

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

Carvajosa de la Sagrada, febrero 2025



1 INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada, atendiendo a los requerimientos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha elaborado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

En mayo de 2024, el Ayuntamiento, contrata los servicios para la Elaboración del I Plan de Igualdad a la empresa: MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L.

Los trabajos para su elaboración, se iniciaron en junio de 2024 y su presentación a la Comisión Negociadora concluye el 21/02/2025.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación, considerando a la plantilla municipal como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2 FICHA TÉCNICA DE LA INSTITUCIÓN

Denominación Social	AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA
C.I.F.	P3708500H
Domicilio	PLAZA DEL AYUNTAMIENTO, 1
C.P.	37188
Población	CARBAJOSA DE LA SAGRADA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923208019
E-mail	registro@carbajosadelasagrada.es
Página Web	http://carbajosadelasagrada.es/
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	CARBAJOSA DE LA SAGRADA



3 LA ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada, que se detalla en este documento, es la última fase de un proceso de tres.

La primera fase ha consistido en la realización de los trabajos de elaboración del Diagnóstico de Situación que han consistido en procesar y examinar de forma exhaustiva toda la documentación que ha resultado necesaria para extraer todos los datos que se reflejan en los cuadros presentados siendo la base tanto del análisis de los aspectos cuantitativos y cualitativos detallados y que muestran los distintos resultados en la distribución entre hombres y mujeres conforme a los parámetros expuestos.

La segunda fase ha sido la elaboración de la Auditoría Retributiva en la que han sido procesados todos los datos correspondientes al ejercicio 2023 recogidos en el Registro Salarial y en la Valoración de los Puestos de Trabajo elaborada por el Ayuntamiento.

Con esta información se ha procedido a clasificar todos los puestos de trabajo en agrupaciones al objeto de comparar todos los conceptos retributivos recogidos en el Registro Salarial con perspectiva de género.

4 CONTENIDO

El contenido y estructura del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada, cumple estrictamente con todo lo regulado por los Arts. 8 y 9) del RD 901/2020, de 13 de octubre:

Artículo 8 Contenido mínimo de los planes de igualdad.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Artículo 9 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años**.

5 CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La elaboración del Plan se enmarca en la normativa estatal que regula su contenido y estructura básica, pero también se entronca con la regulación de carácter comunitario e internacional de necesaria mención. La principal normativa de aplicación es la siguiente:

1.1 Ámbito Internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

1.2 Ámbito Comunitario.

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

1.3 Ámbito Nacional.

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

1.4 Ámbito Autonómico.

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

6 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

El día 27 de mayo de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan constituida por:

- 2 miembros de la Corporación Municipal (1 mujer y 1 hombre):
- 2 Delegados/as del Personal (RLT):
 - 1 representante del sindicato U.G.T. (Mujer).
 - 1 representante del Sindicato CC OO (Hombre).

También se ha contado con el apoyo y asesoramiento externo, con voz, pero sin voto, de:

- La Secretaria del Ayuntamiento (Mujer)
- Un representante de la empresa MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. (hombre).

7 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

7.1 Ámbito personal.

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal, que tenga una relación contractual, laboral y/o funcionarial con el Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada.

7.2 Ámbito territorial.

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada

7.3 Ámbito temporal.

El periodo de vigencia del presente Plan será de **CUATRO AÑOS**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

8 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

8.1 Estructura.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **Diagnóstico de Situación**, aprobado por la Comisión Negociadora el 04 de febrero de 2025, que figura como **ANEXO -I-** a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en el Ayuntamiento.

Del mismo modo se incluye la **Auditoría Retributiva**, aprobada por la Comisión Negociadora del Plan en fecha 04 de febrero de 2025, que figura como **ANEXO -II-** a este Plan.

La información obtenida en la elaboración del **Diagnóstico de Situación** ha permitido fijar unas **líneas de intervención** que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que, tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitirá conocer con carácter periódico el grado de realización de los objetivos del Plan.

8.2 El Objetivo General.

- A) En el ámbito de la igualdad de género.
El objetivo general que persigue este Plan es procurar alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada.

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

Para ello, en el Diagnóstico Previo se han analizado una serie de ASPECTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. El resultado nos define las líneas de intervención y los objetivos específicos del Plan.

Este análisis es totalmente OBJETIVO, los aspectos cualitativos se basan en los datos absolutos resultantes del Diagnóstico Previo.

- B) En el ámbito de la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El objetivo general es adaptar las políticas públicas para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGTBI e incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género de forma transversal en las actuaciones de esta Administración.

8.3 OBJETIVOS: Medidas, responsables, indicadores, temporalización.

En el diseño de las Medidas a tomar se han tenido en cuenta dos bases fundamentales:

- I) Equilibrar los resultados de las condiciones de trabajo expuestas en el Diagnóstico de Situación.
- II) Medidas para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la Institución que afecten a la Plantilla de Personal.

8.4 Líneas de Intervención y objetivos específicos.

Las actuaciones que orientan el I Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 1.1. Evitar la segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.
- 1.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- 1.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.
- 1.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- 1.7. Propiciar la conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar.
- 1.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- 1.9. Reforzar las acciones de reconocimiento y visibilidad de los derechos de las personas LGTBI.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 2.1. Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización institucional.
- 2.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 3.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- 3.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
- 3.3. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación del Ayuntamiento.

En cada **línea** de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política institucional en materia de igualdad y no discriminación.

Los objetivos y medidas recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar un seguimiento del Plan.

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

Todas las áreas del Ayuntamiento tienen una parte de responsabilidad en la implementación de este Plan.

8.5 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

Para cada una de las líneas de actuación y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público.

1 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

1.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Evitar la segregación horizontal y vertical.
- Incorporar el enfoque de género en las políticas, procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
- Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- Eliminar barreras que provoquen discriminación para el acceso al empleo público de las personas LGTBI.
- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en el acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos.
 - 1.2.1.1 En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas se diseñará su ejecución y las marcas a obtener, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad de género.
 - 1.2.1.2 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso, en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, así como diversidad sexual y de género, adaptados a al nivel de la categoría convocada.
 - 1.2.1.3 Incluir en las bases de las convocatorias adaptaciones para que las circunstancias temporales de gestación y parto no impidan la participación de las mujeres en los procesos selectivos.
 - 1.2.1.4 Incluir acciones positivas con perspectiva de género en los criterios de desempate con perspectiva de género en las convocatorias de los procesos selectivos de provisión de plazas y en los de provisión de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional en el que exista infrarrepresentación.
 - 1.2.1.5 En los procesos de selección y promoción tener en cuenta la perspectiva de género.
- 1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
- 1.2.3 Formar en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en diversidad sexual y de género, a quienes integren los órganos de selección del personal, así como al personal de Recursos Humanos que interviene en la preparación y ejecución de las convocatorias.
- 1.2.4 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos para evitar que puedan producirse situaciones de discriminación, además de utilizar en las mismas un lenguaje inclusivo.
- 1.2.5 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios de los procesos selectivos.
- 1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito a valorar en el apartado de cursos de formación, en el apartado de concurso de méritos en procesos selectivos y de provisión de puestos.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:
Área de Personal.

INDICADORES:

- Porcentaje desagregado por sexo de personas que constituyen cada tribunal y órgano de selección de personal.
- Número de convocatorias de procesos selectivos cuyas bases se han adaptado a la perspectiva de género, así como a la diversidad sexual y de género.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas que participan en el proceso selectivo.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas que superan el proceso selectivo.
- Porcentaje de bases de convocatoria que incorporan contenidos relativos a igualdad de género y a diversidad sexual y de género.
- Número de integrantes de tribunales de selección, de comisiones de valoración y del departamento de Recursos Humanos que ha participado en acciones formativas de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como el número de horas.

2 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBfóbicos.

2.2) MEDIDAS:

Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

Porcentaje de puestos adaptados a la perspectiva de género y al lenguaje inclusivo.

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

3.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Propiciar la conciliación en los tiempos de vida.
- Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación de vida laboral con la personal y familiar, así como especificación de los canales para su difusión entre las personas trabajadoras para que estas puedan obtener Información.

- Documentos:
Contenido:
 - Los derechos en materia del ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, tales como:
 - Flexibilidad horaria.
 - Reducción de jornada.
 - Modificaciones de Jornada y/o turno.
 - Permisos y excedencias.
 - Derechos en materia de desconexión digital.
- Canales:
 - Página web: <https://carbajosadelasagrada.es/>
 - Correos electrónicos.
 - Comunicados internos al personal.
 - Redes Sociales

3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.

