación en igualdad, si bien se han realizado acciones puntuales de sensibilización, no existe un programa formativo estructurado y periódico en materia de igualdad, prevención del acoso, corresponsabilidad o violencia de género. Esta carencia resulta especialmente relevante dado que la formación constituye una herramienta clave para la prevención de desigualdades estructurales y la consolidación de una cultura organizativa igualitaria.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad**

El análisis del ejercicio de los derechos de conciliación en la Mancomunidad pone de manifiesto la existencia de condiciones organizativas favorables, como la implantación generalizada de la jornada continua, que facilita la compatibilidad entre el tiempo de trabajo y las responsabilidades personales y familiares. Esta medida constituye una fortaleza estructural de la entidad y un elemento que contribuye positivamente al bienestar de la plantilla.

No obstante, el diagnóstico evidencia un desequilibrio significativo en el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación, especialmente en lo relativo a permisos, bajas y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de familiares. En el periodo analizado, este tipo de medidas han sido ejercidas exclusivamente por mujeres, sin que conste utilización por parte de hombres. Este dato refleja una asimetría clara en la corresponsabilidad, que reproduce el patrón tradicional de asignación de los cuidados a las mujeres.

Aunque no se identifican indicios de obstaculización formal en el acceso a estos derechos, el cuestionario revela que una parte de la plantilla —especialmente mujeres— percibe que el ejercicio de medidas de conciliación podría tener efectos negativos, directos o indirectos, en el ámbito profesional. La existencia de esta percepción, aun sin constatar casos específicos, constituye un indicador relevante, ya que puede generar autocontención en la solicitud de derechos legalmente reconocidos.

Asimismo, se detecta una baja utilización de determinadas medidas existentes y una demanda significativa de nuevas herramientas organizativas, destacando la flexibilidad horaria y la implantación del teletrabajo como medidas prioritarias para mejorar la conciliación. Estas demandas aparecen con mayor intensidad en las respuestas de mujeres, lo que vuelve a evidenciar la desigual distribución de las responsabilidades familiares.

El análisis también permite identificar que la corresponsabilidad no se encuentra plenamente integrada como valor organizativo, dado que el uso desigual de los derechos de conciliación puede consolidar trayectorias profesionales diferenciadas y reforzar brechas indirectas en promoción o desarrollo profesional.

## **Retribuciones y transparencia salarial**

El diagnóstico cualitativo revela elementos de mejora vinculados a la percepción de adecuación y a la transparencia retributiva, especialmente desde la perspectiva de género.

En primer lugar, una parte relevante de la plantilla considera que la retribución no siempre se corresponde plenamente con las funciones o responsabilidades efectivamente desempeñadas. Esta percepción aparece con mayor intensidad en las respuestas de mujeres, algunas de las cuales manifiestan asumir responsabilidades adicionales sin reflejo proporcional en el complemento salarial correspondiente. Aunque esta circunstancia no permite concluir la existencia de discriminación directa, sí apunta a la necesidad de revisar periódicamente la adecuación entre funciones reales y clasificación profesional.

En segundo lugar, el diagnóstico pone de manifiesto una brecha informativa en relación con los complementos salariales y los criterios de asignación, siendo las mujeres quienes declaran en mayor medida desconocer su composición o los criterios aplicables. Asimismo, la percepción de transparencia salarial es más positiva entre los hombres que entre las mujeres, lo que evidencia una diferencia en el acceso o comprensión de la información retributiva.

Esta asimetría informativa constituye un riesgo potencial de desigualdad indirecta, en la medida en que la falta de claridad sobre los criterios puede limitar la capacidad de la plantilla para identificar posibles desajustes o ejercer su derecho a la información.

Desde la perspectiva preventiva, resulta especialmente relevante reforzar los mecanismos de transparencia y garantizar que la valoración de puestos de trabajo se realice con criterios objetivos, neutros y libres de sesgos de género, particularmente en aquellos puestos altamente feminizados cuya valoración histórica pudiera estar infradimensionada en comparación con otros perfiles.

- **Cultura organizativa, clima laboral e igualdad en el trato**

El análisis del clima laboral y de la cultura organizativa refleja, en términos generales, una valoración positiva por parte de la plantilla en relación con el respeto interpersonal, el trato profesional y la ausencia de conductas abiertamente discriminatorias. La mayoría de las personas encuestadas manifiestan percibir un entorno de trabajo adecuado y libre de situaciones sistemáticas de desigualdad.

No obstante, el diagnóstico permite identificar diferencias significativas en la percepción según el sexo, lo que constituye un indicador relevante desde la perspectiva de género. De manera consistente, los hombres tienden a valorar de forma más positiva el grado de igualdad efectiva, el respeto y la ausencia de conductas sexistas, mientras que las mujeres muestran una mayor diversidad de

respuestas, incluyendo valoraciones parciales o percepciones de mejora necesaria.

Aunque no se detectan situaciones estructurales de discriminación directa, sí aparecen respuestas que señalan experiencias aisladas o dudas respecto a la plena igualdad en el trato, especialmente entre mujeres. Esta diferencia perceptiva sugiere la existencia de una **brecha experiencial**, donde una parte de la plantilla —principalmente masculina— percibe la igualdad como plenamente alcanzada, mientras que otra parte —principalmente femenina— identifica matices, áreas de mejora o situaciones que requieren atención.

Asimismo, en las respuestas abiertas se observa que los hombres tienden a considerar que no existen desigualdades relevantes, mientras que las mujeres formulan propuestas de mejora relacionadas con mayor objetividad, transparencia en procesos internos, fortalecimiento de la conciliación y mayor formación en igualdad. Esta diferencia en la lectura de la realidad organizativa evidencia la necesidad de seguir trabajando en sensibilización y cultura igualitaria compartida.

Desde una perspectiva preventiva, resulta fundamental abordar esta divergencia perceptiva, ya que la percepción de que la igualdad está plenamente consolidada puede dificultar la identificación de desigualdades indirectas o sutiles, que suelen manifestarse de forma menos visible, pero con impacto acumulativo.

- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

El análisis del diagnóstico en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo refleja, en términos formales, una situación de baja incidencia declarada y ausencia de procedimientos tramitados en el periodo analizado. No obstante, el enfoque preventivo que debe regir la actuación en esta materia exige valorar no solo la existencia de casos formales, sino también las percepciones y el grado de conocimiento de los mecanismos de protección.

Durante el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad se ha aprobado el correspondiente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, lo que constituye un avance estructural relevante al dotar a la organización de un marco formal de actuación, garantías procedimentales y mecanismos de confidencialidad.

Sin embargo, el cuestionario evidencia que, aunque la mayoría de la plantilla manifiesta no haber percibido situaciones de este tipo, existen respuestas —exclusivamente por parte de mujeres— que indican haber percibido conductas que podrían encuadrarse en este ámbito, incluso en más de una ocasión. Si bien se trata de un porcentaje reducido, la mera existencia de estas percepciones constituye un elemento que no puede ser ignorado desde la perspectiva preventiva.

Asimismo, se detecta la necesidad de reforzar el conocimiento efectivo del protocolo aprobado, así como de los canales de denuncia y garantías existentes, ya que la eficacia de este tipo de instrumentos depende en gran medida de su difusión, comprensión y confianza por parte de la plantilla.

Desde un enfoque técnico en igualdad, debe subrayarse que el acoso no siempre se manifiesta de forma explícita o formalizada, sino que puede presentarse mediante conductas sutiles o normalizadas que afectan al clima laboral y a la dignidad de las personas. Por ello, la baja incidencia declarada no debe interpretarse como ausencia de riesgo, sino como un punto de partida para reforzar la prevención.

- **Violencia de género y protección de derechos laborales**

El análisis realizado en materia de violencia de género evidencia la existencia de un amplio margen de mejora en el ámbito organizativo, especialmente en lo relativo a la formalización de medidas internas, la difusión de derechos y la sensibilización de la plantilla.

En el periodo analizado no constan situaciones comunicadas formalmente en este ámbito. No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto que la organización no dispone de un protocolo específico de actuación frente a situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras, ni de procedimientos internos claramente definidos para garantizar la protección y el ejercicio efectivo de los derechos laborales reconocidos legalmente a las víctimas.

Asimismo, no se identifican acciones sistemáticas de información dirigidas a la plantilla sobre los derechos laborales vinculados a la condición de víctima de violencia de género (adaptación de jornada, movilidad, suspensión o extinción del contrato, entre otros), ni formación específica en esta materia dirigida a personal con responsabilidad organizativa.

Esta ausencia de medidas estructuradas no implica necesariamente una falta de sensibilidad institucional, pero sí evidencia una **carencia preventiva**, en tanto que la inexistencia de protocolos claros puede generar incertidumbre en caso de que se produzca una situación de esta naturaleza. La falta de información visible y accesible puede, además, dificultar que una posible víctima conozca sus derechos o confíe en los mecanismos internos de apoyo.

- **Comunicación inclusiva e imagen institucional**

El análisis de la comunicación interna y externa de la Mancomunidad pone de manifiesto una situación globalmente adecuada desde el punto de vista formal, especialmente en lo relativo al uso de lenguaje inclusivo en la denominación de puestos y en la redacción de ofertas de empleo. No se han identificado

expresiones abiertamente discriminatorias ni contenidos que reproduzcan estereotipos de género de forma explícita.

No obstante, el diagnóstico evidencia que la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación no responde a una **estrategia sistematizada**, sino más bien a una práctica puntual o derivada del cumplimiento normativo. No existe un protocolo o guía interna de comunicación inclusiva que garantice la aplicación homogénea de criterios en todos los documentos, publicaciones, materiales informativos y canales institucionales.

Asimismo, no se dispone de mecanismos específicos orientados a promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en imágenes institucionales, materiales divulgativos o contenidos públicos. Si bien no se detectan desequilibrios manifiestos, la ausencia de una planificación consciente puede contribuir a la reproducción indirecta de roles tradicionales.

Desde una perspectiva preventiva, la comunicación constituye una herramienta estratégica para consolidar la cultura organizativa igualitaria. La forma en que se nombran los puestos, se visibilizan las responsabilidades o se representan las funciones profesionales influye directamente en la percepción social y en la atracción de candidaturas de uno u otro sexo, especialmente en ámbitos donde existe infrarrepresentación.

- **Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género**

El análisis del sistema de prevención de riesgos laborales en la Mancomunidad evidencia el cumplimiento de las obligaciones generales establecidas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. No obstante, desde la perspectiva específica de igualdad, se observa la ausencia de una integración sistemática de la variable sexo en la evaluación y gestión preventiva.

En concreto, no se dispone de registros de siniestralidad ni de evaluaciones de riesgos desagregadas por sexo y puesto de trabajo que permitan analizar posibles diferencias en exposición, impacto o condiciones laborales. Tampoco se evidencia la incorporación explícita de la perspectiva de género en la identificación de riesgos psicosociales, ergonómicos o vinculados a la doble carga derivada del trabajo productivo y reproductivo.

La ausencia de esta mirada diferenciada puede generar invisibilización de riesgos específicos que afectan de manera distinta a mujeres y hombres, especialmente en puestos altamente feminizados vinculados al cuidado y atención directa a personas.

Asimismo, no se identifican medidas preventivas específicas relacionadas con situaciones de embarazo, lactancia o especial sensibilidad, más allá de las obligaciones legales básicas, ni actuaciones preventivas específicas en relación con la violencia de género desde la óptica de la seguridad laboral.

Desde un enfoque técnico en igualdad, la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales resulta esencial para garantizar una protección real y efectiva, evitando que la neutralidad aparente o el tratamiento homogéneo de situaciones diferentes derive en desigualdades indirectas.

## 8.7. Análisis DAFO

Con el fin de sintetizar los principales resultados del diagnóstico y facilitar la transición hacia la fase de planificación estratégica, se incorpora el presente análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

Esta herramienta permite identificar de manera estructurada los factores internos y externos que inciden en la situación de igualdad dentro de la Mancomunidad, diferenciando aquellos elementos organizativos que constituyen fortalezas o áreas de mejora, así como los condicionantes del entorno que pueden influir positiva o negativamente en la implementación del I Plan de Igualdad.

El análisis que se expone a continuación se fundamenta exclusivamente en los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos durante la fase de diagnóstico, y tiene como finalidad orientar la Descripción de objetivos, prioridades y líneas de actuación, garantizando la coherencia entre la situación detectada y las medidas propuestas.

## DEBILIDADES

- Segregación horizontal por puestos y departamentos.
- Ausencia de procedimientos sistematizados de promoción.
- Brecha informativa en promoción y retribuciones (mayor en mujeres).
- Uso no corresponsable de medidas de conciliación.
- Falta de protocolo específico en violencia de género.
- Falta de integración de la perspectiva de género en PRL.
- Ausencia de plan formativo estructurado con enfoque de igualdad.
- Comunicación inclusiva no sistematizada.

## AMENAZAS

- Limitaciones organizativas y de recursos propias de entidades de tamaño reducido.
- Dependencia de programas o financiación externa para determinados puestos.
- Carga operativa en servicios de atención directa que puede dificultar la implantación de medidas.
- Riesgo de identificación de igualdad formal con igualdad efectiva, reduciendo la detección de desigualdades indirectas.

DAFO

- Jornada continua generalizada.
- Alta participación femenina en la plantilla.
- Acceso generalizado a formación en horario laboral.
- Clima laboral globalmente positivo.
- Aprobación del protocolo de acoso.
- Cumplimiento formal del principio de igualdad en selección.
- Uso de lenguaje inclusivo en documentación.

- Marco normativo consolidado en materia de igualdad en el empleo público.
- Disponibilidad de herramientas técnicas y metodológicas para la implantación del Plan.
- Posibilidad de cooperación con otras entidades locales para intercambio de buenas prácticas.
- Avances organizativos y tecnológicos que permiten introducir mejoras en flexibilidad y gestión interna.

## FORTALEZAS

## OPORTUNIDADES

## 9. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se configura como un instrumento estratégico de planificación orientado a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la organización.

Los objetivos y medidas que se establecen a continuación se derivan directamente de los resultados del diagnóstico realizado, el cual ha permitido identificar tanto fortalezas organizativas como desequilibrios estructurales y áreas de mejora que requieren intervención específica.