3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital tales como: no responder a llamadas, abrir emails o mensajes de texto fuera del horario laboral y días de descanso, salvo situaciones de urgencia justificada; utilización de mensaje automático de ausencia en el correo electrónico, especificando las fechas en las que estará ausente y la dirección de email de persona a contactar para asuntos urgentes; reconocer el derecho a no usar e incluso desconectar los dispositivos electrónicos fuera de su jornada laboral; sensibilización sobre la necesidad de la desconexión digital y sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de publicaciones relativas al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Número de canales disponibles para obtener la información.
- Porcentaje desagregado por sexo de permisos, excedencias y modificaciones de turno o jornada.
- Porcentaje desagregado por sexo y categoría profesional de concesiones de prestación de servicio mediante teletrabajo.

4 RETRIBUCIONES.

4.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad salarial cuando se detecten disparidades siguiendo el criterio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Mantener el equilibrio general en las retribuciones y equilibrar aquellos conceptos en los que se den desequilibrio.

4.2) MEDIDAS:

- 4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos.
- 4.2.2 Categorización y calificación de puestos.
- 4.2.3 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes
- 4.2.4 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Salarial.
- 4.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.

4.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Porcentaje de puestos analizados, categorizados y valorados.
- Auditorías Retributivas elaboradas.

5 FORMACIÓN.

5.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- Promoción de formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género, por categorías profesionales.

5.2) MEDIDAS:

- 5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género.
- 5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales: personal que presta servicios de atención al público, jefaturas con personal a cargo, personal que gestiona procedimientos de recursos humanos.
- 5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas.
- 5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar.

5.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica programadas.
- Porcentaje de personal asistente a los cursos de formación específica, desagregado por sexo y colectivo profesional, cada año.
- Número de acciones formativas realizadas.
- Porcentaje de inscripciones a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.
- Porcentaje de personal asistente a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.



6 ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

6.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- Verificación de la difusión y funcionamiento del **Protocolo** de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.

6.2) MEDIDAS:

- 6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género, a través los canales de comunicación establecidos y remisión de información a las direcciones e-mail de las personas empleadas.
- 6.2.2 Elaborar un Informe:
- De todas las denuncias: causas, frecuencia, tipo de acoso, discriminación o violencia, desagregado por sexo.
 - De las resoluciones de la Comisión Instructora.
- 6.2.3 Formación a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo sobre igualdad de género, de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.
- 6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, así como de la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI.

6.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Área de Personal.
- Elaboración de informe, por la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.

INDICADORES:

- Difusión: número de publicaciones y/o campañas realizadas.
- Documento del informe de las actuaciones de la Comisión Instructora: número de denuncias y resoluciones.
- Número de cursos, seminarios o talleres realizados.



7 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

7.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de violencia de género.

7.2) MEDIDAS:

- 7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos laborales, seguridad social, inserción laboral y ayudas económicas para personas víctimas de violencia de género.
- 7.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

7.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

8 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

8.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica.

8.2) MEDIDAS:

- 8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica, sobre cómo defender dichos derechos y ejemplos más usuales de transgresión de los mismos o de discriminación.
- 8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBifóbica en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.



8.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

9.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Incluir la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en la elaboración de los procedimientos y en todas las actuaciones que así lo requieran en materia de PRL por los Servicios de Prevención.

9.2) MEDIDAS:

- 9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales.
- 9.2.2 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores, gestantes y lactantes.
- 9.2.3 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

9.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Servicio de Prevención Ajeno.

INDICADORES:

- Número de espacios físicos de trabajo y colectivos profesionales analizados.
- N.º de Condiciones Especiales de ejecución incluidas desde el Servicio de Prevención en relación con el N.º de PPT elaborados.
- N.º de puestos libres de riesgos para embarazadas, progenitores, gestantes y personas trabajadoras lactantes.
- Porcentaje de siniestralidad laboral y de enfermedades profesionales, desagregado por sexo y colectivo profesional.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución.

1 LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Directrices de transversalidad de género y no discriminación.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización.

1.2) MEDIDAS:

1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones realizadas a empresas.

1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.

1.2.3 Incluir la variable sexo y el enfoque de diversidad sexual y de género en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, y en todas las encuestas, estudios o estadísticas que realice El Ayuntamiento.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Porcentaje de expedientes de contratación que incluyen cláusulas de igualdad de género y que promuevan la igualdad de las personas LGTBI.
- Número de procedimientos tipo en los que se ha actualizado su documentación bajo la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.

2 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

2.2) MEDIDAS:

2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad para asegurar su conocimiento por el personal y por los representantes corporativos.

2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.

2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Seguimiento e informe, por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones divulgativas y canales utilizados para la difusión del Plan de Igualdad y de los informes de evaluación y seguimiento.

3 ORGANIZACIONES SINDICALES, MESAS DE NEGOCIACIÓN, COMISIONES Y COMITÉS.

3.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Alcanzar la paridad en la representación.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de las Organizaciones Sindicales en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

La Corporación.
Las Organizaciones Sindicales

INDICADORES:

- Porcentaje de personas que conforman la representación legal de las personas trabajadoras desagregado por sexo.
- Porcentaje desagregado por sexo de integrantes en cada Mesa, Comisión o Comité.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas liberadas por las organizaciones sindicales.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implantar en las comunicaciones de la Institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria.

1 EL LENGUAJE.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE, anexa a este Plan a todas las unidades administrativas e incentivar su seguimiento.
- 1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas que aborden la comunicación, la redacción de documentos, la elaboración de informes o el procedimiento administrativo.
- 1.2.3 Programar cursos de formación sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos sexistas y LGTBfóbicos dirigidos al personal con funciones de comunicación, o de publicación de anuncios en boletines oficiales y tabloneros de anuncios, o de generar contenidos en la web o en las redes sociales.
- 1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- 1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones públicas que genera el Ayuntamiento.
- 1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, los catálogos, los materiales de difusión (dípticos, trípticos, cartas de servicios, carteles, ...) y demás soportes de expresión escrita, para su adecuación al lenguaje inclusivo.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones de difusión de la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Número de cursos en los que se ha incluido el módulo de lenguaje inclusivo.
- Número de cursos específicos sobre lenguaje inclusivo realizados.
- Número de contenidos de las páginas web.
- Número de modelos de documentos/expedientes/materiales adaptados.
- Número de aportaciones, sugerencias o quejas recibidas al año.

2 IMAGEN Y PUBLICIDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos en la imagen institucional.

2.2) MEDIDAS:

2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional para evitar que contengan connotaciones sexistas o estereotipadas.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de incidencias, quejas o sugerencias registradas por la utilización de mensajes y/o imágenes sexistas y/o estereotipados.
- Número de contenidos revisados en materia de sesgo sexista y de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.
- Porcentaje de publicaciones sin sesgo sexista y sin estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.

9 MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

9.1 Medios y Recursos.

Cada uno de los órganos responsables de la implantación de cada una de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas.

En el ámbito del Art. 4.5 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, se adopta el compromiso de asignar los recursos necesarios del presupuesto del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada en cada anualidad para la puesta en marcha de las actuaciones indicadas en este I Plan de Igualdad, en función del cronograma de implantación acordado.

10 CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Además de las fechas y acciones reflejadas en el presente calendario, hay que tener en cuenta que:

- 22/02/2027 se corresponderá con la Evaluación Intermedia del Plan.
- 22/02/2029 se corresponderá con la Evaluación Definitiva del Plan.

Medida	Año 1º		Año 2º		Año 3º		Año 4º	
	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º
LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS								
1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos								
1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración								
1.2.3 Formar en igualdad de trato y oportunidades a quienes integren los órganos de selección								
1.2.4 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos								
1.2.5 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios								
1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito								
3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de conciliación								
3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.								
3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital								
3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.								
4.2.3 Valoración de los puestos								
4.2.4 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Salarial.								
4.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.								
5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad								



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales							
5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas							
5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar							
6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género							
6.2.2 Elaborar un Informe sobre denuncias y resoluciones de acoso							
6.2.3 Formación sobre igualdad de género a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso							
6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género							
7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa, sobre los derechos de personas víctimas de violencia de género							
7.2.2 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla							
8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBIfóbica							
8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBIfóbica							
9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales							
9.2.2 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores gestantes y lactantes							
9.2.3 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales							



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN								
1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones a empresas								
1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.								
1.2.3 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos y en todas las encuestas, estudios o estadísticas								
2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad								
2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento								
2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad								
3.2.1 Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités								

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN								
1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE a todas las unidades administrativas								
1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas								
1.2.3 Programar cursos de formación en sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos								
1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas								
1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones								
1.2.6 Revisar los modelos de documentos de los expedientes administrativos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, ...								
2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional								

11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

11.1 Comisión de Seguimiento.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada y atendiendo las circunstancias y obligaciones establecidas en el Art. 9 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, se constituirá la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión se conformará de forma paritaria con la representación de la Entidad y de las personas trabajadoras, representación que podrá conformarse por las mismas personas integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento, estará legítimamente constituida, mientras que los miembros de la misma estén en el ejercicio de las funciones de representación tanto por parte del Ayuntamiento como de la Representación de los Trabajadores.