El análisis efectuado ha puesto de manifiesto, entre otros aspectos, la existencia de segregación horizontal en determinados puestos, brechas informativas en materia de promoción y retribuciones, un ejercicio no corresponsable de los derechos de conciliación y la necesidad de sistematizar procedimientos internos desde la perspectiva de igualdad. En consecuencia, el presente Plan adopta un enfoque estructurador, preventivo y corrector, orientado a consolidar mecanismos organizativos que garanticen la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la gestión de personal.

En coherencia con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020, el Plan se estructura por áreas de intervención que abarcan las materias legalmente previstas, incorporando un enfoque transversal que permita integrar la perspectiva de género en los procedimientos internos y en la cultura organizativa de la entidad.

La finalidad de estos objetivos y medidas no se limita al cumplimiento formal de las obligaciones normativas, sino que persigue avanzar hacia un modelo de gestión basado en la transparencia, la equidad, la corresponsabilidad y la mejora continua.

### 9.1. Área transversal

#### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio estructural que debe informar de manera transversal la actuación de todas las Administraciones Públicas. No se trata únicamente de implementar medidas aisladas, sino de integrar la perspectiva de género en la gestión ordinaria de la organización, garantizando que los procedimientos internos, la toma de decisiones y la planificación de recursos incorporen de forma sistemática el principio de igualdad.

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que el principio de igualdad de trato y de oportunidades informará, con carácter transversal, la actuación de los poderes públicos. Esta obligación implica la necesidad de incorporar la

perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas y procedimientos internos.

En el caso de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, el diagnóstico realizado pone de manifiesto la existencia de fortalezas organizativas, pero también la necesidad de reforzar la sistematización de procesos, la recogida de datos desagregados por sexo, el seguimiento estructurado de indicadores y la difusión interna de las actuaciones en materia de igualdad.

Al tratarse del I Plan de Igualdad de la entidad, esta área adquiere una relevancia estratégica, ya que constituye el marco que permitirá garantizar la implementación efectiva del conjunto de medidas previstas, su seguimiento periódico y su integración progresiva en la cultura organizativa.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

El I Plan de Igualdad de la Mancomunidad persigue consolidar la igualdad como un principio transversal en la gestión interna, garantizando su adecuada difusión, seguimiento y evaluación.

#### **OBJETIVO 1. Garantizar la adecuada difusión y conocimiento efectivo del I Plan de Igualdad en el conjunto de la organización.**

1. Presentar formalmente el I Plan de Igualdad a la plantilla y a los órganos de gobierno de la Mancomunidad.
2. Difundir periódicamente el grado de avance de las medidas previstas.

#### **OBJETIVO 2. Establecer un sistema estructurado de seguimiento y evaluación del Plan.**

1. Elaborar un informe anual de seguimiento que recoja el grado de ejecución de las medidas.

#### **OBJETIVO 3. Reforzar la integración progresiva de la perspectiva de género en los procedimientos internos.**

1. Impartir formación básica en igualdad dirigida a la plantilla.
2. Incorporar de forma sistemática la desagregación por sexo en los registros internos.
3. Impartir formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.
4. Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.

## 9.2. Área de selección y contratación

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

El acceso al empleo público constituye un ámbito esencial para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La normativa vigente establece que los procesos selectivos deben regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad, asegurando procedimientos objetivos y no discriminatorios.

No obstante, el diagnóstico realizado en la Mancomunidad ha puesto de manifiesto la existencia de una distribución desigual de mujeres y hombres en determinados puestos y áreas, configurando un patrón de segregación horizontal. Si bien no se han identificado prácticas discriminatorias en los procesos selectivos, la estructura actual de la plantilla evidencia la necesidad de reforzar el seguimiento desde la perspectiva de género para evitar la reproducción automática de desequilibrios preexistentes.

Asimismo, se ha detectado la conveniencia de sistematizar la recogida y análisis de datos desagregados por sexo en los procesos selectivos, así como de reforzar la incorporación explícita del principio de igualdad en la redacción de bases y en la gestión de las convocatorias.

Trabajar esta área desde un enfoque preventivo permitirá consolidar la neutralidad de los procedimientos y contribuir progresivamente a una composición más equilibrada en aquellos ámbitos donde exista infrarrepresentación.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de prevenir la reproducción de desequilibrios detectados en la plantilla, el I Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 4. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen conforme al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

1. Incorporar lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de bases y convocatorias.
2. Garantizar que la composición de los órganos de selección respete el principio de presencia equilibrada, conforme a la normativa aplicable.

## **OBJETIVO 5. Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género y prevenir la segregación horizontal.**

1. Analizar periódicamente la evolución de la distribución por sexo en los distintos puestos y áreas.

### 9.3. Área de clasificación profesional y valoración de puestos

#### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La clasificación profesional constituye un elemento estructural en la organización del empleo público, al determinar la adscripción de los puestos de trabajo, las funciones asignadas y el nivel retributivo correspondiente. La correcta Descripción y valoración de los puestos resulta esencial para garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Desde la perspectiva de igualdad, los sistemas de clasificación deben basarse en criterios objetivos vinculados a las funciones efectivamente desempeñadas, la responsabilidad asumida y la cualificación requerida, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad no ha evidenciado desequilibrios formales en la estructura de clasificación, pero sí ha puesto de manifiesto la conveniencia de revisar periódicamente la adecuación entre funciones reales y categoría profesional, así como de reforzar la transparencia en la asignación de responsabilidades. Asimismo, en un contexto de segregación horizontal en determinados puestos, resulta especialmente relevante asegurar que los trabajos desempeñados en áreas feminizadas estén correctamente definidos y valorados conforme a criterios técnicos y objetivos.

En este contexto, el I Plan de Igualdad aborda esta área desde un enfoque preventivo y organizativo, orientado a garantizar la coherencia entre funciones, clasificación profesional y estructura organizativa.

#### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar la adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas y la clasificación profesional, así como de reforzar la objetividad en la valoración de los puestos de trabajo, se establecen los siguientes objetivos específicos:

## **OBJETIVO 6. Garantizar la adecuación entre funciones desempeñadas y clasificación profesional del personal.**

1. Impulsar la revisión o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo con la perspectiva de género.
2. Mantener actualizada la clasificación profesional y la asignación de complementos, asegurando que su aplicación se realice conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

### 9.4. Área de formación y desarrollo profesional

#### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La formación constituye un instrumento esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en tanto que incide directamente en el desarrollo profesional, la mejora de competencias y la calidad del servicio público.

La normativa en materia de igualdad establece la obligación de garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta. Desde una perspectiva organizativa, la planificación formativa debe integrarse en la gestión ordinaria del personal, asegurando criterios objetivos de acceso, difusión adecuada y evaluación periódica de resultados.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad refleja una participación generalizada en acciones formativas, desarrolladas mayoritariamente dentro de la jornada laboral. No obstante, se ha identificado la necesidad de reforzar la planificación estructurada de la formación, vincularla de manera más directa con los distintos puestos y áreas, y sistematizar su seguimiento desde la perspectiva de género.

Asimismo, se ha constatado la conveniencia de impulsar formación específica en materia de igualdad, corresponsabilidad y prevención de conductas discriminatorias, con el fin de consolidar la transversalidad en la gestión interna.

En este contexto, el I Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque organizativo y preventivo, orientado a estructurar la política formativa y a garantizar su contribución efectiva a la igualdad de oportunidades.

#### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de consolidar un modelo formativo planificado, transparente y accesible, que contribuya al desarrollo profesional equilibrado de la plantilla, se establecen los siguientes objetivos específicos:

## **OBJETIVO 7. Implantar una planificación formativa estructurada vinculada a las necesidades reales de los puestos y áreas.**

1. Identificar periódicamente las necesidades formativas de los distintos puestos y servicios.
2. Diseñar e implantar un Plan de Formación anual o plurianual.

## **OBJETIVO 8. Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.**

1. Asegurar la difusión adecuada de la oferta formativa a toda la plantilla.
2. Analizar la participación en acciones formativas desagregada por sexo.

### 9.5. Área de promoción profesional

#### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La promoción profesional constituye un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa. La normativa en materia de igualdad establece que los planes de igualdad deben contemplar medidas orientadas a asegurar que los procesos de promoción y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

En la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, el diagnóstico no ha identificado procesos recientes de promoción que permitan analizar resultados diferenciados por sexo. No obstante, sí se ha detectado la necesidad de reforzar la sistematización de procedimientos, la comunicación interna de oportunidades y el conocimiento de los criterios aplicables.

Asimismo, se ha constatado una brecha informativa en relación con la promoción profesional, especialmente entre mujeres, así como la percepción de que el ejercicio de medidas de conciliación podría influir en la trayectoria profesional. Aunque no se han identificado situaciones concretas de discriminación, estas percepciones justifican la adopción de un enfoque preventivo que garantice la transparencia y la igualdad efectiva en caso de producirse procesos de promoción.

En este contexto, el I Plan de Igualdad aborda esta área con el objetivo de consolidar mecanismos organizativos que aseguren igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

#### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción profesional y provisión de puestos, se establecen los siguientes objetivos específicos:

**OBJETIVO 9.** Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos y transparentes.

1. Definir y documentar los criterios aplicables en los procesos de promoción o provisión de puestos que puedan convocarse.
2. Garantizar la comunicación interna de las vacantes y oportunidades profesionales que se generen.

**OBJETIVO 10.** Garantizar la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y prevenir posibles efectos indirectos de discriminación.

1. Asegurar que el ejercicio de derechos de conciliación no genere efectos adversos en la promoción profesional.

## 9.6. Área de condiciones de trabajo y retribuciones

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

Las condiciones de trabajo y el sistema retributivo constituyen elementos estructurales en la organización del empleo público, al incidir directamente en la distribución de responsabilidades, la asignación de funciones y la percepción de equidad interna.

La normativa vigente en materia de igualdad retributiva establece el principio de igual remuneración por trabajos de igual valor y la obligación de garantizar la transparencia en la estructura salarial. En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta exigencia se articula a través de instrumentos como el registro retributivo y el análisis objetivo de la valoración de puestos.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad se han identificado áreas de mejora relacionadas con el conocimiento del sistema retributivo, la comprensión de los complementos salariales y la percepción de adecuación entre funciones desempeñadas y retribución asignada.

Asimismo, se ha detectado una diferencia en el grado de información sobre criterios retributivos, especialmente entre mujeres, lo que justifica la necesidad de reforzar la transparencia y la claridad organizativa en esta materia.

En este contexto, el I Plan de Igualdad aborda esta área desde un enfoque preventivo y de cumplimiento normativo, orientado a consolidar la transparencia retributiva y garantizar la coherencia entre funciones y sistema salarial.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar la igualdad retributiva, reforzar la transparencia y asegurar la coherencia organizativa, se establecen los siguientes objetivos específicos:

## **OBJETIVO 11. Garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial.**

1. Actualizar la Auditoría Retributiva, en los casos previstos en la normativa vigente. Analizando específicamente las diferencias que superen el 25%, comprobando las causas que las originan y adoptando, en su caso, medidas correctoras.
- 2.
3. Realizar anualmente el registro retributivo conforme a la normativa vigente.
4. Incluir el seguimiento de la igualdad retributiva dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad.

## **OBJETIVO 12. Reforzar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.**

1. Elaborar y difundir un documento interno explicativo sobre la estructura salarial y los criterios de asignación de complementos.

### 9.7. Área de conciliación y corresponsabilidad

#### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un elemento esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No se trata únicamente del reconocimiento formal de derechos, sino de asegurar que su ejercicio se produzca en condiciones de neutralidad organizativa y corresponsabilidad real.

La normativa vigente reconoce diversos derechos vinculados a permisos, reducciones de jornada, adaptaciones horarias y otras medidas de conciliación. No obstante, la igualdad formal en el reconocimiento de estos derechos no garantiza por sí sola su utilización equilibrada.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad pone de manifiesto un uso mayoritario —y en el periodo analizado, exclusivo— de determinadas medidas de conciliación por parte de mujeres, especialmente en lo relativo a cuidados familiares. Esta circunstancia evidencia una distribución desigual en el ejercicio de los derechos de conciliación y refuerza la necesidad de promover la corresponsabilidad.

Asimismo, se ha identificado la percepción de que el ejercicio de medidas de conciliación podría tener impacto en la trayectoria profesional, así como la demanda de herramientas organizativas que aporten mayor flexibilidad.

En este contexto, el I Plan de Igualdad aborda esta área con un enfoque corrector y preventivo, orientado a garantizar la neutralidad organizativa, fomentar la

corresponsabilidad y consolidar un modelo de gestión del tiempo compatible con la igualdad efectiva.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo y no penalizador de los derechos de conciliación y promover una utilización equilibrada entre mujeres y hombres, se establecen los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 13. Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.**

1. Elaborar y difundir una guía interna que recoja de forma clara los derechos de conciliación, procedimiento de solicitud y garantías de no penalización profesional.
2. Analizar periódicamente el uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.

#### **OBJETIVO 14. Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.**

1. Impulsar acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.

## 9.8. Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye una obligación legal y un elemento esencial para garantizar un entorno laboral seguro, digno y libre de cualquier forma de discriminación.

La normativa en materia de igualdad establece la obligación de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso y articular procedimientos adecuados para su tramitación, garantizando confidencialidad, protección y seguridad jurídica.

En la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz se ha aprobado el correspondiente Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, lo que constituye un avance relevante en la consolidación de un marco formal de protección.

No obstante, el diagnóstico ha evidenciado la necesidad de reforzar la difusión efectiva del protocolo, garantizar su conocimiento por parte de toda la plantilla y

consolidar una cultura organizativa de tolerancia cero frente a cualquier conducta que pueda vulnerar la dignidad de las personas trabajadoras. Asimismo, aunque la percepción de situaciones de acoso es reducida, la existencia de respuestas aisladas obliga a mantener un enfoque preventivo y activo.

En este contexto, el I Plan de Igualdad incorpora esta área con el objetivo de asegurar la correcta implementación del protocolo y reforzar la prevención estructural.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso, se establecen los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 15. Garantizar la correcta implementación y el conocimiento efectivo del Protocolo de prevención del acoso.**

1. Difundir el Protocolo entre toda la plantilla y asegurar su accesibilidad permanente a través de los canales internos oficiales.
2. Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

#### **OBJETIVO 16. Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.**

1. Garantizar la formación adecuada de las personas que puedan intervenir en la aplicación del protocolo.
2. Impulsar acciones formativas específicas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## 9.9. Área de protección frente a la violencia de género

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La violencia de género constituye una vulneración grave de los derechos fundamentales y una manifestación extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Las Administraciones Públicas tienen la obligación de garantizar la protección efectiva de las víctimas, también en el ámbito laboral.

La normativa reconoce derechos laborales específicos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tales como la adaptación o reducción de jornada, la movilidad, el cambio de puesto o la suspensión de la relación de servicios, entre

otros. Sin embargo, la efectividad de estos derechos depende de la existencia de procedimientos claros, confidenciales y accesibles que permitan su ejercicio sin generar situaciones de exposición o revictimización.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad ha evidenciado la ausencia de un procedimiento interno específico en esta materia y la necesidad de reforzar la información y sensibilización sobre los derechos laborales reconocidos legalmente.

En este contexto, el I Plan de Igualdad aborda esta área desde un enfoque preventivo y garantista, orientado a dotar a la organización de mecanismos claros que aseguren la protección laboral efectiva y la confidencialidad en caso de que se produzca una situación de violencia de género.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y reforzar el compromiso institucional en esta materia, se establecen los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 17. Garantizar la existencia de un procedimiento interno que asegure la protección laboral en situaciones de violencia de género.**

1. Elaborar y aprobar un procedimiento interno que garantice confidencialidad, agilidad y protección frente a cualquier forma de represalia.

#### **OBJETIVO 18. Reforzar la información y sensibilización en materia de violencia de género.**

1. Difundir de manera clara y accesible los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.
2. Impulsar acciones formativas en prevención de violencia de género.

## 9.10. Área de comunicación y lenguaje inclusivo

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La comunicación institucional constituye una herramienta clave en la consolidación de la cultura organizativa y en la proyección del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. El lenguaje utilizado en documentos administrativos, comunicaciones internas y contenidos públicos no es neutro, sino que contribuye a visibilizar realidades y a reforzar determinados modelos de representación.

La normativa en materia de igualdad establece que el principio de igualdad debe informar la actuación de los poderes públicos, lo que incluye la comunicación

institucional. Desde esta perspectiva, el uso de lenguaje inclusivo y la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos soportes comunicativos forman parte del compromiso organizativo con la igualdad efectiva.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad refleja una utilización mayoritariamente adecuada del lenguaje en las comunicaciones vinculadas a procesos selectivos y documentación relacionada con igualdad. No obstante, se ha identificado la conveniencia de establecer criterios homogéneos que garanticen coherencia y sistematicidad en todos los documentos y canales internos.

En este contexto, el I Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque de mejora organizativa orientado a consolidar una comunicación alineada con el principio de igualdad.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de reforzar la coherencia institucional en materia de igualdad a través de la comunicación, se establecen los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 19. Garantizar la utilización sistemática de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.**

1. Elaborar una guía interna básica de comunicación inclusiva dirigida al personal.
2. Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.

#### **OBJETIVO 20. Promover una representación equilibrada y no estereotipada en la imagen institucional.**

1. Incorporar criterios de revisión de imágenes y contenidos desde la perspectiva de género en publicaciones y materiales institucionales.

## 9.11. Área de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

### ¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La prevención de riesgos laborales constituye una obligación esencial de la organización y un elemento determinante para garantizar la seguridad y la salud de la plantilla. Desde la perspectiva de igualdad, la gestión preventiva debe incorporar la variable sexo con el fin de evitar tratamientos aparentemente neutros que puedan generar impactos diferenciados.

La normativa en materia de igualdad exige que las condiciones de trabajo se analicen desde la perspectiva de género, especialmente en lo relativo a riesgos

psicosociales, ergonomía, adecuación de equipos de protección y situaciones de especial sensibilidad, como embarazo o lactancia.

El diagnóstico realizado en la Mancomunidad no ha identificado incumplimientos formales en materia preventiva, pero sí ha evidenciado la ausencia de una integración sistemática de la perspectiva de género en la evaluación y seguimiento de riesgos laborales. En particular, no se dispone de análisis desagregados por sexo ni de revisión específica de posibles diferencias en exposición o impacto.

En un contexto de segregación horizontal en determinados puestos — especialmente en áreas feminizadas vinculadas a cuidados— resulta especialmente relevante asegurar que los riesgos asociados a estos puestos estén adecuadamente identificados y valorados.

En este sentido, el I Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque preventivo y técnico, orientado a integrar de manera progresiva la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral.

### ¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar una gestión preventiva sensible a las posibles diferencias de género, se establecen los siguientes objetivos específicos:

#### **OBJETIVO 21. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.**

1. Analizar la información relativa a siniestralidad y condiciones de trabajo desagregada por sexo, cuando proceda.
2. Revisar las evaluaciones de riesgos para incorporar, en su caso, la variable sexo y posibles diferencias en exposición o impacto.

## 10. PLAN DE ACCIÓN

Una vez realizado el diagnóstico de situación y definidas las áreas de intervención y los objetivos estratégicos del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad, se procede a concretar el presente **Plan de Acción**, que constituye la parte operativa del documento.

En este apartado se recogen de forma sistematizada las medidas específicas diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, transformando las líneas estratégicas en actuaciones concretas, evaluables y calendarizadas. Cada medida incorpora una Descripción precisa de su contenido, la identificación de las personas u órganos responsables de su ejecución, su nivel de prioridad, el plazo previsto para su desarrollo y los indicadores que permitirán realizar su seguimiento y evaluación.

Esta estructuración responde a la necesidad de dotar al Plan de un carácter práctico y operativo, garantizando su viabilidad, la asignación clara de responsabilidades y la posibilidad de medir su grado de cumplimiento durante toda su vigencia.

### 1. ÁREA TRANSVERSAL

**OBJETIVO 1.** Garantizar la adecuada difusión y conocimiento efectivo del I Plan de Igualdad en el conjunto de la organización.

1.1. Presentar formalmente el I Plan de Igualdad a la plantilla y a los órganos de gobierno de la Mancomunidad	
Descripción	Organizar un acto o sesión formal de presentación del I Plan de Igualdad dirigido a toda la plantilla y a los órganos de gobierno de la Mancomunidad, con el objetivo de dar a conocer su contenido, objetivos, medidas previstas, calendario de ejecución y sistema de seguimiento. La presentación podrá realizarse en formato presencial, virtual o mixto, garantizando el acceso a la información a todo el personal.
Responsable de ejecución	Presidencia de la Mancomunidad, con el apoyo de la Secretaría y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fecha de celebración del acto de presentación del I Plan de Igualdad.</li><li>• Número de personas asistentes al acto o destinatarias de la comunicación interna.</li><li>• Fecha y medio de publicación del Plan en la web municipal o portal institucional.</li></ul>

1.2. Difundir periódicamente el grado de avance de las medidas previstas	
<b>Descripción</b>	Establecer un sistema de comunicación interna periódico para informar a la plantilla y a los órganos de gobierno sobre el grado de ejecución del I Plan de Igualdad, incluyendo medidas implementadas, actuaciones en curso y resultados obtenidos. La difusión podrá realizarse mediante circulares internas, tablón de anuncios, intranet, correo electrónico u otros canales habituales de comunicación organizativa.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Semestral
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones de difusión realizadas durante el periodo evaluado.</li> <li>• Canales utilizados para la difusión (comunicaciones internas, web municipal, portal de transparencia u otros).</li> <li>• Fecha de cada actuación de difusión realizada.</li> <li>• Documentación acreditativa de las actuaciones difundidas (correo, enlace web, publicación institucional).</li> </ul>

## OBJETIVO 2. Establecer un sistema estructurado de seguimiento y evaluación del Plan.

2.1. Elaborar un informe anual de seguimiento que recoja el grado de ejecución de las medidas	
<b>Descripción</b>	<p>Se elaborará un informe de seguimiento del I Plan de Igualdad que recoja el grado de ejecución de las medidas previstas, el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y los indicadores asociados a cada actuación.</p> <p>El informe será presentado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo ser objeto de dación de cuenta o tratamiento en sesión plenaria, a fin de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la evaluación periódica del Plan.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración del informe de seguimiento.</li> <li>• Fecha de presentación del informe.</li> <li>• Constancia en acta de su tratamiento en sesión plenaria.</li> <li>• Propuestas de mejora derivadas del informe.</li> </ul>

### OBJETIVO 3. Reforzar la integración progresiva de la perspectiva de género en los procedimientos internos.

#### 3.1. Impartir formación básica en igualdad dirigida a la plantilla

<b>Descripción</b>	Se impulsará la realización de acciones formativas básicas en materia de igualdad de género dirigidas al personal, con el fin de reforzar el conocimiento normativo, conceptual y práctico necesario para integrar la perspectiva de género en la gestión ordinaria. La formación podrá desarrollarse en modalidad presencial u online y se orientará especialmente a personal con funciones de responsabilidad, gestión o toma de decisiones.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

#### 3.2. Incorporar de forma sistemática la desagregación de datos por sexo en los registros internos

<b>Descripción</b>	<p>Se promoverá la incorporación sistemática de la variable sexo en los registros y bases de datos internas de la Mancomunidad, siempre que la naturaleza de la información lo permita y conforme a la normativa de protección de datos.</p> <p>Esta medida permitirá disponer de información desagregada para el análisis periódico desde la perspectiva de género y facilitará la evaluación del impacto de las políticas municipales.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Secretaría / Recursos Humanos, en coordinación con las distintas áreas municipales.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de registros, bases de datos o aplicaciones internas que incorporan la variable sexo.</li> <li>• Porcentaje de nuevas recogidas de datos que incluyen la variable sexo respecto al total de formularios o registros creados durante el periodo evaluado.</li> <li>• Áreas que disponen de información desagregada por sexo en sus informes internos.</li> <li>• Informes o análisis elaborados utilizando datos desagregados por sexo.</li> </ul>

3.3. Impartir formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género	
<b>Descripción</b>	<p>Se impulsarán acciones formativas específicas dirigidas a los cargos políticos y al personal técnico con responsabilidades en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas, con el objetivo de favorecer la integración efectiva de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos y en el diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones.</p> <p>La formación incluirá contenidos relativos a los fundamentos de los presupuestos con enfoque de género, el análisis del impacto diferenciado de las políticas públicas, la identificación de posibles brechas de género y el uso de herramientas prácticas para su aplicación en el ámbito local.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área y nivel de responsabilidad.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

3.4. Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad	
<b>Descripción</b>	<p>Se impulsarán acciones formativas dirigidas al personal técnico y a los cargos políticos con responsabilidades en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, con el objetivo de reforzar la integración transversal de la perspectiva de género en la acción supramunicipal.</p> <p>La formación abordará herramientas prácticas para el análisis de impacto de género, diseño de actuaciones con enfoque inclusivo, planificación estratégica y evaluación de resultados desde la perspectiva de igualdad.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área y nivel de responsabilidad.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

## 2. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO 4.** Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen conforme al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.1. Incorporar lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de bases y convocatorias	
<b>Descripción</b>	Revisar y adaptar la redacción de las bases reguladoras, convocatorias y demás documentación vinculada a los procesos de selección y contratación para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, conforme a las recomendaciones institucionales en materia de comunicación igualitaria.
<b>Responsable de ejecución</b>	Secretaría-Intervención, en coordinación con la Presidencia.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de bases y convocatorias publicadas que han sido revisadas conforme a criterios de lenguaje inclusivo.</li> <li>• Actualización y aprobación de modelos tipo de convocatoria con lenguaje inclusivo.</li> <li>• Detección y corrección de expresiones o requisitos susceptibles de generar discriminación por razón de sexo.</li> <li>• Revisión anual de los modelos utilizados en los procesos selectivos.</li> </ul>

4.2. Garantizar que la composición de los órganos de selección respete el principio de presencia equilibrada, conforme a la normativa aplicable	
<b>Descripción</b>	Asegurar que los tribunales u órganos de selección designados en los procesos selectivos respeten el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la normativa vigente, salvo causa debidamente justificada.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de órganos de selección que cumplen el principio de presencia equilibrada.</li> <li>• Actas o resoluciones de nombramiento que acrediten la composición equilibrada.</li> <li>• Justificación documentada en caso de imposibilidad de cumplimiento.</li> </ul>

**OBJETIVO 5.** Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género y prevenir la segregación horizontal.

**5.1. Analizar periódicamente la evolución de la distribución por sexo en los distintos puestos y áreas**

<b>Descripción</b>	Realizar un análisis periódico de la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos, categorías profesionales y áreas funcionales de la Mancomunidad, con el fin de detectar posibles situaciones de segregación horizontal o concentración desequilibrada por sexo, y adoptar, en su caso, medidas correctoras o de mejora.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media-Alta
<b>Temporalidad</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informe anual con datos desagregados por sexo por puesto y área.</li><li>• Fecha de publicación del informe.</li><li>• Medidas adoptadas, en su caso, ante situaciones de desequilibrio detectadas.</li></ul>

### 3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS

**OBJETIVO 6.** Garantizar la adecuación entre funciones desempeñadas y clasificación profesional del personal.

#### 6.1. Impulsar la revisión o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género

<b>Descripción</b>	Promover la elaboración o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), garantizando que la valoración de los puestos se base en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, e incorporando de forma expresa la perspectiva de género entre mujeres y hombres, con el fin de prevenir posibles sesgos o infravaloraciones indirectas.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Inicio del proceso de revisión técnica de la RPT.</li><li>• Informe de valoración de puestos elaborado.</li><li>• Actualización aprobada, en su caso.</li><li>• Adecuación entre funciones reales y clasificación formal.</li></ul>

#### 6.2. Mantener actualizada la clasificación profesional y la asignación de complementos

<b>Descripción</b>	Esta medida consiste en mantener actualizada la clasificación profesional, así como la asignación de complementos asegurando que su aplicación se realice conforme a criterio objetivos, transparentes y no discriminatorios.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media-Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• N.º de complementos asignados.</li><li>• Fecha de actualización.</li><li>• Modificaciones realizadas.</li></ul>

#### 4. ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

**OBJETIVO 7.** Implantar una planificación formativa estructurada vinculada a las necesidades reales de los puestos y áreas.