Dado el caso de cambio en la Corporación Municipal o en la representación de los trabajadores, se constituirá una nueva Comisión de Seguimiento con los nuevos miembros legitimados.

11.2 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Una vez firmado el I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad y llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo hasta la finalización de su vigencia, conforme a los supuestos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debiendo abordarse, en todo caso:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan, en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA

- Cuando una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

11.2.1 Seguimiento.

Reuniones Ordinarias.

La Comisión de Seguimiento se reunirá ordinariamente de forma semestral, a partir de la aprobación del Plan y durante el período de vigencia del mismo, para realizar la evaluación y seguimiento periódicos del Plan.

Reuniones Extraordinarias.

Se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, a través de una solicitud motivada, o bien cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten al Plan y su Implantación, tales como cambios legislativos, hechos de relevancia que requiera la convocatoria, etc...

11.2.1 Evaluación del Plan.

Se efectuará un seguimiento semestral, una evaluación intermedia al segundo año y una evaluación final.

Los informes derivados de los seguimientos y de las evaluaciones serán difundidos en los canales internos de comunicación.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

- a. Evaluación de grado de cumplimiento.** Esta evaluación implicará el análisis del grado de ejecución, es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que aumentar los esfuerzos.
- b. Evaluación de Proceso.** Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Direcciones de Áreas, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan. En consecuencia, es un tipo de evaluación que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.
- a. Evaluación de Impacto.** Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas, a través de la puntuación obtenida con los indicadores proyectados para cada medida. Permitirá valorar si se ha reducido la situación de desigualdad de género en la Entidad.

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

En el supuesto de verificarse la necesidad de modificar el Plan, como consecuencia de dificultades detectadas en su implantación, de la necesidad determinada por la Comisión de Seguimiento de incorporar mejoras o cambios, o de las variaciones que surjan en los ámbitos normativos o convencionales, habrá de constituirse nuevamente la Mesa de Negociación del Plan para intentar alcanzar un nuevo acuerdo sobre las modificaciones o adaptaciones planteadas.

La iniciativa de la modificación podrá efectuarse de forma motivada por cualquiera de las partes. Una vez planteada, la Presidencia de la Comisión de Seguimiento convocará reunión en un plazo no superior a 15 días para valorar la iniciativa.

Alcanzado el acuerdo, será sometido a aprobación del Pleno municipal.

La modificación contará con la misma difusión que la determinada para el Plan inicial.



AYUNTAMIENTO DE
CARBAJOSA DE LA SAGRADA

**ANEXO- I -
I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE
CARBAJOSA DE LA
SAGRADA
DIAGNÓSTICO
DE
SITUACIÓN**

Carvajosa de la Sagrada, febrero de 2025



A CONTENIDO Y METODOLOGÍA

Para la elaboración de la estructura y contenido de este documento, se ha tenido en cuenta lo regulado en los artículos 2 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, 7 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre y 7 y 8 del R.D. 902/2020, de 13 de octubre.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Procesar y examinar de forma exhaustiva toda la documentación que ha sido solicitada y que la Entidad ha puesto a nuestra disposición y que ha supuesto el soporte para extraer todos los datos que se reflejan en los cuadros analíticos presentados que nos han permitido realizar una visión completa de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El procesamiento de los datos se desarrolla de forma automatizada y a través de un proceso de normalización de análisis.

NORMALIZACIÓN

Se trata de la aplicación de criterios analíticos equivalentes en todos los procesos, al objeto de obtener resultados que tengan las mismas métricas y poder realizar la comparación de forma rigurosa.

Es decir, comparar iguales.

INDICES UTILIZADOS

PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA

L.O. 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional primera Presencia o composición equilibrada

Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento: 60/40

INDICE DE DISTRIBUCIÓN

% de un sexo con relación al otro.

Da información Intergénero: Útil para ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género).

INDICE DE CONCENTRACIÓN

N.º de mujeres en una categoría / el total de mujeres.

N.º hombres en una en una categoría / el total de hombres.

Da información Intergénero: es útil para ver distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

PROCESO

Solicitar y recoger, toda la documentación necesaria.

Procesar los datos por técnicos especializados, utilizando un software propio, diseñado y desarrollado por nuestra empresa, para el proceso y elaboración del Plan.



DATOS Y DOCUMENTOS ANALIZADOS	
REGISTRO SALARIAL	
FORMACIÓN	PROCESOS FORMATIVOS EN EL PERIODO
BASE DE DATOS DE PERMISOS, BAJAS, EXCENDECIAS, REDUCCIONES DE JORNADA...	
DOCUMENTOS DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DE IMAGEN CORPORATIVA, INTERNOS Y EXTERNOS.	
PERÍODO ANALIZADO	DESDE: 01/01/2023 HASTA: 31/12/2023
FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	ENTRE JUNIO/2024 Y SEPTIEMBRE/2024
EMPRESA QUE HA INTERVENIDO EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	
MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. CIF: B37375201 C/SEGUNDA, 43 37188 CARBAJOSA DE LA SAGRADA (SALAMANCA)	

A.1 Cumplimiento Normativo.

Este documento ha sido elaborado de conformidad con el Art. 7 y el Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, del R.D. 901/2020, de 13 de octubre.

B FICHA TÉCNICA

Denominación Social	AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA
C.I.F.	P3708500H
Domicilio	PLAZA DEL AYUNTAMIENTO, 1
C.P.	37188
Población	CARBAJOSA DE LA SAGRADA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923208019
E-mail	registro@carbajosadelasagrada.es
Página Web	http://carbajosadelasagrada.es/
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	CARBAJOSA DE LA SAGRADA

1 CONDICIONES GENERALES

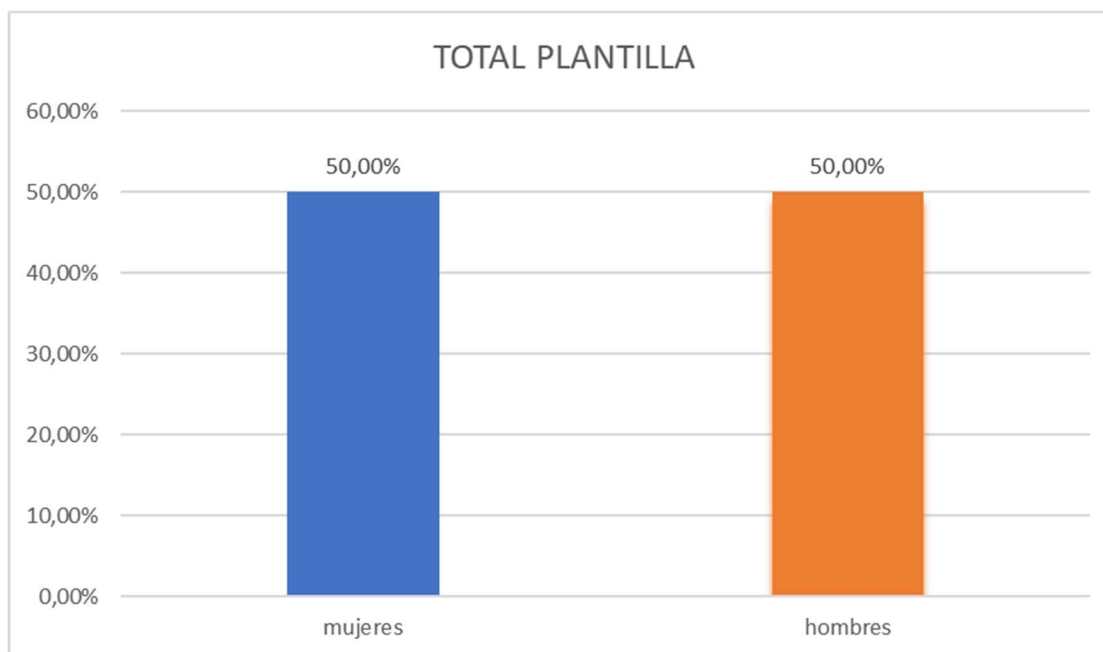
1.1 Distribución total de mujeres y hombres en la Entidad

TOTAL PLANTILLA 2023	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	47	50,00%	47	50,00%	94

La Plantilla en el ejercicio 2023 está compuesta por un total de:

- 94 personas trabajadoras
 - 47 mujeres (50%)
 - 47 hombres (50%)

La plantilla **está equilibrada**.



1.2 Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.