7.1. Identificar periódicamente las necesidades formativas de los distintos puestos y servicios	
<b>Descripción</b>	Establecer un procedimiento periódico para la detección y análisis de las necesidades formativas del personal en función de las características de los distintos puestos, áreas y servicios, teniendo en cuenta tanto los requerimientos técnicos como la incorporación transversal de la perspectiva de igualdad. Esta identificación permitirá diseñar una planificación formativa coherente, objetiva y ajustada a la realidad organizativa.
<b>Responsable de ejecución</b>	Secretaría-Intervención, en coordinación con la Presidencia y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de personas participantes en el proceso de identificación de necesidades formativas, desagregado por sexo, área y nivel jerárquico.</li><li>• Herramientas utilizadas para la recogida de información (cuestionarios, reuniones, entrevistas u otras).</li><li>• Aprobación o validación interna del documento de necesidades formativas por el órgano competente.</li></ul>

7.2. Diseñar e implantar un Plan de Formación anual o plurianual	
<b>Descripción</b>	<p>Se diseñará e implantará un Plan de Formación anual o plurianual que incorpore las necesidades formativas previamente identificadas y garantice la integración transversal de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>El Plan establecerá criterios objetivos de planificación, prioridades formativas por áreas, tipología de acciones, destinatarios, calendario de ejecución y mecanismos de evaluación y seguimiento.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de seguimiento, en coordinación con la presidencia.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aprobación formal del Plan de Formación por el órgano competente.</li><li>• Número de áreas municipales incluidas en la planificación formativa.</li><li>• Número total de horas de formación previstas y ejecutadas.</li><li>• Número de personas participantes en las acciones incluidas en el Plan, desagregado por sexo, área municipal y nivel jerárquico.</li></ul>

**OBJETIVO 8. Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.**

8.1. Asegurar la difusión adecuada de la oferta formativa a toda la plantilla	
<b>Descripción</b>	Garantizar que toda la oferta formativa disponible sea comunicada de forma clara, accesible y simultánea a la totalidad de la plantilla, utilizando los canales internos habituales, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y evitar posibles desigualdades derivadas de falta de información.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento, en coordinación con la Presidencia.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones de difusión realizadas por cada convocatoria formativa.</li> <li>• Canales utilizados para la difusión (correo corporativo, intranet, tablones internos u otros).</li> <li>• Porcentaje de áreas que reciben comunicación formal de la oferta formativa.</li> <li>• Participación en las acciones formativas desagregada por sexo y nivel jerárquico.</li> </ul>

8.2. Analizar la participación en acciones formativas desagregada por sexo	
<b>Descripción</b>	Realizar un análisis periódico de la participación del personal en las acciones formativas, incorporando la desagregación por sexo, con el objetivo de detectar posibles desequilibrios en el acceso o en la especialización formativa y, en su caso, adoptar medidas correctoras.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones formativas en las que se registran datos desagregados por sexo, área municipal y nivel jerárquico.</li> <li>• Elaboración de informe anual interno con datos desagregados y análisis comparativo por sexo.</li> <li>• Medidas adoptadas, en su caso, ante situaciones de desequilibrio o infrarrepresentación detectadas.</li> </ul>

## 5. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO 9.** Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos y transparentes.

9.1. Definir y documentar los criterios aplicables en los procesos de promoción o provisión de puestos que puedan convocarse	
<b>Descripción</b>	<p>En los procesos de promoción interna o provisión de puestos que se convoquen durante la vigencia del Plan, se aplicarán criterios de valoración objetivos, previamente definidos y recogidos en las bases correspondientes, conforme a los principios de mérito, capacidad y transparencia.</p> <p>Las bases deberán especificar de forma clara los requisitos, los méritos valorables y los sistemas de puntuación, garantizando la publicidad de los baremos y resultados y evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de procesos en los que se establecen y publican criterios de valoración previamente definidos.</li> <li>• Publicación de baremos y resultados desagregados por sexo.</li> <li>• Número de personas participantes y adjudicatarias, desagregado por sexo.</li> <li>• Análisis de los resultados desde la perspectiva de igualdad.</li> </ul>

9.2. Garantizar la comunicación interna de las vacantes y oportunidades profesionales que se generen	
<b>Descripción</b>	Asegurar que todas las vacantes, procesos de provisión y oportunidades de promoción profesional que se generen sean comunicadas internamente a la totalidad de la plantilla mediante los canales oficiales, garantizando la igualdad de acceso a la información y la transparencia del proceso.
<b>Responsable de ejecución</b>	Secretaría-Intervención, bajo la supervisión de la Presidencia.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de vacantes comunicadas internamente antes de su provisión.</li> <li>• Plazo medio de comunicación desde la generación de la vacante.</li> <li>• % de candidaturas internas desagregadas por sexo.</li> <li>• % de promociones internas desagregadas por sexo.</li> </ul>

**OBJETIVO 10. Garantizar la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y prevenir posibles efectos indirectos de discriminación.**

<b>10.1. Asegurar que el ejercicio de derechos de conciliación no genere efectos adversos en la promoción profesional</b>	
<b>Descripción</b>	Garantizar que el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (reducción de jornada, permisos, excedencias u otras medidas legalmente reconocidas) no suponga un perjuicio directo o indirecto en los procesos de promoción profesional, evaluación del desempeño o acceso a oportunidades de desarrollo. Se velará por que los criterios aplicables sean objetivos y no penalicen situaciones de conciliación.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Permanente
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de personas que ejercen derechos de conciliación, desagregado por sexo.</li><li>• Tasa de participación en procesos de promoción de personas con medidas de conciliación.</li><li>• % de promociones concedidas a personas en situación de conciliación.</li><li>• Brecha en la tasa de promoción entre mujeres y hombres que ejercen conciliación.</li><li>• Registro anual de incidencias o reclamaciones relacionadas.</li><li>• Informe anual de la Comisión de Seguimiento sobre impacto en carrera profesional.</li></ul>

## 6. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

**OBJETIVO 11.** Garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial.

11.1. Actualizar la Auditoría Retributiva, en los casos previstos en la normativa vigente	
<b>Descripción</b>	<p>Se actualizará la Auditoría Retributiva, en los casos previstos en la normativa vigente. Analizando específicamente las diferencias que superen el 25%, comprobando las causas que la originan y adoptando, en su caso, medidas concretas.</p> <p>Asimismo, se revisarán los distintos conceptos retributivos y la valoración de los puestos de trabajo, garantizando la aplicación de criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Recursos Humanos / Secretaría, con apoyo técnico especializado si procede.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de inicio del proceso de revisión.</li> <li>• Elaboración del informe de auditoría retributiva conforme a la normativa vigente.</li> <li>• Identificación de posibles brechas retributivas no justificadas.</li> <li>• Plan de actuación o medidas correctoras derivadas de la auditoría.</li> </ul>

11.2. Realizar anualmente el registro retributivo conforme a la normativa vigente	
<b>Descripción</b>	<p>Se elaborará anualmente el registro retributivo de la Mancomunidad, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, garantizando la inclusión de los valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor.</p> <p>El registro permitirá identificar posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres y servirá como instrumento de análisis y seguimiento en materia de igualdad salarial.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Recursos Humanos / Secretaría, con apoyo técnico especializado si procede.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Plazo</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de realización del registro retributivo anual.</li> <li>• Brechas detectadas.</li> <li>• Valores obtenidos.</li> </ul>

11.3. Incluir el seguimiento de la igualdad retributiva dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad.	
<b>Descripción</b>	Se incluirá dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad el seguimiento del cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, revisando periódicamente la información disponible en materia salarial, analizando posibles desviaciones y proponiendo, en su caso, medidas correctoras que garanticen la transparencia y la ausencia de discriminación en las retribuciones.
<b>Responsable de ejecución</b>	Recursos Humanos / Secretaría, con apoyo técnico especializado si procede.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Plazo</b>	Continua
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de la inclusión.</li> <li>• Fechas de las diversas revisiones.</li> <li>• Análisis de desviaciones detectadas.</li> <li>• Medidas correctoras.</li> </ul>

**OBJETIVO 12. Reforzar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.**

12.1. Elaborar y difundir un documento interno explicativo sobre la estructura salarial y los criterios de asignación de complementos	
<b>Descripción</b>	<p>Se elaborará y difundirá un documento interno explicativo que describa de forma clara y accesible la estructura del sistema retributivo, incluyendo los conceptos salariales, criterios de asignación de complementos, clasificación profesional y normativa aplicable.</p> <p>El documento tendrá como finalidad reforzar la transparencia, facilitar la comprensión del sistema retributivo por parte de la plantilla y prevenir posibles interpretaciones erróneas o percepciones de desigualdad.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración del documento explicativo.</li> <li>• Contenido incorporado en el documento (estructura salarial, complementos, criterios de asignación y normativa aplicable).</li> <li>• Número de personas destinatarias de la comunicación interna del documento.</li> <li>• Canales utilizados para su difusión (correo corporativo, intranet u otros).</li> </ul>

## 7. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**OBJETIVO 13.** Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.

13.1. Elaborar y difundir una guía interna que recoja de forma clara los derechos de conciliación, procedimiento de solicitud y garantías de no penalización profesional	
<b>Descripción</b>	<p>Se elaborará una guía interna que sistematice y compile las medidas de conciliación reconocidas al personal. La guía detallará los procedimientos de solicitud, plazos, órganos competentes para su resolución y garantías expresas de no penalización en la carrera profesional o en la valoración del desempeño.</p> <p>Asimismo, se garantizará su difusión a toda la plantilla a través de los canales internos oficiales, incorporándola como documento de referencia permanente.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración y aprobación de la guía.</li> <li>• Contenido mínimo incorporado en la guía (medidas vigentes, procedimientos de solicitud, plazos, órganos competentes y garantías de no penalización).</li> <li>• Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación de difusión de la guía.</li> <li>• Canales utilizados para su difusión y disponibilidad permanente.</li> <li>• Número de consultas recibidas en relación con las medidas de conciliación tras la difusión de la guía, en su caso.</li> </ul>

13.2. Analizar periódicamente el uso de medidas de conciliación desagregado por sexo	
<b>Descripción</b>	<p>Se realizará un seguimiento anual del uso de las medidas de conciliación por parte del personal, recogiendo datos desagregados por sexo, área municipal y tipología de medida solicitada.</p> <p>El análisis permitirá identificar posibles desequilibrios en el ejercicio de estos derechos, evaluar la distribución de su utilización y, en su caso, proponer actuaciones que favorezcan una mayor corresponsabilidad y equidad.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de solicitudes de medidas de conciliación registradas, desagregado por sexo, área y tipo de medida.</li> <li>• Número de medidas concedidas, desagregado por sexo.</li> <li>• Elaboración de informe anual de análisis del uso de las medidas de conciliación.</li> <li>• Medidas adoptadas, en su caso, ante desequilibrios detectados.</li> </ul>

**OBJETIVO 14. Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.**

14.1. Impulsar formación para la sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla	
<b>Descripción</b>	Impartir formación dirigida a toda la plantilla con el fin de fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico, visibilizar la importancia del reparto equilibrado de responsabilidades y reforzar una cultura organizativa que favorezca el ejercicio igualitario de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

**8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**OBJETIVO 15. Garantizar la correcta implementación y el conocimiento efectivo del Protocolo de prevención del acoso.**

15.1. Difundir el Protocolo entre toda la plantilla y asegurar su accesibilidad permanente a través de los canales internos oficiales	
<b>Descripción</b>	<p>Se realizará una difusión formal y estructurada del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla municipal, garantizando su conocimiento efectivo.</p> <p>La difusión incluirá su remisión mediante canales internos oficiales, su disponibilidad permanente en la intranet o repositorio documental corporativo y su incorporación a los materiales de bienvenida del personal de nueva incorporación.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de realización de la comunicación formal de difusión del Protocolo.</li> <li>• Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación interna, desagregado por sexo.</li> <li>• Número de personas de nueva incorporación que reciben el Protocolo en el proceso de acogida, desagregado por sexo.</li> </ul>

15.2. Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	
<b>Descripción</b>	<p>Se elaborará una guía interna complementaria que explique de forma clara y accesible el funcionamiento del Protocolo, detallando las fases del procedimiento, los canales de comunicación disponibles, las garantías de confidencialidad, la protección frente a represalias y los derechos y obligaciones de las partes implicadas.</p> <p>La guía tendrá un carácter divulgativo y pedagógico, facilitando la comprensión del procedimiento y reforzando la confianza en el sistema de prevención.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión instructora del Protocolo.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración y validación de la guía informativa.</li> <li>• Contenido mínimo incorporado (fases del procedimiento, canales de comunicación, garantías y derechos).</li> <li>• Número o porcentaje de personas destinatarias de la difusión interna, desagregado por sexo.</li> <li>• Disponibilidad permanente de la guía en los canales internos oficiales.</li> </ul>

## OBJETIVO 16. Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.

16.1. Garantizar la formación adecuada de las personas que puedan intervenir en la aplicación del protocolo	
<b>Descripción</b>	Asegurar que las personas designadas para intervenir en la aplicación del Protocolo (personas instructoras, miembros de la comisión u otras figuras previstas) reciban formación específica y adecuada en materia de prevención, detección y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como en principios de confidencialidad, imparcialidad y protección de las personas afectadas.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

## 16.2. Impulsar acciones formativas específicas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Descripción</b>	Organizar acciones formativas específicas dirigidas a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de sensibilizar, informar sobre conductas constitutivas de acoso, dar a conocer el procedimiento interno y reforzar una cultura organizativa de tolerancia cero.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

## 9. ÁREA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO 17.** Garantizar la existencia de un procedimiento interno que asegure la protección laboral en situaciones de violencia de género.

### 17.1 Elaborar y aprobar un procedimiento interno que garantice confidencialidad, agilidad y protección frente a cualquier forma de represalia

<b>Descripción</b>	Elaborar y aprobar un procedimiento interno específico que regule las actuaciones a seguir en situaciones en las que una trabajadora sea víctima de violencia de género, garantizando la confidencialidad de la información, la agilidad en la tramitación de las solicitudes, la adaptación de condiciones laborales cuando proceda y la protección frente a cualquier forma de represalia o discriminación.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia y Secretaría-Intervención, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Alta
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de aprobación del procedimiento interno de actuación en situaciones de violencia de género.</li> <li>• Designación formal de persona o unidad de referencia para la gestión confidencial de los casos.</li> <li>• Difusión interna del procedimiento entre la plantilla municipal.</li> <li>• Número de solicitudes o actuaciones gestionadas.</li> </ul>

**OBJETIVO 18. Reforzar la información y sensibilización en materia de violencia de género.**

18.1. Difundir de manera clara y accesible los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género	
<b>Descripción</b>	Informar y difundir entre la plantilla, de manera clara y accesible, los derechos laborales reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género (adaptación o reducción de jornada, movilidad geográfica, suspensión o extinción del contrato, entre otros), garantizando que dicha información esté permanentemente disponible en los canales internos oficiales.
<b>Responsable de ejecución</b>	Presidencia, con el apoyo de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración o actualización del documento informativo.</li> <li>• Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación interna, desagregado por sexo.</li> <li>• Disponibilidad permanente de la información.</li> <li>• Actualización del contenido conforme a modificaciones normativas.</li> </ul>

18.2. Impulsar acciones formativas en prevención de la violencia de género	
<b>Descripción</b>	<p>Se impulsarán acciones formativas dirigidas a la plantilla en materia de prevención de la violencia de género, con el objetivo de reforzar el conocimiento del marco normativo aplicable, sensibilizar sobre las distintas manifestaciones de la violencia de género y promover una cultura organizativa basada en la detección temprana, el apoyo institucional y la tolerancia cero.</p> <p>La formación podrá desarrollarse en modalidad presencial u online y tendrá carácter preventivo y sensibilizador, incorporando contenidos prácticos orientados a la identificación de situaciones de riesgo y a la adecuada actuación institucional.</p>
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).</li> <li>• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> <li>• Acciones de sensibilización desarrolladas.</li> </ul>

## 10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

**OBJETIVO 19. Garantizar la utilización sistemática de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.**

19.1. Elaborar una guía interna básica de comunicación inclusiva dirigida al personal	
<b>Descripción</b>	Elaborar una guía interna básica que establezca orientaciones prácticas para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación administrativa, institucional y organizativa, dirigida al conjunto del personal. La guía incluirá recomendaciones sencillas y ejemplos aplicables a documentos habituales.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media.
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fecha de elaboración y aprobación de la guía.</li> <li>• Número o porcentaje de personas destinatarias de la difusión interna.</li> <li>• Disponibilidad permanente en los canales internos oficiales.</li> <li>• Número de documentos o comunicaciones revisados conforme a los criterios establecidos.</li> </ul>

19.2. Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista	
<b>Descripción</b>	Se impulsarán acciones formativas dirigidas al personal, especialmente a quienes elaboran documentos administrativos o gestionan contenidos institucionales, con el fin de capacitar en el uso de lenguaje inclusivo y en la aplicación práctica de la perspectiva de género en la comunicación institucional.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número total de horas de formación impartidas.</li> <li>• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje respecto al total del personal destinatario.</li> <li>• Materiales o recursos formativos utilizados.</li> <li>• Modalidad de impartición.</li> <li>• Evaluación de satisfacción o aprovechamiento.</li> </ul>

**OBJETIVO 20.** Promover una representación equilibrada y no estereotipada en la imagen institucional.

**20.1.** Incorporar criterios de revisión de imágenes y contenidos desde la perspectiva de género en publicaciones y materiales institucionales.

<b>Descripción</b>	Establecer criterios de revisión de imágenes, contenidos y materiales gráficos utilizados en publicaciones y comunicaciones institucionales, con el fin de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres, evitar estereotipos de género y promover una imagen coherente con el principio de igualdad.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y aprobación de criterios internos de revisión.</li> <li>• Número de campañas o publicaciones revisadas conforme a dichos criterios.</li> <li>• Inclusión de cláusulas de igualdad en encargos o contrataciones externas de comunicación, en su caso.</li> <li>• Revisión anual de contenidos institucionales desde la perspectiva de género.</li> </ul>

## 11.ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**OBJETIVO 21.** Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

**21.1.** Analizar la información relativa a siniestralidad y condiciones de trabajo desagregada por sexo, cuando proceda

<b>Descripción</b>	Analizar periódicamente la información disponible en materia de siniestralidad laboral, accidentes, incidencias y condiciones de trabajo, incorporando la desagregación por sexo cuando proceda, con el fin de detectar posibles diferencias significativas en la exposición a riesgos o en sus efectos.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Temporalidad</b>	Anual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de registros de siniestralidad desagregados por sexo.</li> <li>• Tasa de incidencia anual por sexo.</li> <li>• Informe anual con análisis comparativo.</li> <li>• N.º de diferencias significativas detectadas.</li> <li>• N.º de medidas preventivas adoptadas como consecuencia del análisis.</li> <li>• Seguimiento anual de la evolución de brechas detectadas.</li> </ul>

**21.2. Revisar las evaluaciones de riesgos para incorporar, en su caso, la variable sexo y posibles diferencias en exposición o impacto**

<b>Descripción</b>	Revisar las evaluaciones de riesgos laborales para valorar la incorporación de la variable sexo en la identificación, evaluación y planificación preventiva, teniendo en cuenta posibles diferencias biológicas y sociales que puedan influir en la exposición a riesgos o en su impacto. En su caso, se adoptarán medidas preventivas ajustadas a dichas diferencias.
<b>Responsable de ejecución</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Plazo</b>	Puntual
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• % de evaluaciones de riesgos revisadas incorporando la variable sexo.</li><li>• N.º de puestos analizados con enfoque diferenciado.</li><li>• N.º de riesgos identificados con impacto diferenciado por sexo.</li><li>• N.º de medidas preventivas específicas adoptadas.</li><li>• Existencia de informe técnico que acredite la revisión.</li><li>• Actualización documental del sistema de prevención.</li></ul>

## 10.1. Acciones previstas por área

ACCIONES			
ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º MEDIDA	DENOMINACIÓN	ACCIONES/ÁREA
ÁREA TRANSVERSAL	<b>OBJETIVO 1.</b> Garantizar la adecuada difusión institucional y el conocimiento efectivo del I Plan de Igualdad en el conjunto de la organización.		7
	Medida 1.1.	Presentar formalmente el I Plan de Igualdad a la plantilla y a los órganos de Gobierno de la Mancomunidad.	
	Medida 1.2.	Difundir periódicamente el grado de avance de las medidas previstas.	
	<b>OBJETIVO 2.</b> Establecer un sistema estructurado de seguimiento y evaluación del Plan.		
	Medida 2.1.	Elaborar un informe anual de seguimiento que recoja el grado de ejecución de las medidas.	
	<b>OBJETIVO 3.</b> Reforzar la integración progresiva de la perspectiva de género en los procedimientos internos.		
	Medida 3.1.	Impartir formación básica en igualdad dirigida a la plantilla.	
	Medida 3.2.	Incorporar de forma sistemática la desagregación de datos por sexo en los registros internos.	
	Medida 3.3.	Impartir formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.	
	Medida 3.4.	Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.	
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<b>OBJETIVO 4.</b> Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.		3
	Medida 4.1.	Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista en bases y convocatorias.	
	Medida 4.2.	Garantizar que la composición de los órganos de selección respete el principio de presencia equilibrada, conforme a la normativa aplicable.	
	<b>OBJETIVO 5.</b> Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género y prevenir la segregación horizontal.		
	Medida 5.1.	Analizar periódicamente la evolución de la distribución por sexo en los distintos puestos y áreas.	

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<b>OBJETIVO 6.</b> Garantizar la adecuación entre funciones desempeñadas y la clasificación profesional del personal.		2
	Medida 6.1.	Impulsar la revisión o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.	
	Medida 6.2.	Mantener actualizada la clasificación profesional y la asignación de complementos, asegurando que su aplicación se realice conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.	
ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<b>OBJETIVO 7.</b> Implantar una planificación formativa estructurada vinculada a las necesidades reales de los puestos y áreas.		4
	Medida 7.1.	Identificar periódicamente las necesidades formativas de los distintos puestos y niveles.	
	Medida 7.2.	Diseñar e implantar un Plan de Formación anual o plurianual.	
	<b>OBJETIVO 8.</b> Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.		
	Medida 8.1.	Asegurar la difusión adecuada de la oferta formativa a toda la plantilla.	
	Medida 8.2.	Analizar la participación en acciones formativas desagregadas por sexo.	
ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	<b>OBJETIVO 9.</b> Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos y transparentes.		3
	Medida 9.1.	Definir y documentar los criterios aplicables en los procesos de promoción o provisión de puestos que puedan convocarse.	
	Medida 9.2.	Garantizar la comunicación interna de las vacantes y oportunidades profesionales que se generen.	
	<b>OBJETIVO 10.</b> Garantizar la igualdad efectiva en el desarrollo profesional y prevenir posibles efectos indirectos de discriminación.		
	Medida 10.1.	Asegurar que el ejercicio de derechos de conciliación no genere afectos adversos en la promoción profesional.	
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES	<b>OBJETIVO 11.</b> Garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad retributiva y transparencia salarial.		4
	Medida 11.1.	Actualizar la Auditoría Retributiva, en lo casos previstos en la normativa vigente. Analizando específicamente las diferencias que superen el 25%, comprobando las causas que las originan y adoptando, en su caso, medidas correctoras.	
	Medida 11.2.	Realizar anualmente el registro retributivo conforme a la normativa vigente.	
	Medida 11.3.	Incluir el seguimiento de la igualdad retributiva dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad	
	<b>OBJETIVO 12.</b> Reforzar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.		
	Medida 12.1.	Elaborar y difundir un documento interno explicativo sobre la estructura salarial y los criterios de asignación de complementos.	

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<b>OBJETIVO 13.</b> Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.		3
	Medida 13.1.	Elaborar y difundir una guía interna que recoja de forma clara los derechos de conciliación, procedimiento de solicitud y garantías de no penalización profesional.	
	Medida 13.2.	Analizar periódicamente el uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
	<b>OBJETIVO 14.</b> Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.		
	Medida 14.1.	Impulsar acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.	
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>OBJETIVO 15.</b> Garantizar la correcta implementación y conocimiento del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		4
	Medida 15.1.	Difundir el Protocolo entre toda la plantilla y asegurar su accesibilidad permanente a través de los canales internos oficiales.	
	Medida 15.2.	Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	
	<b>OBJETIVO 16.</b> Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.		
	Medida 16.1.	Garantizar la formación adecuada de las personas que puedan intervenir en la aplicación del protocolo.	
	Medida 16.2.	Impulsar acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
ÁREA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	<b>OBJETIVO 17.</b> Garantizar la existencia de un procedimiento interno que asegure la protección laboral en situaciones de violencia de género.		3
	Medida 17.1.	Elaborar y aprobar un procedimiento interno que garantice la confidencialidad, la agilidad y la protección frente a represalias.	
	<b>OBJETIVO 18.</b> Reforzar la información y sensibilización en materia de violencia de género.		
	Medida 18.1.	Difundir de manera clara y accesible los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.	
	Medida 18.2.	Impulsar acciones formativas en prevención de la violencia de género.	

<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</b>	<b>OBJETIVO 19.</b> Garantizar la utilización sistemática de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.		3
	Medida 19.1.	Elaborar una guía interna básica de comunicación inclusiva dirigida al personal.	
	Medida 19.2.	Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.	
	<b>OBJETIVO 20.</b> Promover una representación equilibrada y no estereotipada en la imagen institucional.		
	Medida 20.1.	Incorporar criterios de revisión de imágenes y contenidos desde la perspectiva de género en publicaciones y materiales institucionales.	
<b>ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>OBJETIVO 21.</b> Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.		2
	Medida 21.1.	Analizar la información relativa a la siniestralidad y condiciones de trabajo desagregada por sexo, cuando proceda.	
	Medida 21.2.	Revisar las evaluaciones de riesgos para incorporar, en su caso, la variable sexo y posibles diferenciadas en exposición o impacto.	

## 11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz constituye un instrumento esencial para garantizar su correcta implantación, verificar el grado de ejecución de las medidas previstas y valorar los avances obtenidos en relación con los objetivos establecidos.

El seguimiento no se configura como una actuación puntual o diferida al final del periodo de vigencia del Plan, sino como un proceso continuo, sistemático y simultáneo a la ejecución de las medidas, permitiendo detectar posibles desviaciones, dificultades o necesidades de ajuste y adoptar, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

En coherencia con lo establecido en la normativa vigente —especialmente en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020— el sistema de seguimiento del presente Plan persigue los siguientes fines:

- Verificar el grado de cumplimiento de las medidas previstas.
- Comprobar la adecuación de los recursos asignados.
- Analizar el nivel de participación de las personas destinatarias.
- Detectar obstáculos o resistencias en la ejecución.
- Evaluar los avances producidos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Formular propuestas de mejora, modificación o actualización del Plan cuando resulte necesario.

El seguimiento se regirá por los principios de objetividad, transparencia, participación, corresponsabilidad institucional, trazabilidad de las actuaciones y desagregación sistemática de datos por sexo.

### 11.1. Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad

El seguimiento del I Plan de Igualdad corresponderá a la **Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz**, órgano colegiado de carácter específico y permanente constituido una vez aprobado formalmente el Plan, y distinto de la Comisión Negociadora que intervino en su elaboración.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> El Acta de constitución de la Comisión de Seguimiento, junto con su Reglamento de funcionamiento debidamente firmado, se incorporan como Anexo del presente Plan de Igualdad, en cumplimiento de los requisitos exigidos para su inscripción y registro oficial.

La creación de esta Comisión responde a la necesidad de dotar al Plan de un mecanismo estructurado de vigilancia, supervisión y control de su ejecución, en coherencia con los principios de corresponsabilidad y diálogo social que informan la normativa en materia de igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por:

**Presidencia:**

D./Dña. \_\_\_\_\_

**Secretaría:**

D./Dña. \_\_\_\_\_

**Vocalías**

D./Dña. \_\_\_\_\_

D./Dña. \_\_\_\_\_

La designación de las personas integrantes se formalizará mediante el procedimiento interno correspondiente, pudiendo ser objeto de sustitución o modificación durante la vigencia del Plan. Cualquier cambio en la composición deberá comunicarse formalmente al resto de integrantes y quedar debidamente documentado.

Asimismo, podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión, con voz pero sin voto, personas asesoras técnicas en materia de igualdad u otras especialidades cuya participación resulte necesaria en función de los asuntos a tratar, especialmente cuando se requiera análisis técnico específico o interpretación normativa.

La Comisión podrá aprobar normas internas de funcionamiento que desarrollen lo previsto en el presente Plan, regulando aspectos tales como convocatorias, régimen de adopción de acuerdos, sustituciones, elaboración y aprobación de actas, así como cualquier otra cuestión organizativa necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

## 11.2. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

### - Convocatoria y periodicidad

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, sin perjuicio de la posibilidad de celebrar reuniones extraordinarias cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la integran o cuando concurren circunstancias que lo justifiquen en relación con la ejecución del Plan.