1.2.1 Características de la representación legal de las personas trabajadoras.

Distribución de la Representación legal de las personas trabajadoras						
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORAS/ES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
	1	50,00%	1	50,00%	2	2,13%
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Sindical						
CC.OO.	0	0,00%	1	100,00%	1	1,06%
UGT	1	100,00%	0	0,00%	1	1,06%
TOTAL PERSONAL	47	2,13%	47	2,13%	94	2,13%

1.2.2 Características de la representación legal de la Institución en la Comisión Negociadora.

Distribución de la Representación legal del Ayuntamiento Comisión Negociadora						
REPRESENTACIÓN LEGAL INSTITUCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Sindical						
PP	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%

1.3 Distribución de hombres y mujeres por su edad.

Distribución de la Plantilla por Edad								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 20 años	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
Entre 21 - 30 años	5	19,23%	10,64%	21	80,77%	44,68%	26	27,66%
Entre 31- 40 años	8	80,00%	17,02%	2	20,00%	4,26%	10	10,64%
Entre 41- 50 años	16	64,00%	34,04%	9	36,00%	19,15%	25	26,60%
Entre 51- 60 años	15	53,57%	31,91%	13	46,43%	27,66%	28	29,79%
Mayor de 61 años	2	50,00%	4,26%	2	50,00%	4,26%	4	4,26%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) El grupo de edad que concentra mayor porcentaje de personal es el que se encuentra **entre 51 y 60 años** con una presencia del **29,79%**
 - 1.1) Entre este grupo las mujeres presentan un índice de distribución del 53,57% (15M) y los hombres del 46,43% (13H).

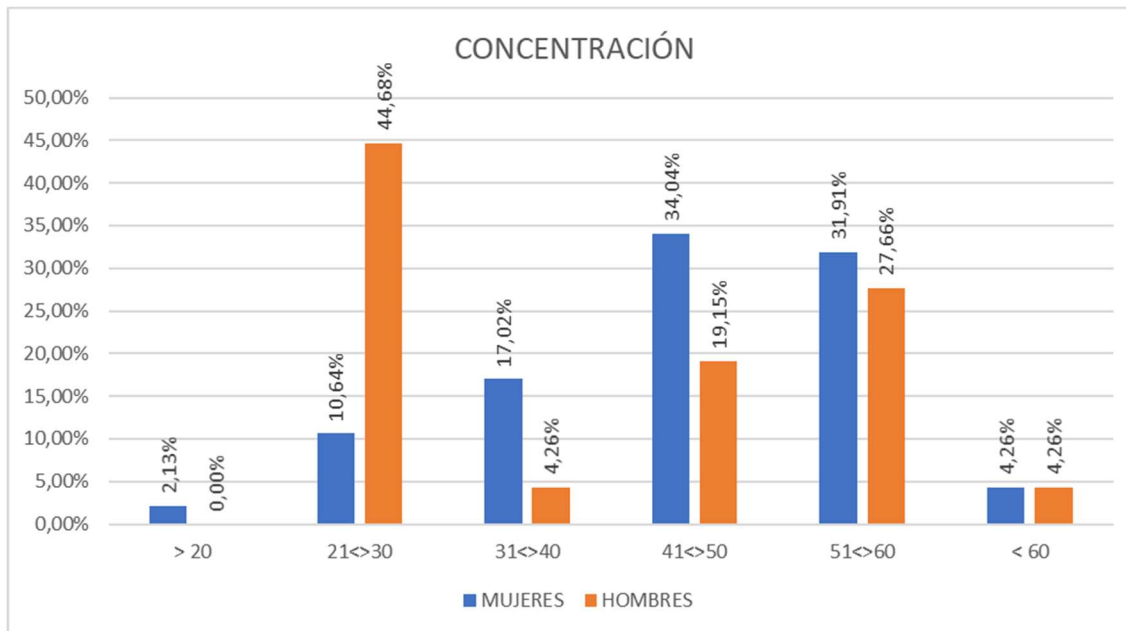
- 2) El cuadro presenta:
 - Tres tramos Feminizados: > 20, 31<>40, 41<>50
 - Un tramo Masculinizado: 21<>30
 - Dos tramos equilibrados: 51<>60, < 60

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 34,04% se encuentra entre el grupo de 41 hasta 50 años.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con índice del 44,68% se encuentra entre el grupo de 21 hasta 30 años.

Cruzando todos los índices la tendencia de **la evolución de la Plantilla es a mantenerse equilibrada.**



1.4 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de vinculación jurídica.

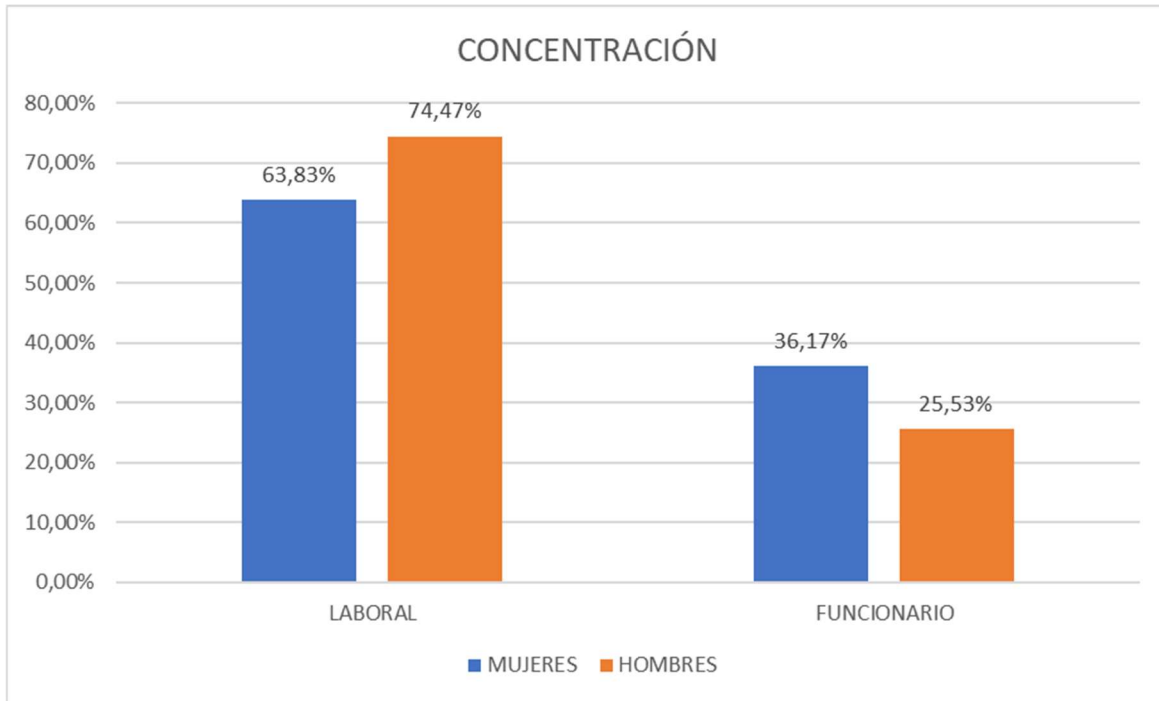
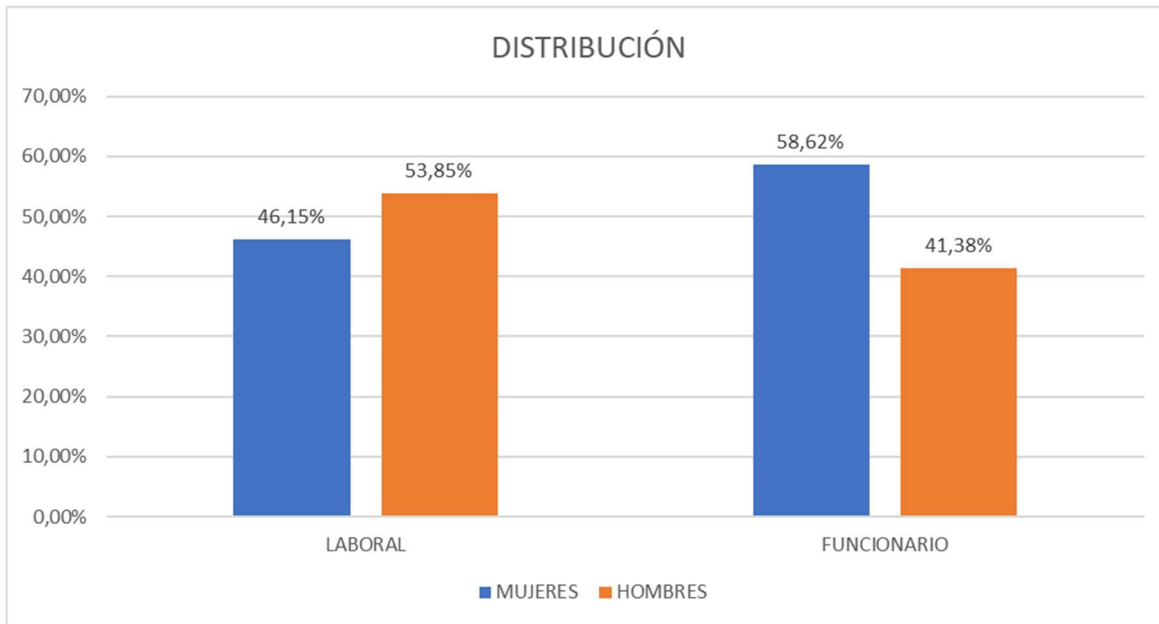
PERSONAL POR VINCULACIÓN JURÍDICA								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM	DISTRIB.
PERSONAL LABORAL	29	45,31%	61,70%	35	54,69%	74,47%	64	68,09%
PERSONAL FUNCIONARIO	18	60,00%	38,30%	12	40,00%	25,53%	30	31,91%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) El 68,09% de la plantilla son PERSONAL LABORAL, de los cuales el 45,15% son mujeres y el 54,69% son hombres.
La distribución de este grupo de personal **cumple el principio de presencia equilibrada.**
- 2) El 31,85% de la plantilla es PERSONAL FUNCIONARIO, de los cuales el 60,00% son mujeres el 40,00% son hombres.
La distribución de este grupo de personal **cumple el principio de presencia equilibrada.**

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 61,70% se encuentra entre el grupo de Personal laboral.
- 2) Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con un índice del 74,47% se encuentra entre el grupo de Personal Laboral.



1.5 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de relación laboral.

Distribución por tipo de Relación Laboral								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Vínculo/Contrato Fijo/Indefinido								
FUNCIONARIO/A	11	55,00%	100,00%	9	45,00%	90,00%	20	95,24%
LABORAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	10,00%	1	4,76%
SUBTOTAL	11	52,38%	23,40%	10	47,62%	21,28%	21	22,34%
Personal: Otra Relación Laboral								
Contrato Temporal o Eventual								
FUNCIONARIO/A INTERINO	6	66,67%	16,67%	3	33,33%	8,11%	9	12,33%
LABORAL	30	46,88%	83,33%	34	53,13%	91,89%	64	87,66%
SUBTOTAL	36	49,32%	76,60%	37	50,68%	78,72%	73	77,66%
TOTAL PERSONAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

1) FIJO/INDEFINIDO.

Este tipo de relación laboral supone el 22,34% del total de la plantilla.

Está distribuido con una presencia del 52,38% de mujeres y del 47,62% de hombres, lo que supone que está dentro del **principio de presencia equilibrada**.

Personal funcionario:

Las mujeres presentan una tasa de presencia del 55,00%, siendo superior a la de los hombres, no obstante, este grupo **está equilibrado**.

Personal Laboral:

Los hombres los que presentan tasa de presencia del 100,00%, por lo tanto, **está masculinizado**.

2) TEMPORAL.

Este tipo de relación laboral supone el 77,66% de la plantilla.

Está distribuido con una presencia del 49,32% de mujeres y del 50,68% de hombres, lo que supone que está dentro del **principio de presencia equilibrada**.

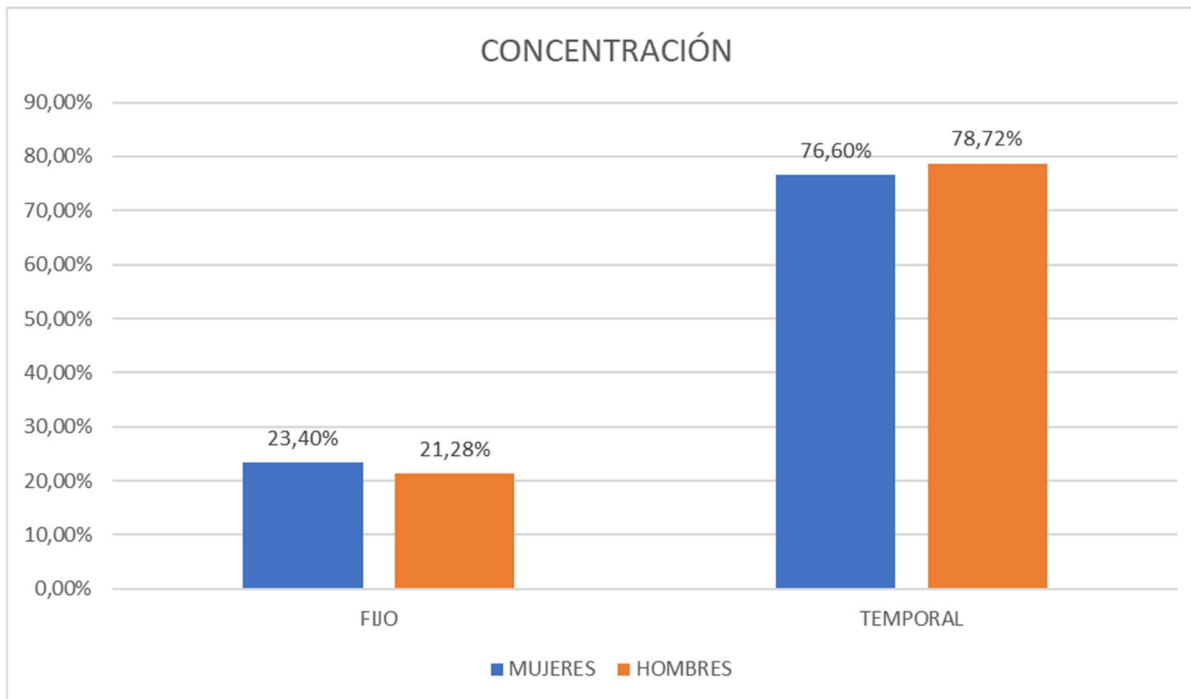
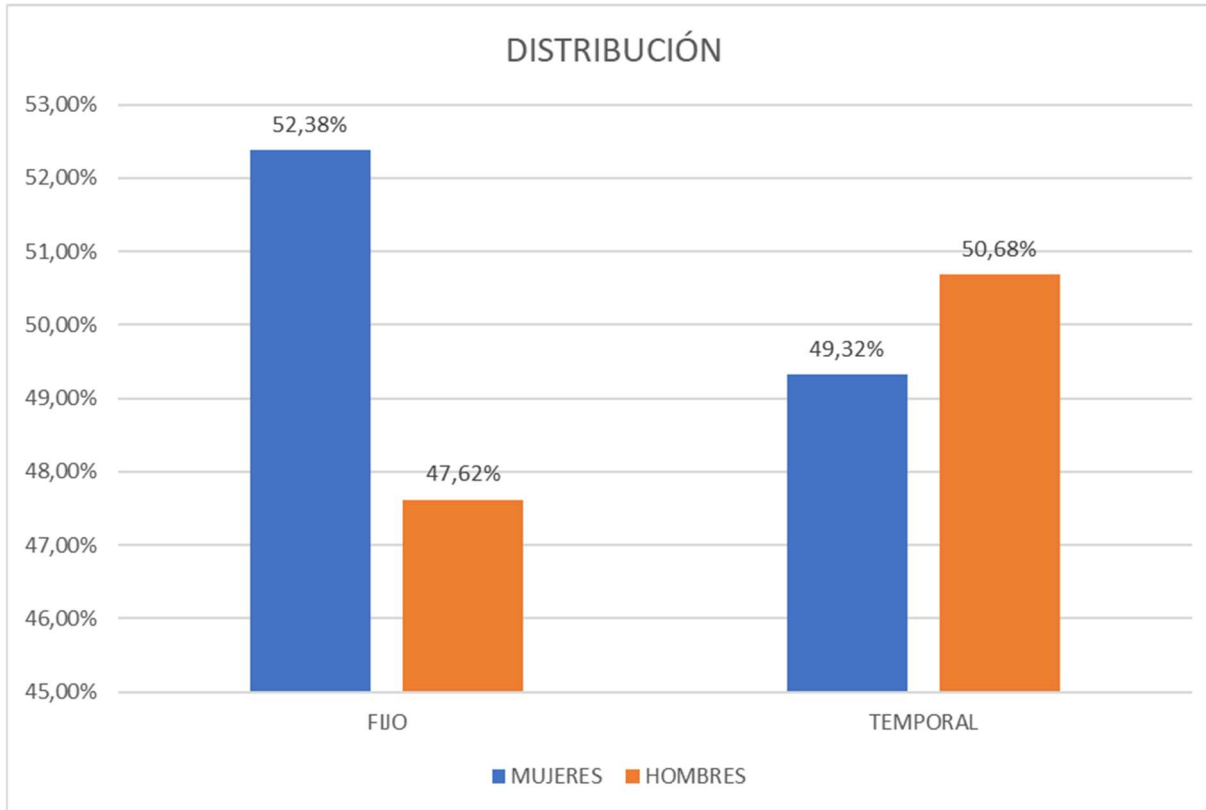
El índice de temporalidad está siendo abordado por la institución en el PLAN DE ESTABILIDAD de reducción de la temporalidad en el empleo público.