Las convocatorias serán realizadas por la Presidencia, con una antelación mínima suficiente, e irán acompañadas del correspondiente orden del día y de la documentación necesaria para el análisis de los asuntos a tratar. En caso de reuniones extraordinarias, la convocatoria deberá motivar las razones que justifican su urgencia.

#### **- Constitución y quórum**

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando estén presentes, al menos, la mitad de sus integrantes con derecho a voto, garantizando en todo caso la presencia de representación de ambas partes.

Cuando no se alcance el quórum en primera convocatoria, podrá celebrarse una segunda convocatoria en los términos que se establezcan internamente.

#### **- Adopción de acuerdos**

La Comisión procurará adoptar sus acuerdos por consenso, en coherencia con la naturaleza participativa del Plan de Igualdad. En caso de no alcanzarse consenso, los acuerdos podrán adoptarse por mayoría simple de las personas integrantes con derecho a voto, dejando constancia en acta de las posiciones discrepantes si las hubiera.

#### **- Actas y documentación**

De cada sesión se levantará acta por la Secretaría, en la que se reflejarán las personas asistentes, el orden del día, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados y, en su caso, las propuestas formuladas.

Las actas serán remitidas a las personas integrantes para su revisión y aprobación, quedando archivadas como documentación oficial del Plan de Igualdad de la Mancomunidad.

#### **- Sistema técnico de seguimiento de las medidas**

El seguimiento del Plan se realizará mediante un sistema estructurado de recopilación y análisis de información basado en fichas individualizadas de seguimiento de cada medida.

Cada ficha incluirá, al menos:

- Área de intervención.
- Objetivo específico al que responde.

- Descripción de la medida.
- Indicadores de ejecución y resultado.
- Personas responsables de su implementación.
- Recursos asignados.
- Calendario previsto.
- Estado de ejecución (no iniciada, en curso, finalizada).
- Observaciones, incidencias detectadas y propuestas de mejora.

Este sistema permitirá disponer de información objetiva y verificable sobre el grado real de implementación del Plan, facilitando la posterior evaluación intermedia y final.

Cada medida incluida en el Plan contará con una **ficha de seguimiento**<sup>4</sup>. Dichas fichas serán cumplimentadas por el área o persona responsable de la ejecución de la medida y deberán contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la medida y objetivo vinculado.
- Área responsable de ejecución.
- Grado de ejecución (no iniciada, en ejecución, finalizada).
- Indicadores de seguimiento y nivel de cumplimiento.
- Resultados obtenidos.
- Dificultades detectadas.
- Propuestas de mejora o ajustes.
- Evidencias documentales acreditativas.

La Comisión analizará las fichas de seguimiento en sus reuniones ordinarias y valorará el grado de avance de cada medida conforme a los indicadores establecidos en el Plan.

#### - **Recopilación y sistematización de la información**

Las distintas áreas municipales responsables de la ejecución de medidas deberán facilitar a la Comisión la información necesaria para el seguimiento, incluyendo datos desagregados por sexo cuando resulte procedente.

---

<sup>4</sup> El modelo de ficha de seguimiento se incorpora como anexo al presente Plan.

La Comisión podrá requerir información complementaria cuando lo considere necesario para el adecuado ejercicio de sus funciones, respetando en todo caso la normativa en materia de protección de datos y confidencialidad.

La información recopilada servirá de base para la elaboración del Informe Anual de Seguimiento.

- **Confidencialidad**

Las personas integrantes de la Comisión estarán obligadas a guardar confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, especialmente cuando se trate de datos personales o información sensible.

### 11.3. Informe anual de seguimiento

Como instrumento formal del sistema de seguimiento, la Comisión de Seguimiento elaborará, con carácter anual, un **Informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz**, en el que se recogerá de manera sistemática, estructurada y documentada el estado de ejecución de las medidas previstas y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El Informe Anual de Seguimiento tendrá carácter técnico y contendrá, al menos, los siguientes aspectos:

- Grado de ejecución de cada medida, conforme a la información recogida en las fichas de seguimiento.
- Análisis de los indicadores de proceso y de resultado asociados a cada actuación.
- Identificación de incidencias, dificultades, resistencias o desviaciones detectadas durante la implantación.
- Valoración cualitativa y cuantitativa de los avances producidos en el periodo analizado.
- Análisis del impacto diferencial por sexo cuando proceda, garantizando la desagregación sistemática de datos.
- Propuestas de mejora, ajuste, reprogramación o refuerzo de medidas cuando resulte necesario.

El Informe será aprobado por la Comisión de Seguimiento y elevado a la Presidencia de la Mancomunidad y a la representación legal del personal, garantizando así la transparencia, la trazabilidad de las actuaciones y la rendición de cuentas en el desarrollo del Plan.

La elaboración del Informe Anual de Seguimiento no sustituye la evaluación intermedia ni la evaluación final del Plan, sino que constituye un instrumento de

control periódico que permite adoptar decisiones correctoras durante su vigencia, reforzar las medidas que presenten mayores dificultades de implantación y asegurar la coherencia entre la planificación aprobada y su ejecución efectiva.

## 12. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del I Plan de Igualdad constituye la fase final del ciclo de planificación y ejecución de este, y tiene por objeto realizar una valoración integral del grado de consecución de los objetivos previstos, de los resultados alcanzados y del impacto producido en la organización municipal.

A diferencia del seguimiento, que se desarrolla de forma continua y paralela a la ejecución del Plan, la evaluación implica un análisis global y crítico del proceso en su conjunto, permitiendo determinar en qué medida las medidas implementadas han contribuido efectivamente a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

En coherencia con las orientaciones técnicas sobre evaluación de planes de igualdad, la evaluación del Plan tendrá como finalidad:

- Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos.
- Valorar el nivel de ejecución de las medidas previstas.
- Examinar la adecuación de los recursos, herramientas y metodologías empleadas.
- Identificar dificultades, resistencias o desviaciones producidas.
- Determinar el impacto real del Plan en términos de reducción de desigualdades.
- Detectar nuevas necesidades o áreas de mejora.
- Establecer recomendaciones para la actualización o elaboración de futuros planes.

La evaluación se concibe como un proceso sistemático, participativo y basado en evidencia, integrando información cuantitativa y cualitativa procedente del sistema de seguimiento, de los indicadores definidos y, en su caso, de instrumentos complementarios de consulta.

El I Plan de Igualdad contemplará, al menos:

- Una evaluación intermedia, que se realizará aproximadamente a mitad de la vigencia del Plan.
- Una evaluación final, que se llevará a cabo al término del periodo de vigencia de este.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán realizarse evaluaciones adicionales cuando concurren circunstancias excepcionales, cambios normativos relevantes o modificaciones sustanciales en la estructura organizativa que aconsejen una revisión anticipada del Plan.

## 12.1. Órganos intervinientes en la evaluación

La evaluación del I Plan de Igualdad será coordinada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, que actuará como órgano responsable de la recopilación, análisis y sistematización de la información necesaria para la elaboración del correspondiente informe de evaluación.

Corresponde a la Presidencia y a los órganos de gobierno de la Mancomunidad, como responsables últimos de la política de igualdad en el ámbito organizativo, garantizar la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para el adecuado desarrollo de la evaluación.

La representación legal del personal será informada del contenido y resultados de la evaluación, sin perjuicio de su participación activa en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, podrá recabarse la participación de la plantilla y del personal con responsabilidades técnicas o de coordinación mediante instrumentos específicos de consulta, tales como cuestionarios de valoración, entrevistas u otras herramientas similares, con el fin de incorporar una perspectiva amplia, participativa y cualitativa al proceso evaluador.

La evaluación del Plan se estructurará en torno a tres ejes fundamentales:

### a) Evaluación de resultados

Analizará el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el nivel de ejecución de las medidas previstas, valorando la consecución de los resultados esperados y el nivel de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico inicial.

Se examinará especialmente:

- El porcentaje de medidas ejecutadas total o parcialmente.
- La evolución de los indicadores definidos en cada área.
- La reducción de posibles brechas detectadas en el diagnóstico (segregación, promoción, formación, conciliación, etc.).

### b) Evaluación de proceso

Examinará la adecuación de los recursos asignados, la metodología empleada, el cumplimiento del calendario previsto, el grado de implicación de las áreas responsables y de la plantilla, así como las dificultades, obstáculos o resistencias encontradas y las soluciones adoptadas.

Permitirá valorar la calidad técnica de la implementación y la eficacia del sistema de seguimiento establecido.

### c) Evaluación de impacto

Valorará los cambios producidos en la organización en términos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incluyendo:

- La evolución de la cultura organizativa en materia de igualdad.
- La modificación de actitudes, prácticas y procedimientos internos.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos organizativos.
- La mejora en la integración transversal del principio de igualdad en la gestión de la Mancomunidad.

La evaluación podrá realizarse con carácter intermedio, si así se considera oportuno durante la vigencia del Plan, y en todo caso al finalizar el periodo de vigencia, constituyendo la base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad y garantizando el principio de mejora continua en las políticas públicas de igualdad.

## 12.2. Informe de evaluación

El resultado del proceso evaluador se plasmará en un **informe de evaluación intermedia o final**, según corresponda, que tendrá carácter técnico y contendrá, al menos:

- Datos generales del periodo evaluado.
- Análisis del grado de cumplimiento de objetivos y medidas.
- Valoración del proceso de implantación.
- Análisis de impacto.
- Conclusiones generales.
- Propuestas de mejora o recomendaciones para la actualización del Plan.

El informe integrará información cuantitativa derivada de las fichas de seguimiento e indicadores, así como información cualitativa obtenida mediante consultas o instrumentos específicos de valoración.

Dicho informe constituirá la base para la eventual actualización del diagnóstico y la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, en coherencia con el carácter cíclico y continuo del proceso de planificación en materia de igualdad.

## 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz tiene carácter dinámico y adaptable, en coherencia con el principio de mejora continua que rige las políticas públicas de igualdad y con el deber de adecuación permanente a la normativa vigente.

Durante su periodo de vigencia, el Plan podrá ser objeto de modificación cuando concurren circunstancias que afecten de manera sustancial a su contenido, a sus objetivos o a las condiciones organizativas que sirvieron de base para su elaboración.

La modificación del Plan no constituye una alteración discrecional del documento aprobado, sino un mecanismo reglado que permite garantizar su adecuación permanente a la realidad organizativa, normativa y social de la Mancomunidad.

### 13.1. Supuestos que podrán dar lugar a la modificación

El I Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión o modificación, total o parcial, en los siguientes supuestos:

- Cuando se produzcan cambios relevantes en la normativa aplicable en materia de igualdad, empleo público o relaciones laborales que obliguen a su adaptación.
- Cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa de la Mancomunidad o en la composición de la plantilla.
- Cuando la evaluación intermedia o final evidencie desviaciones significativas respecto de los objetivos previstos.
- Cuando se detecten nuevas situaciones de desigualdad no contempladas en el diagnóstico inicial.
- Cuando circunstancias excepcionales hagan necesario introducir ajustes en las medidas previstas (limitaciones presupuestarias, reorganización de servicios, cambios competenciales, etc.).
- Cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento por razones debidamente motivadas.

La propuesta de modificación podrá ser promovida:

- Por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Por la Presidencia o los órganos de gobierno de la Mancomunidad.
- Por la representación legal del personal.

La iniciativa deberá formularse por escrito, motivando las razones que justifican la modificación propuesta y especificando con claridad el alcance de la misma, las medidas afectadas y la justificación técnica correspondiente.

### 13.2. Tramitación y aprobación de las modificaciones

Recibida la propuesta de modificación, la Comisión de Seguimiento procederá a su análisis técnico, valorando su adecuación, oportunidad, proporcionalidad y coherencia con los objetivos generales del Plan.

Cuando la modificación afecte a aspectos sustanciales del contenido del Plan — tales como objetivos estratégicos, estructura de áreas, medidas esenciales o compromisos de carácter estructural— la propuesta deberá someterse a negociación en el seno del órgano que corresponda conforme a la normativa vigente en materia de planes de igualdad y negociación colectiva en el sector público.

Una vez alcanzado el acuerdo correspondiente, la modificación será formalmente aprobada por el órgano competente de la Mancomunidad y se incorporará al texto consolidado del Plan, dejando constancia expresa de la fecha de aprobación y del alcance de la modificación introducida.

En caso de que surjan discrepancias en la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o eventual modificación del Plan, estas serán tratadas en el seno de la Comisión de Seguimiento, procurando su resolución mediante el diálogo, la buena fe comercial y el consenso.

Cuando no resulte posible alcanzar acuerdo, se dejará constancia expresa de las posiciones mantenidas por cada parte en el acta correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acudir a los mecanismos de mediación, conciliación o resolución de conflictos previstos en la normativa aplicable en materia laboral y de negociación colectiva en el ámbito del sector público.