El Personal Laboral Temporal se incorpora a través de subvenciones de distintas instituciones, así como de la Junta CyL (AFE), de la Diputación y de nivel estatal.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de estas presenta una Relación Laboral Temporal, ya que la tasa de concentración es del 76,60%.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de estos presenta una Relación Laboral Temporal, ya que la tasa de concentración es del 78,72%.



1.6 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de jornada.

Distribución de Plantilla por tipo de Relación Laboral y Jornada								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Indefinido a Tiempo Completo	11	52,38%	23,40%	10	47,62%	21,28%	21	22,34%
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Temporal a Tiempo Completo	36	49,32%	76,60%	37	50,68%	78,72%	73	77,66%
Temporal a Tiempo Parcial	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Fijo/Discontinuo a Tiempo Pracial	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%
Resultados Acumulados								
Jornada a Tiempo Completo	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%
Jornada a Tiempo Parcial	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%

Tabla obtenida de los datos del Registro Salarial.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) La dedicación del total de la plantilla lo es con jornada a **Tiempo Completo**, con una tasa del 100,00%.

Este tipo de jornada está muy cerca de cumplir el **principio de presencia equilibrada**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el 100,00% presentan una Relación Laboral con jornada a Tiempo Completo.

Dentro del colectivo de los hombres, el 100,00% presentan una Relación Laboral con jornada a Tiempo Completo.



1.7 Distribución de mujeres y hombres, por antigüedad.

Distribución de Plantilla por antigüedad								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 6 meses	19	51,35%	40,43%	18	48,65%	38,30%	37	39,36%
De 6 meses a 1 año	11	40,74%	23,40%	16	59,26%	34,04%	27	28,72%
De 1 año a 3 años	2	50,00%	4,26%	2	50,00%	4,26%	4	4,26%
De 3 años a 5 años	2	40,00%	4,26%	3	60,00%	6,38%	5	5,32%
De 5 años a 10 años	4	100,00%	8,51%	0	0,00%	0,00%	4	4,26%
Más de 10 años	9	52,94%	19,15%	8	47,06%	17,02%	17	18,09%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

La antigüedad es desde la fecha de alta en la institución hasta el 31/12/2023.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

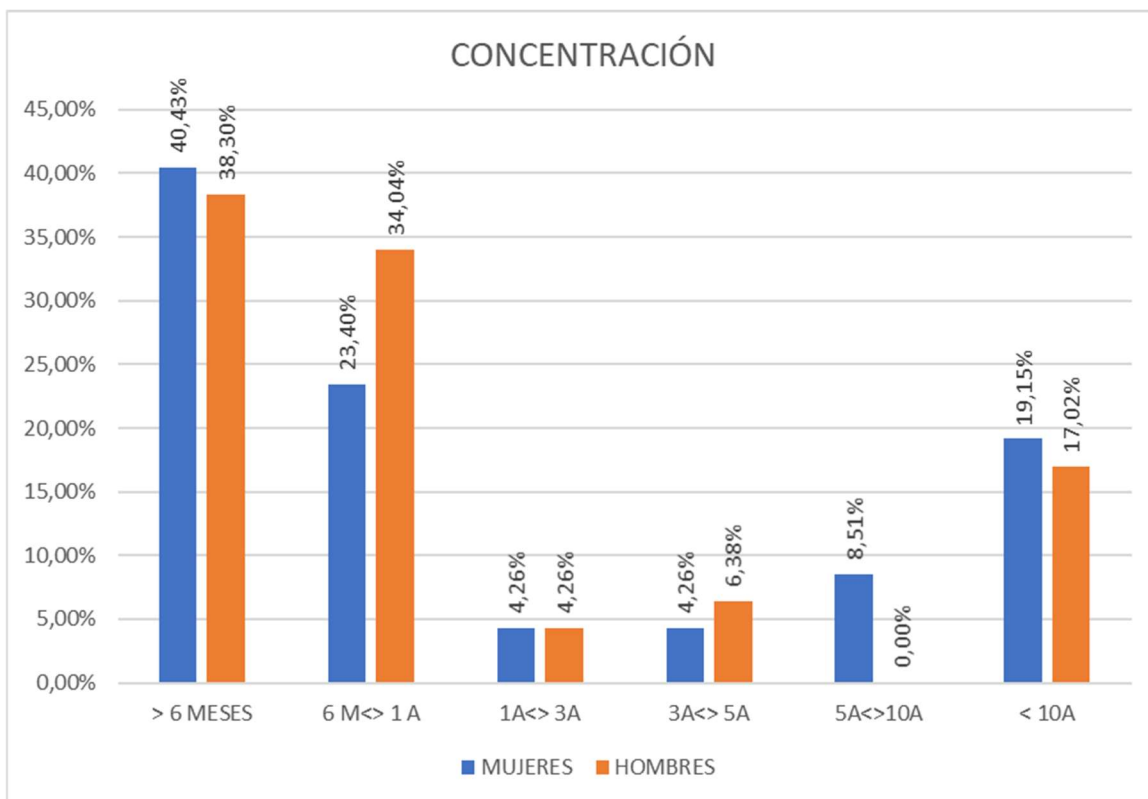
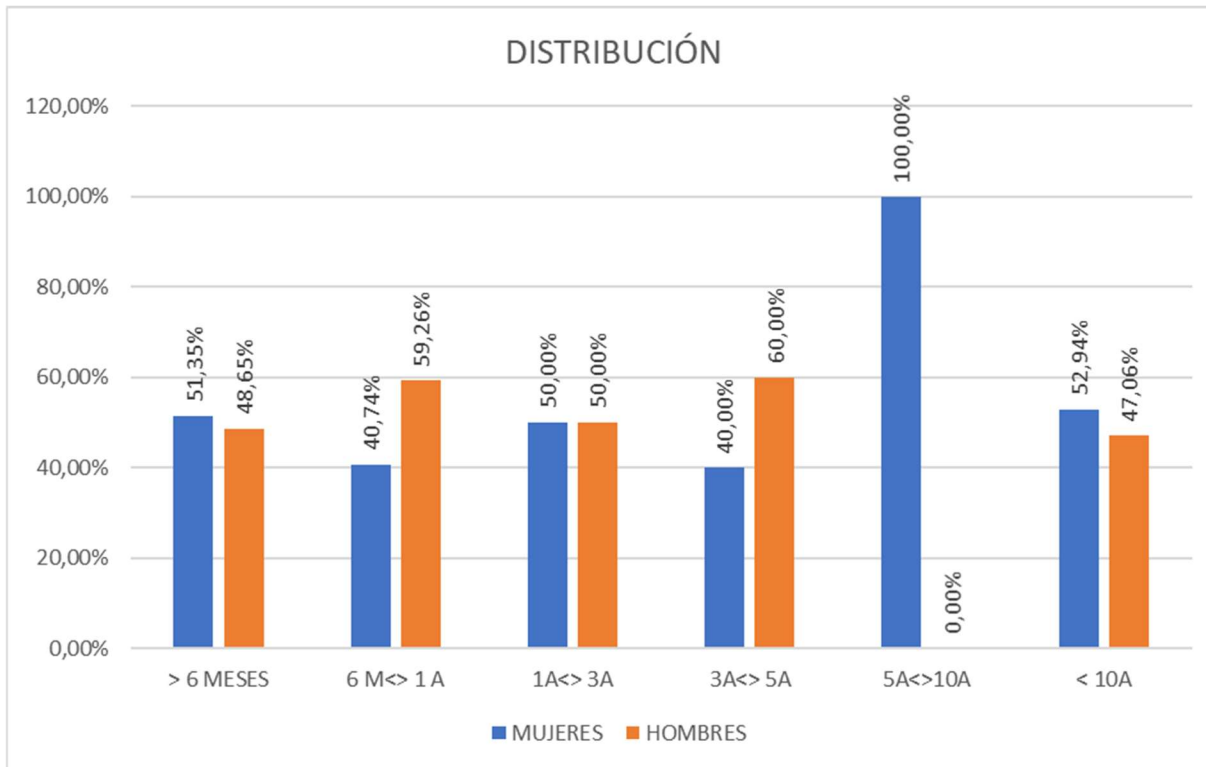
- 1) La mayoría del personal de la plantilla presenta una antigüedad en el puesto de trabajo de menos de 6 meses.
Con una tasa del 39,36% y con una distribución con **presencia equilibrada** con índices del 51,35% de mujeres y del 48,65% de hombres.
- 2) El segundo grupo de nivel de antigüedad es el de 6 meses a 1 año.
Con una tasa del 28,72% y con una distribución con **presencia equilibrada** con índices del 40,74% de mujeres y del 59,26% de hombres.
- 3) El tercer grupo de nivel de antigüedad es el de más de 10 años.
Con una tasa del 18,09% y con una distribución con **presencia equilibrada** con índices del 52,94% de mujeres y del 47,06% de hombres.
- 4) El grupo de 5 a 10 años con una tasa del 4,26% está ocupado sólo con mujeres (100,00%).