## 14. CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA	ACCIONES		2026				2027				2028				2029				
	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Transversal	1	Presentar formalmente el I Plan de igualdad a la plantilla y a los órganos de gobierno de la Mancomunidad.	X																
	2	Difundir periódicamente el grado de avance de las medidas previstas.		X		X		X		X		X		X		X		X	
	3	Elaborar un informe anual de seguimiento que recoja el grado de ejecución de las medidas.				X				X				X					X
	4	Impartir formación básica en igualdad dirigida a la plantilla.		X															
	5	Incorporar de forma sistemática de la desagregación de datos por sexo en los registros internos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	6	Impartir formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.						X							X				
	7	Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.		X								X							

		ACCIONES	2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Selección y contratación	8	Incorporar de lenguaje inclusivo y no sexista en bases y convocatorias.	X			X				X				X				X
	9	Garantizar que la composición de los órganos de selección respete el principio de presencia equilibrada, conforme a la normativa vigente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	10	Recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a candidaturas presentadas y adjudicaciones realizadas.				X				X				X				X

		ACCIONES	2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Clasificación profesional	11	Impulsar la revisión o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género.			X													
	12	Mantener actualizada la clasificación profesional y la asignación de complementos, asegurando que su aplicación se realice conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

		ACCIONES		2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Formación y desarrollo profesional	12	Identificar periódicamente las necesidades formativas de los distintos puestos y servicios.					X												
	13	Diseño e implantación de un Plan de Formación anual o plurianual.							X										
	14	Asegurar la difusión adecuada de la oferta formativa a toda la plantilla.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	15	Analizar la participación en formación desagregada por sexo.				X				X				X					X

		ACCIONES		2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Promoción profesional	16	Definir y documentar los criterios aplicables en los procesos de promoción o provisión de puestos que puedan convocarse.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	17	Garantizar la comunicación interna de las vacantes y oportunidades profesionales que se generen.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	18	Asegurar que el ejercicio de derechos de conciliación no genere efectos adversos en la promoción profesional.			X				X				X					X	

		ACCIONES				2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T			
Condiciones de trabajo y retribuciones	19	Actualizar la Auditoría Retributiva, en los casos previstos en la normativa vigente. Analizando específicamente las diferencias que superen el 25%, comprobando las causas que las originan y adoptando, en su caso, medidas correctoras.		X																	
	20	Realizar anualmente el registro retributivo conforme a la normativa vigente.		X				X				X				X					
	21	Incluir el seguimiento de la igualdad retributiva dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	22	Elaborar y difundir un documento interno explicativo sobre la estructura salarial y los criterios de asignación de complementos.						X													

ACCIONES			2026				2027				2028				2029				
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Conciliación y corresponsabilidad	22	Elaborar y difundir una guía interna que recoja de forma clara los derechos de conciliación, procedimiento de solicitud y garantías de no penalización profesional.							X										
	23	Analizar periódicamente el uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.				X				X				X					X
	24	Impulsar acciones de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.						X											

ACCIONES			2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	25	Difundir el Protocolo entre toda la plantilla y asegurar su accesibilidad permanente a través de los canales internos oficiales.	X															
	26	Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.				X												
	27	Garantizar la formación adecuada de las personas que puedan intervenir en la aplicación del protocolo.		X														
	28	Impulsar acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.							X									

		ACCIONES		2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Protección frente a la Violencia de Género	29	Elaborar y aprobar un procedimiento interno que garantice confidencialidad, agilidad y protección frente a cualquier forma de represalia.				X													
	30	Difundir de manera clara y accesible los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.									X								
	31	Impulsar acciones formativas en prevención de la violencia de género.								X									

		ACCIONES		2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
Comunicación y lenguaje inclusivo	33	Elaboración una guía interna básica de comunicación inclusiva dirigida al personal.					X												
	34	Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.													X				
	35	Incorporar criterios de revisión de imágenes y contenidos desde la perspectiva de género en publicaciones y materiales institucionales.						X											

ACCIONES			2026				2027				2028				2029			
ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	33	Analizar la información relativa a siniestralidad y condiciones de trabajo desagregada por sexo, cuando proceda.					X											
	34	Revisar las evaluaciones de riesgo para incorporar, en su caso, la variable sexo y posibles diferencias en exposición o impacto.													X			

## 15. REGISTRO DEL PLAN

El 21 de marzo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante esta Resolución se establece un registro público específico cuya finalidad es garantizar la transparencia, publicidad y seguimiento de los planes de igualdad internos aprobados por las Administraciones Públicas, así como de sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con dicha Resolución, todas las Administraciones Públicas están obligadas a registrar sus planes de igualdad internos, incluyendo expresamente:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones autonómicas.
- Las Administraciones locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares, etc.).
- Los organismos públicos y demás entidades del sector público que tengan la consideración de Administración Pública o estén integradas en ella y cuenten con plan propio.

En consecuencia, la Mancomunidad de municipios del Rincón de Ademuz., como Administración Pública, deberá proceder a la inscripción del presente II Plan de Igualdad, así como del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobado, en el citado Registro estatal.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora y ratificado por el órgano competente de la Mancomunidad, se procederá a su inscripción en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas.

La tramitación de la inscripción se realizará mediante el envío de la documentación al buzón institucional habilitado al efecto por el Ministerio competente en materia de Función Pública.

Una vez verificada la documentación, el Ministerio procederá a su incorporación al Registro, quedando el Plan accesible públicamente a través de la página oficial correspondiente.

La inscripción del Plan en el Registro:

- Garantiza su publicidad institucional.
- Refuerza la transparencia en la gestión de las políticas internas de igualdad.

- Facilita el seguimiento y control externo.
- Asegura la trazabilidad del proceso de elaboración, negociación y aprobación.

No obstante, la inscripción del Plan no agota las obligaciones en materia de igualdad, sino que constituye el punto de partida para su efectiva implantación, seguimiento, evaluación y mejora continua durante su vigencia.

La ejecución real de las medidas previstas, el funcionamiento efectivo de la Comisión de Seguimiento y la realización de las evaluaciones intermedia y final serán elementos esenciales para garantizar que el Plan no sea un instrumento meramente formal, sino una herramienta viva de transformación organizativa.



### ACTA DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RINCÓN DE ADEMUZ

En Ademuz, a 25 de febrero de 2026, siendo las 08:30 horas, se reúne de forma telemática, mediante videoconferencia, la Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con el fin de proceder a la revisión y, en su caso, aprobación del Diagnóstico de situación previo a la elaboración del I Plan Interno de Igualdad.

#### Personas asistentes

En representación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz

- Carlos Álvaro Blasco, Técnico de Marca Territorial.
- Montserrat Antón Pérez, Trabajadora Social.

En representación de la plantilla

- Vicente Aras Arnal, en representación de CCOO.
- Mari Pau García Cupertino, en representación de UGT.

#### Asistencia técnica externa

- Belén Martínez Borrell, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo especializado en materia de igualdad, en el marco del proceso de elaboración del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

#### Desarrollo de la sesión

Durante la sesión se procede a la exposición y revisión del Diagnóstico de situación elaborado en el marco del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, documento previamente remitido a las personas integrantes de la Comisión para su análisis.

El diagnóstico presentado recoge el análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la plantilla desde la perspectiva de género, incluyendo la radiografía de la plantilla, el estudio por materias previstas en la normativa vigente, los resultados del cuestionario realizado al personal y la valoración de la dirección y jefaturas.

Durante la sesión se explican los principales resultados obtenidos, así como las áreas de mejora detectadas, resolviéndose las cuestiones planteadas por las personas integrantes de la Comisión.

Las personas asistentes manifiestan su conformidad con el contenido del diagnóstico, considerándolo adecuado como base para la elaboración del Plan de Acción del I Plan Interno de Igualdad.



### Acuerdos

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz acuerda por unanimidad:

Primero. Aprobar el Diagnóstico de situación elaborado para el I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

Segundo. Incorporar la auditoría retributiva y su correspondiente análisis en el Diagnóstico de situación del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, realizando su tratamiento específico en la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Tercero. Considerar dicho diagnóstico como documento base para la elaboración del Plan de Acción del I Plan Interno de Igualdad, conforme a lo previsto en la normativa vigente en materia de planes de igualdad.

Cuarto. Continuar con los trabajos de negociación y elaboración del Plan de Igualdad, incorporando las medidas necesarias para corregir las desigualdades detectadas y reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

### Firmas

Por la representación de la Mancomunidad

CARLOS|  
ALVARO|  
BLASCO|  
Firmado digitalmente por  
CARLOS|ALVARO|  
BLASCO  
Fecha: 2026.04.14  
13:51:06 +02'00'

Fdo.: Carlos Álvaro Blasco

MONTSERRAT|  
ANTON|  
PEREZ|  
Firmado digitalmente  
por MONTSERRAT|  
ANTON|PEREZ|  
Fecha: 2026.04.14  
14:14:57 +02'00'

Fdo.: Montserrat Antón Pérez

Por la representación de la plantilla

Fdo.: Vicente Aras Arnal (CCOO)

Firmado por VICENTE  
ARAS ARNAL -  
NIF:\*\*\*1664\*\* el día  
08/04/2026 con un  
certificado emitido

Fdo.: Mari Pau García Cupertino (UGT)

MARIA PAU|  
GARCIA|  
CUPERTINO|  
Firmado digitalmente por  
MARIA PAU|GARCIA|  
CUPERTINO  
Fecha: 2026.04.09  
11:43:36 +02'00'



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE  
AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS  
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO  
LABORAL

En Ademuz, a 25 de febrero de 2026, siendo las 08:30 horas, se reúne de forma telemática, mediante videoconferencia, la Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con el fin de proceder a la revisión y, en su caso, aprobación del *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral*.

**Personas asistentes**

En representación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz

- Carlos Álvaro Blasco, Técnico de Marca Territorial.
- Montserrat Antón Pérez, Trabajadora Social.

En representación de la plantilla

- Vicente Aras Arnal, en representación de CCOO.
- Mari Pau García Cupertino, en representación de UGT.

**Asistencia técnica externa**

- Belén Martínez Borrell, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo especializado en materia de igualdad, en el marco del proceso de elaboración del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

**Desarrollo de la sesión**

Durante la sesión se procede a la revisión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral, documento previamente remitido a las personas integrantes de la Comisión para su análisis.

Tras la revisión del documento y la resolución de las cuestiones planteadas durante la sesión, las personas integrantes de la Comisión manifiestan su conformidad con el contenido del Protocolo.

**Acuerdos**

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz acuerda por unanimidad:

Primero. Aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.



Segundo. Integrar dicho Protocolo como parte del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

Tercero. Proceder a su difusión entre la plantilla de la Mancomunidad a través de los canales internos de comunicación, con el fin de garantizar su conocimiento efectivo y su correcta aplicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmas

Por la representación de la Mancomunidad

Fdo.: Carlos Álvaro Blasco

Fdo.: Montserrat Antón Pérez

**CARLOS  
ALVARO  
|BLASCO** Firmado digitalmente por  
CARLOS|  
ALVARO|BLASCO  
Fecha:  
2026.04.14  
13:52:09 +02'00'

**MONTSE  
RRAT|  
ANTON|  
PEREZ** Firmado digitalmente por  
MONTSERRAT|  
ANTON|PEREZ  
Fecha:  
2026.04.14  
14:15:56 +02'00'

Por la representación de la plantilla

Fdo.: Vicente Aras Arnal (CCOO)

Fdo.: Mari Pau García Cupertino (UGT)

Firmado por VICENTE  
ARAS ARNAL -  
NIF:\*\*\*1664\*\* el día  
08/04/2026 con un  
certificado emitido  
por ACCV RSA1 CLIENTE

**MARIA  
PAU|  
GARCIA|  
CUPERTIN  
O** Firmado digitalmente por  
MARIA PAU|  
GARCIA|  
CUPERTINO  
Fecha:  
2026.04.09  
11:42:55 +02'00'



*ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL  
I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RINCÓN DE  
ADEMUZ Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO*

En Ademuz, a 16 de diciembre de 2025, siendo las 08:30 horas, se reúnen de forma telemática, mediante videoconferencia, las personas que integran la Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, con el objeto de proceder a la constitución formal de la Comisión Negociadora y a la aprobación de su Reglamento de Funcionamiento.

**Personas asistentes**

En representación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz

- Carlos Álvaro Blasco, Técnico de Marca Territorial.
- Montserrat Antón Pérez, Trabajadora Social.

En representación de la plantilla

- Vicente Aras Amal, en representación de CCOO.
- Mari Pau García Cupertino, en representación de UGT.

**Asistencia técnica externa**

- Belén Martínez Borrell, consultora especializada en igualdad, quien participa como asesoramiento técnico externo especializado en materia de igualdad durante el proceso de elaboración del diagnóstico y del I Plan de Igualdad, con voz pero sin voto.

**Desarrollo de la sesión**

Se inicia la sesión recordando que la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz ha iniciado el proceso de elaboración de su I Plan Interno de Igualdad, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En este marco, resulta necesario constituir formalmente la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, órgano paritario responsable de negociar el diagnóstico de situación, elaborar el Plan de Igualdad y definir las medidas destinadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Asimismo, se presenta a las personas integrantes de la Comisión el **Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora**, documento que establece las normas internas relativas a su composición, competencias, organización, régimen de reuniones, adopción de acuerdos, confidencialidad y demás aspectos necesarios para garantizar el correcto desarrollo del proceso negociador.

El citado Reglamento regula, entre otras cuestiones, el objeto y finalidad de la Comisión, su composición paritaria, las funciones de la Presidencia y la Secretaría, el régimen de reuniones, la elaboración de actas, los mecanismos de adopción de acuerdos, las



obligaciones de confidencialidad, los recursos necesarios para el desarrollo del proceso y las competencias que corresponden a este órgano durante la negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad.

Tras su presentación y revisión, las personas integrantes de la Comisión manifiestan su conformidad con el contenido del Reglamento.

#### Acuerdos

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz adopta los siguientes acuerdos:

**Primero.** Constituir formalmente la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, integrada por las personas indicadas en la presente acta.

**Segundo.** Aprobar el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, cuyo texto íntegro se incorpora como *Anexo I* a la presente acta.

**Tercero.** Establecer que la Comisión Negociadora será el órgano encargado de negociar el diagnóstico de situación, negociar el contenido del I Plan de Igualdad Interno y definir las medidas necesarias para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Mancomunidad.

**Cuarto.** Iniciar los trabajos de recopilación y análisis de la información necesaria para la elaboración del diagnóstico de situación, conforme a lo previsto en la normativa vigente en materia de igualdad.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

#### Firmas

Por la representación de la Mancomunidad

Fdo.: Carlos Álvaro Blasco

**CARLOS  
ALVARO  
BLASCO** Firmado digitalmente por CARLOS|ALVARO|BLASCO  
Fecha: 2026.04.14 13:52:48 +02'00'

Fdo.: Montserrat Antón Pérez

**MONTSERRAT|ANTON|PEREZ** Firmado digitalmente por MONTSERRAT|ANTON|PEREZ  
Fecha: 2026.04.14 14:17:14 +02'00'

Por la representación de la plantilla

Fdo.: Vicente Aras Arnal (CCOO)

Firmado por VICENTE ARAS ARNAL - NIF:\*\*\*1664\*\* el día 08/04/2026 con un certificado emitido por ACCV RSA1 CLIENTE

Fdo.: Mari Pau García Cupertino (UGT)

**MARIA PAU|GARCIA|CUPERTINO** Firmado digitalmente por MARIA PAU|GARCIA|CUPERTINO  
Fecha: 2026.04.09 11:41:58 +02'00'



## ANEXO I. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz manifiesta su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

De acuerdo con esta normativa, todas las administraciones públicas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas que prevengan cualquier forma de discriminación por razón de sexo y favorezcan condiciones de trabajo equitativas.

Con este fin se constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, cuyo funcionamiento se regula en el presente Reglamento.

Este órgano paritario será responsable de negociar y elaborar el diagnóstico y el Plan de Igualdad, definir las medidas que lo integran y velar por el desarrollo adecuado del proceso, contando con el apoyo de personal técnico especializado en igualdad cuando sea necesario.

### ARTÍCULO 1. Objeto y finalidad

1. El presente Reglamento tiene por objeto establecer las normas de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz, así como regular su composición, competencias, organización y régimen de reuniones, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
2. La Comisión Negociadora constituye el órgano paritario encargado de:
  - Negociar y participar en la elaboración del diagnóstico de situación.
  - Negociar y elaborar el I Plan de Igualdad Interno.
  - Identificar y priorizar las medidas necesarias para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Garantizar la transparencia del proceso, la calidad de la información y la participación activa de las partes representadas.
3. La Comisión podrá contar, cuando lo considere necesario, con el apoyo y asesoramiento de personal técnico especializado en igualdad, interno o externo, que participará con voz pero sin voto, conforme al artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020.



## ARTÍCULO 2. Composición de la Comisión Negociadora

1. La Comisión Negociadora estará integrada de forma paritaria por representantes de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz y por representantes de la plantilla, legitimados conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020.
2. Forman parte de la Comisión por parte de la Mancomunidad las siguientes personas titulares:
  - Carlos Álvaro Blasco, Técnico de Marca Territorial.
  - Montserrat Antón Pérez, Trabajadora Social.

(La Mancomunidad podrá designar suplencias si se considera necesario, sin perjuicio del funcionamiento de la Comisión.)

3. Forman parte de la Comisión por parte de la representación de la plantilla las siguientes personas titulares:
  - Vicente Aras Arnal, en representación de CCOO.
  - Mari Pau García Cupertino, en representación de UGT.

(Podrán designarse personas suplentes cuando las organizaciones sindicales lo consideren oportuno.)

4. La Comisión podrá contar con el apoyo técnico de personal especializado en igualdad, que participará en las reuniones con voz pero sin voto, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020.
5. La composición de la Comisión deberá respetar, en la medida de lo posible, un equilibrio de género y garantizar la representación adecuada de ambas partes.

## ARTÍCULO 3. Presidencia y Secretaría

1. La Presidencia de la Comisión Negociadora será desempeñada por Carlos Álvaro Blasco, ostentando la representación formal del órgano y la responsabilidad de dirigir sus sesiones.
2. Corresponde a la Presidencia:
  - o Convocar las reuniones y aprobar el orden del día.
  - o Presidir las sesiones, moderar los debates y, en su caso, suspenderlos por causas justificadas.
  - o Velar por el correcto funcionamiento de la Comisión y el cumplimiento de la normativa vigente.
  - o Emitir voto de calidad en caso de empate, cuando así proceda.



3. La Secretaría de la Comisión será desempeñada por Montserrat Antón Pérez, encargada de apoyar técnicamente el proceso y garantizar la correcta tramitación documental.
4. Corresponde a la Secretaría:
  - o Gestionar las convocatorias y remitir la documentación necesaria.
  - o Recibir y tramitar comunicaciones y documentación dirigida a la Comisión.
  - o Redactar, firmar y custodiar las actas de cada reunión.
  - o Expedir certificaciones de acuerdos y documentos aprobados por la Comisión.
  - o Cualquier otra función inherente a las tareas de secretaría.
5. En caso de ausencia, vacante o enfermedad de la Presidencia o la Secretaría, estas funciones podrán ser asumidas por la persona que se designe de entre su misma parte.

#### ARTÍCULO 4. Régimen de reuniones

1. La Comisión Negociadora se reunirá con carácter ordinario tantas veces como resulte necesario para la negociación del diagnóstico y del I Plan de Igualdad, conforme al calendario acordado por las partes.
2. Las reuniones extraordinarias podrán convocarse cuando así lo determine la Presidencia o cuando lo solicite la mayoría de la representación de la plantilla.
3. Las convocatorias se realizarán por escrito, preferentemente por correo electrónico, con una antelación mínima de 4 días, e incluirán el orden del día y, en su caso, la documentación necesaria para la sesión.
4. La Comisión quedará válidamente constituida cuando estén presentes:
  - o La Presidencia.
  - o La Secretaría.
  - o La mayoría de las personas integrantes de cada una de las dos partes (Mancomunidad y representación de la plantilla).
5. Las reuniones podrán celebrarse de forma presencial, telemática o mixta, siempre que todas las personas integrantes dispongan de los medios necesarios para participar de manera efectiva.
6. El personal técnico de apoyo asistirá a las reuniones con voz y sin voto, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020.



#### ARTÍCULO 5. Actas de las reuniones

1. De cada reunión de la Comisión Negociadora se levantará un acta en la que constará, como mínimo:
  - a) Fecha, hora y lugar de celebración.
  - b) Relación de personas asistentes, indicando si lo hacen como titulares o suplentes.
  - c) Documentación presentada y asuntos tratados.
  - d) Acuerdos alcanzados, especificando, en su caso, la posición de cada parte.
  - e) Cuestiones pendientes para sesiones posteriores.
2. Las actas serán redactadas por la Secretaría y remitidas a todas las personas integrantes de la Comisión para su revisión antes de la siguiente reunión.
3. Las actas se aprobarán en la sesión inmediatamente posterior a la que documenten, pudiendo incorporarse aclaraciones o manifestaciones de parte si así se solicita.
4. Las actas y la documentación asociada tendrán carácter **reservado** y no podrán difundirse fuera del ámbito de la Comisión, salvo acuerdo expreso de esta o cuando así lo exija la normativa aplicable.

#### ARTÍCULO 6. Adopción de acuerdos

1. La Comisión Negociadora actuará en todo momento conforme a los principios de buena fe, colaboración y transparencia, procurando que los acuerdos se alcancen por consenso entre ambas partes.
2. Dado el número reducido de personas integrantes, cuando no sea posible alcanzar consenso, la Comisión podrá solicitar mediación, asesoramiento técnico o utilizar los mecanismos de resolución previstos en la normativa aplicable, sin que proceda la adopción de acuerdos por mayoría cuando exista empate entre las partes.
3. Cada persona integrante titular dispondrá de un voto. Las personas suplentes solo podrán votar cuando participen en sustitución de la persona titular correspondiente.
4. El personal técnico de apoyo participará con voz pero sin voto, sin que su intervención afecte al cómputo de las mayorías.
5. En caso de persistir el desacuerdo, la Comisión podrá elevar la cuestión a los mecanismos de mediación, conciliación o resolución previstos en la normativa aplicable o en los acuerdos internos de la Mancomunidad.



6. Todos los acuerdos adoptados deberán incorporarse al acta correspondiente, indicando el resultado de la votación y, en su caso, las manifestaciones de parte que se deseen hacer constar.

#### ARTÍCULO 7. Confidencialidad

1. Las personas integrantes de la Comisión Negociadora, tanto titulares como suplentes, así como el personal técnico de apoyo, deberán mantener **deber de confidencialidad** y **sigilo profesional** respecto de toda la información, documentación o datos a los que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones.
2. No podrá difundirse, trasladarse ni utilizarse fuera del ámbito de la Comisión ninguna información o documento facilitado durante el proceso negociador, salvo acuerdo expreso de la propia Comisión o cuando así lo exija la normativa vigente.
3. La obligación de confidencialidad se mantendrá incluso después de haber dejado de formar parte de la Comisión.
4. La documentación manejada durante el proceso negociador se conservará conforme a las normas internas de la Mancomunidad y solo podrá ser consultada por personas autorizadas por la Comisión.
5. El compromiso de confidencialidad incluye especialmente el **tratamiento de datos de carácter personal**, garantizando en todo momento el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

#### ARTÍCULO 8. Recursos y medios

1. La Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz facilitará los **medios materiales, técnicos y humanos** necesarios para el adecuado funcionamiento de la Comisión Negociadora, incluyendo espacios de reunión, equipos informáticos, herramientas de comunicación y cualquier otro recurso que se considere imprescindible.
2. El tiempo destinado por las personas integrantes de la Comisión a la **preparación y asistencia** a las reuniones tendrá la consideración que proceda según su relación laboral, garantizando que su participación no suponga perjuicio en sus funciones ordinarias.
3. La Comisión podrá solicitar la **información necesaria** para el análisis, elaboración del diagnóstico y negociación del Plan de Igualdad. La Mancomunidad estará obligada a facilitar dicha información en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, respetando la normativa de protección de datos.
4. La Comisión podrá contar con el **apoyo técnico especializado** de personal interno o externo en materia de igualdad, auditoría retributiva u otras áreas relevantes para el proceso.



5. La Mancomunidad promoverá las acciones formativas necesarias para que las personas integrantes de la Comisión dispongan de conocimientos adecuados sobre igualdad de género, negociación y normativa aplicable.

#### **ARTÍCULO 9. Competencias de la Comisión Negociadora**

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno asumirá las siguientes competencias:

1. Participar en la negociación y elaboración del diagnóstico de situación, incluyendo el análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, los procesos internos y las áreas previstas legalmente.
2. Negociar y participar en la elaboración del I Plan de Igualdad Interno, definiendo objetivos, medidas, responsables, indicadores y plazos de ejecución.
3. Analizar y validar la información necesaria para la elaboración del diagnóstico, garantizando su adecuada interpretación y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.
4. Identificar las áreas prioritarias de intervención en función de los resultados del diagnóstico y establecer criterios para la priorización de medidas.
5. Elaborar el informe final del diagnóstico, que formará parte del contenido del Plan de Igualdad.
6. Impulsar acciones iniciales de sensibilización y comunicación destinadas a difundir la importancia del Plan de Igualdad entre la plantilla.
7. Participar en la definición de indicadores y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar el grado de cumplimiento de las medidas.
8. Validar el texto final del Plan de Igualdad, que será firmado por las partes legitimadas y remitido al registro correspondiente, conforme a la normativa vigente.
9. Resolver dudas o discrepancias que puedan surgir durante el proceso negociador o, en su caso, plantearlas ante los mecanismos de mediación o asesoramiento técnico.
10. Cualquier otra función que se derive de la normativa aplicable o de los acuerdos adoptados por la propia Comisión en el marco de sus competencias.

#### **ARTÍCULO 10. Vigencia y revisión del Reglamento**

1. El presente Reglamento entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad Interno de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.



2. Su vigencia se mantendrá durante todo el proceso de **negociación del diagnóstico y del Plan de Igualdad**, y continuará aplicándose, en lo que resulte compatible, hasta la constitución formal de la **Comisión de Seguimiento del Plan**.
3. El Reglamento podrá ser **modificado** por acuerdo de la Comisión cuando así lo requiera el proceso negociador o cuando se produzcan cambios normativos que lo hagan necesario.



**ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE LA  
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RINCÓN DE ADEMUZ**

En Ademuz, a **08 de abril de 2026**, siendo las 10:15 horas, se reúne **de forma telemática, mediante videoconferencia**, la **Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz**, con el objeto de proceder al análisis de la auditoría retributiva, completar la revisión del documento del Plan y, en su caso, aprobar definitivamente el I Plan de Igualdad.

**Personas asistentes**

En representación de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

- **Carlos Álvaro Blasco**, Técnico de Marca Territorial.
- **Elisa Cerra Rubio**, Trabajadora Social.

En representación de la plantilla

- **Vicente Aras Arnal**, en representación de **CCOO**.
- **Mari Pau García Cupertino**, en representación de **UGT**.

**Asistencia técnica externa**

- **Maribel Abril Bernal**, Agente de Igualdad y experta en Prevención de Violencia de Género, quien participa en la sesión como asesora técnica externa en materia de igualdad.

**Desarrollo de la sesión**

Se inicia la sesión recordando que, en la reunión anterior, la Comisión Negociadora procedió a la aprobación del diagnóstico de situación, quedando pendiente la incorporación y análisis de la auditoría retributiva como parte integrante del mismo.

En este sentido, durante la presente sesión se procede al examen detallado de la auditoría retributiva elaborada conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se analizan sus resultados, metodología y conclusiones, verificando su coherencia con el diagnóstico previamente aprobado y su adecuación a la realidad organizativa de la Mancomunidad.

Una vez incorporada la auditoría retributiva al diagnóstico, se continúa con la revisión completa del I Plan de Igualdad, comprobando que el documento recoge de manera estructurada los objetivos, medidas, calendario de ejecución, indicadores de seguimiento y sistema de evaluación, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020.



Asimismo, se constata que el Plan integra como parte de su contenido el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, y que las medidas propuestas responden de forma adecuada a las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Tras el análisis conjunto de toda la documentación y una vez resueltas las cuestiones planteadas, las personas integrantes de la Comisión Negociadora manifiestan su conformidad con el contenido final del I Plan de Igualdad, considerando que el mismo constituye un instrumento adecuado para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Mancomunidad.

### Acuerdos

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz acuerda por unanimidad:

**Primero.** Aprobar el diagnóstico de situación de la entidad, incluyendo expresamente la auditoría retributiva analizada en la presente sesión.

**Segundo.** Aprobar definitivamente el I Plan de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios Rincón de Ademuz.

**Tercero.** Establecer la vigencia del Plan conforme a lo previsto en el propio documento, iniciándose su aplicación desde la fecha de su aprobación.

**Cuarto.** Proceder a la difusión del Plan entre toda la plantilla, garantizando su conocimiento, accesibilidad y correcta aplicación.

**Quinto.** Constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, encargada de velar por su desarrollo, realizar el seguimiento periódico de las medidas y proponer, en su caso, las revisiones o modificaciones necesarias.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

### Firmas

#### Por la representación de la Mancomunidad

Por la representación de la Mancomunidad

CARLOS |  
ALVARO |  
BLASCO

Firmado digitalmente por  
CARLOS | ALVARO | BLASCO  
Fecha: 2026.04.14  
13:51:41 +02'00'

Fdo.: Carlos Álvaro Blasco

ELISA | CERRA |  
RUBIO

Firmado digitalmente

por ELISA | CERRA |  
RUBIO  
Fecha: 2026.04.14  
14:27:02 +02'00'

Fdo.: Elisa Cerra Rubio

#### Por la representación de la plantilla

Firmado por VICENTE ARAS  
ARNAL - NIF:\*\*\*1664\*\* el  
día 08/04/2026 con un

Fdo.: Vicente Aras Arnal (CCOO)

MARIA PAU |  
GARCIA |  
CUPERTINO

Firmado digitalmente por  
MARIA PAU | GARCIA |  
CUPERTINO  
Fecha: 2026.04.09  
11:44:15 +02'00'

Fdo.: Mari Pau García Cupertino (UGT)