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría presenta una antigüedad de menos de 6 meses con un índice 40,43%.

Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría presenta una antigüedad de menos de 6 meses con un índice 48,65%.

En este sentido los datos analizados son una consecuencia de lo constatado en el punto 1.5 ya que **la elevada tasa de temporalidad impacta directamente en los niveles de antigüedad de la plantilla.**



1.8 Distribución de mujeres y hombres, por ÁREA.

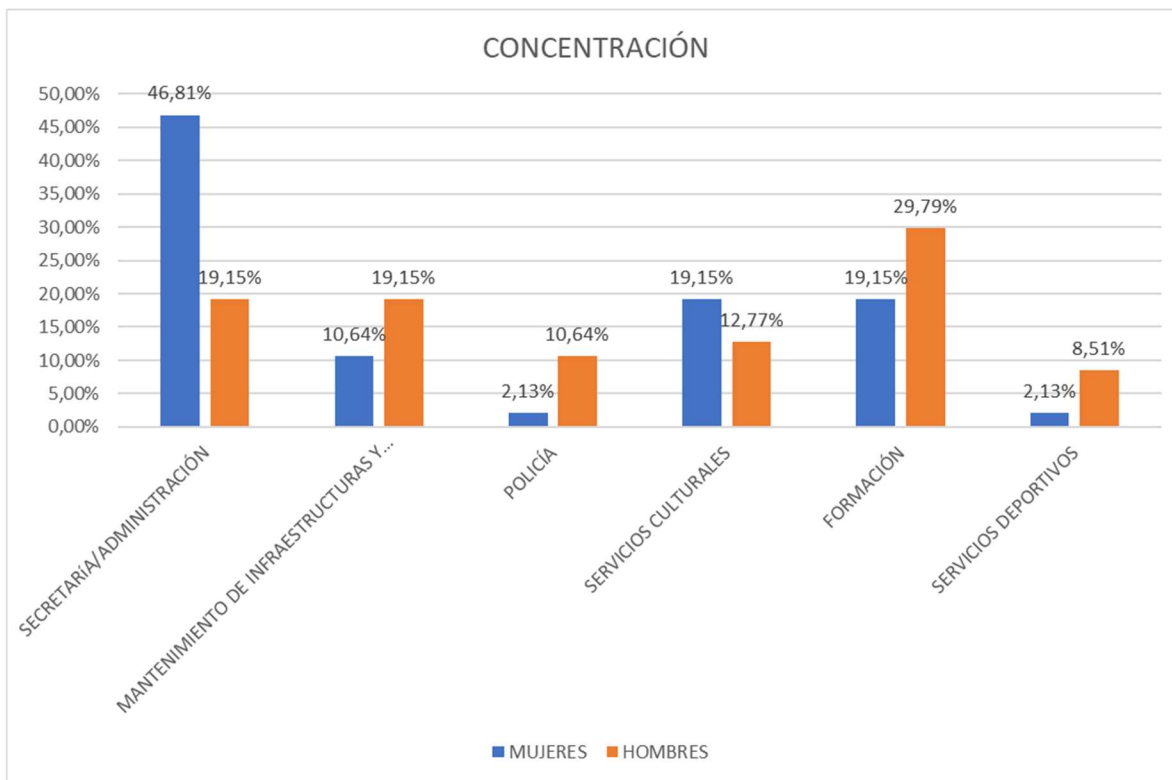
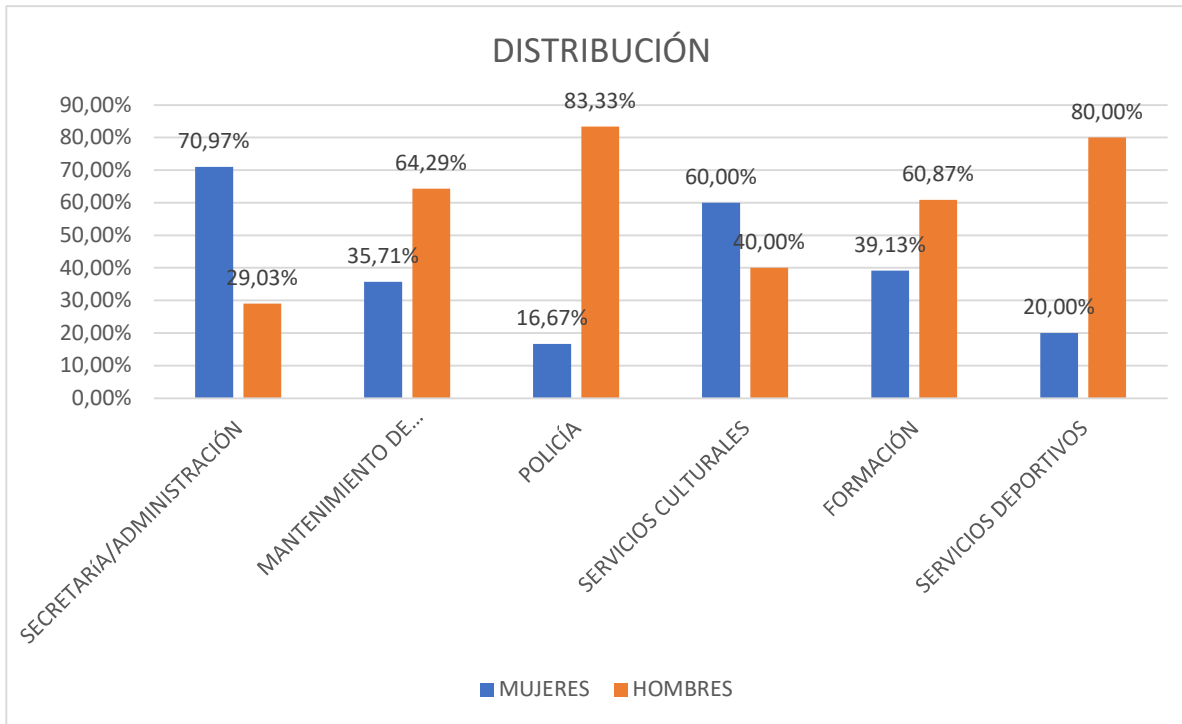
Distribución de Plantilla por ÁREA.								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SECRETARÍA/ADMINISTRACIÓN	22	70,97%	46,81%	9	29,03%	19,15%	31	32,98%
MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES	5	35,71%	10,64%	9	64,29%	19,15%	14	14,89%
POLICÍA	1	16,67%	2,13%	5	83,33%	10,64%	6	6,38%
SERVICIOS CULTURALES	9	60,00%	19,15%	6	40,00%	12,77%	15	15,96%
FORMACIÓN	9	39,13%	19,15%	14	60,87%	29,79%	23	24,47%
SERVICIOS DEPORTIVOS	1	20,00%	2,13%	4	80,00%	8,51%	5	5,32%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **SECRETARÍA/ADMINISTRACIÓN** es el área que más personal concentra con una tasa del 32,98%.
La presencia de mujeres es del 70,97%, por lo que esta área **está feminizada**.
- 2) **MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES** presenta una tasa del 14,89%.
La presencia de mujeres es del 35,71% y la de hombres del 64,29% por lo que la distribución de esta área **está masculinizada**.
- 3) **POLICÍA** presenta una tasa del 6,38%.
La presencia de mujeres es del 16,67% y la de hombres del 83,33% por lo que la distribución de esta área **está masculinizada**.
- 4) **FORMACIÓN** presenta una tasa del 24,47%.
La presencia de mujeres es del 39,13% y la de hombres del 60,87% por lo que la distribución de esta área **está prácticamente equilibrada**.
- 5) **SERVICIOS DEPORTIVOS** presenta una tasa del 5,32%.
La presencia de mujeres es del 20,00% y la de hombres del 80,00% por lo que la distribución de esta área **está masculinizada**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) Dentro del colectivo de las mujeres, la mayoría de ellas con un índice del 46,81% se concentra en SECRETARÍA/ADMINISTRACIÓN.
- 2) Dentro del colectivo de los hombres, la mayoría de ellos con un índice del 29,79% se concentra en FORMACIÓN.



1.9 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel Jerárquico.

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	1	50,00%	2,13%	1	50,00%	2,13%	2	2,13%
MANDO INTERMEDIO	7	58,33%	14,89%	5	41,67%	10,64%	12	12,77%
PERSONAL TÉCNICO	14	50,00%	29,79%	14	50,00%	29,79%	28	29,79%
ADMINISTRATIVO/A	12	75,00%	25,53%	4	25,00%	8,51%	16	17,02%
PERSONAL OPERATIVO	6	35,29%	12,77%	11	64,71%	23,40%	17	18,09%
FORMACIÓN	7	36,84%	14,89%	12	63,16%	25,53%	19	20,21%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%
NIVEL SUPERIOR	1	50,00%	2,13%	1	50,00%	2,13%	2	2,13%
NIVEL INTERMEDIO	7	58,33%	14,89%	5	41,67%	10,64%	12	12,77%
OTROS NIVELES INFERIORES	39	48,75%	82,98%	41	51,25%	87,23%	80	85,11%
TOTAL SUPERIOR+INTERMEDIO	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- 1) **PUESTOS SUPERIORES:** la presencia de mujeres es del 50,00% y la de los hombres del 50,00%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 2,13% de la Plantilla.

- 2) **MANDO INTERMEDIO:** la presencia de mujeres es del 58,33% y la de hombres del 41,67%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 12,77% de la Plantilla.

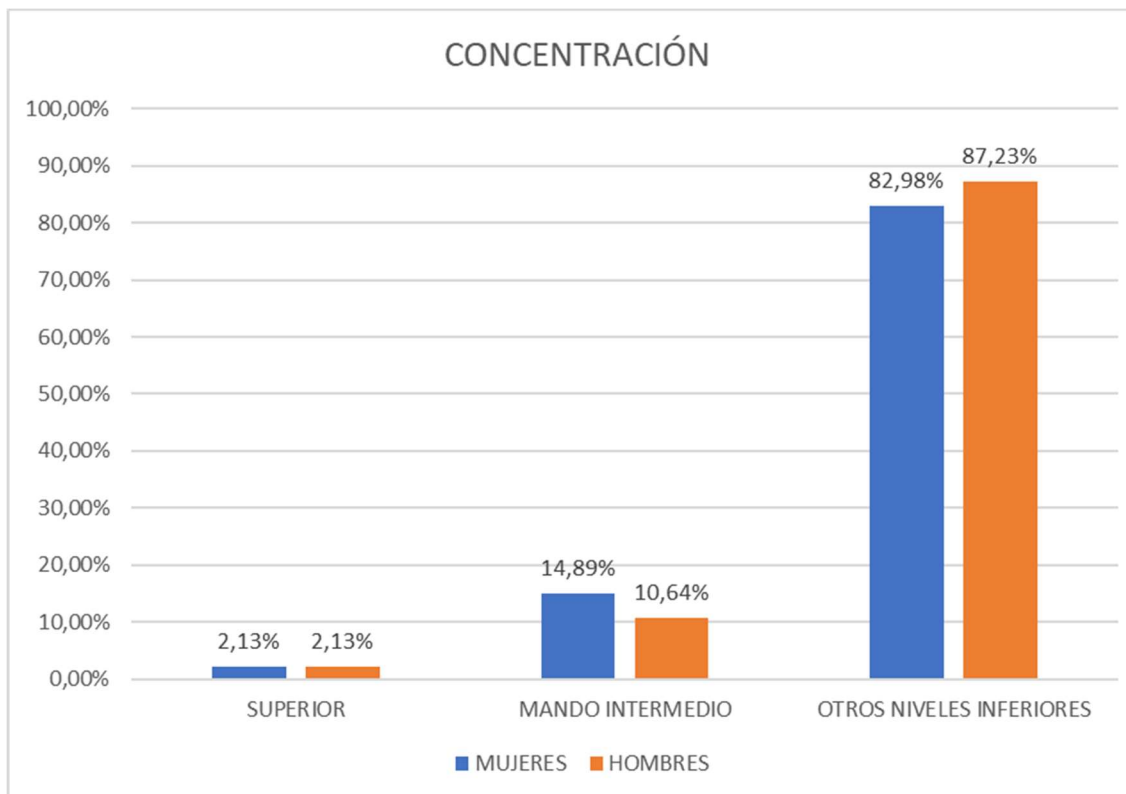
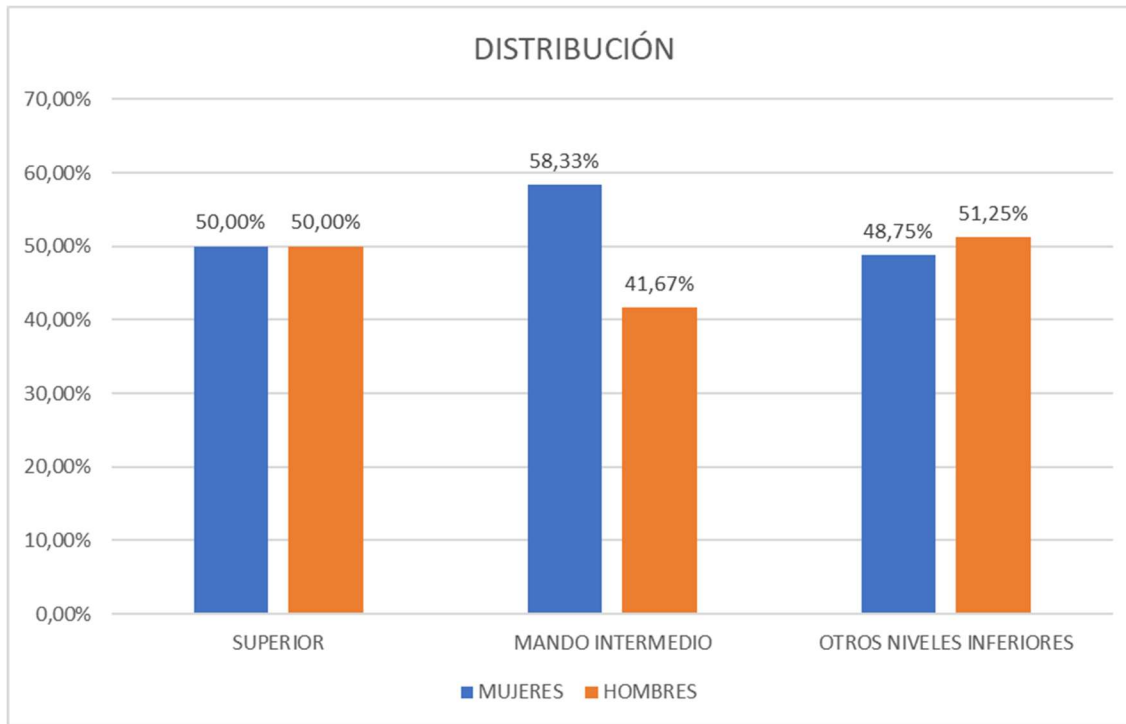
- 3) **OTROS PUESTOS:** la presencia de mujeres es del 48,75% y la de los hombres del 51,25%, por lo tanto, este nivel **cumple con el principio de presencia equilibrada.**

Este nivel supone el 85,11% de la Plantilla.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el 82,98%, ocupan un puesto de nivel inferior.

Dentro del colectivo de los hombres, el 87,23%, ocupan un puesto de nivel inferior.



1.10 Distribución de mujeres y hombres, por Grupos Profesionales.

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2023	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIO/A A1	2	50,00%	4,26%	2	50,00%	4,26%	4	4,26%
FUNCIONARIO/A A2	7	70,00%	14,89%	3	30,00%	6,38%	10	10,64%
FUNCIONARIO/A C1	2	25,00%	4,26%	6	75,00%	12,77%	8	8,51%
FUNCIONARIO/A C2	4	80,00%	8,51%	1	20,00%	2,13%	5	5,32%
FUNCIONARIO/A E	2	100,00%	4,26%	0	0,00%	0,00%	2	2,13%
LABORAL II	6	66,67%	12,77%	3	33,33%	6,38%	9	9,57%
LABORAL III	11	55,00%	23,40%	9	45,00%	19,15%	20	21,28%
LABORAL IV	3	42,86%	6,38%	4	57,14%	8,51%	7	7,45%
LABORAL V	1	16,67%	2,13%	5	83,33%	10,64%	6	6,38%
LABORAL VI	9	39,13%	19,15%	14	60,87%	29,79%	23	24,47%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

Los grupos profesionales se han obtenido de una combinación entre la Valoración de los Puestos de Trabajo y de los grupos de cotización del registro Salarial.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

De los 10 grupos profesionales, 4 están feminizados, 3 masculinizados y 3 equilibrados.

1) PERSONAL FUNCIONARIO:

- **Funcionario A1.**
Se distribuye con una tasa del 50,00% de mujeres y del 50,00% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Funcionario A2.**
Se distribuye con una tasa del 70,00% de mujeres y del 30,00% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Funcionario C1.**
Se distribuye con una tasa del 25,00% de mujeres y del 75,00% de hombres, este grupo se presenta **masculinizado**.
- **Funcionario C2.**
Se distribuye con una tasa del 80,00% de mujeres y del 20,00% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Funcionario E.**
Se distribuye con una tasa del 100,00% de mujeres, este grupo se presenta **feminizado**.

2) PERSONAL LABORAL:

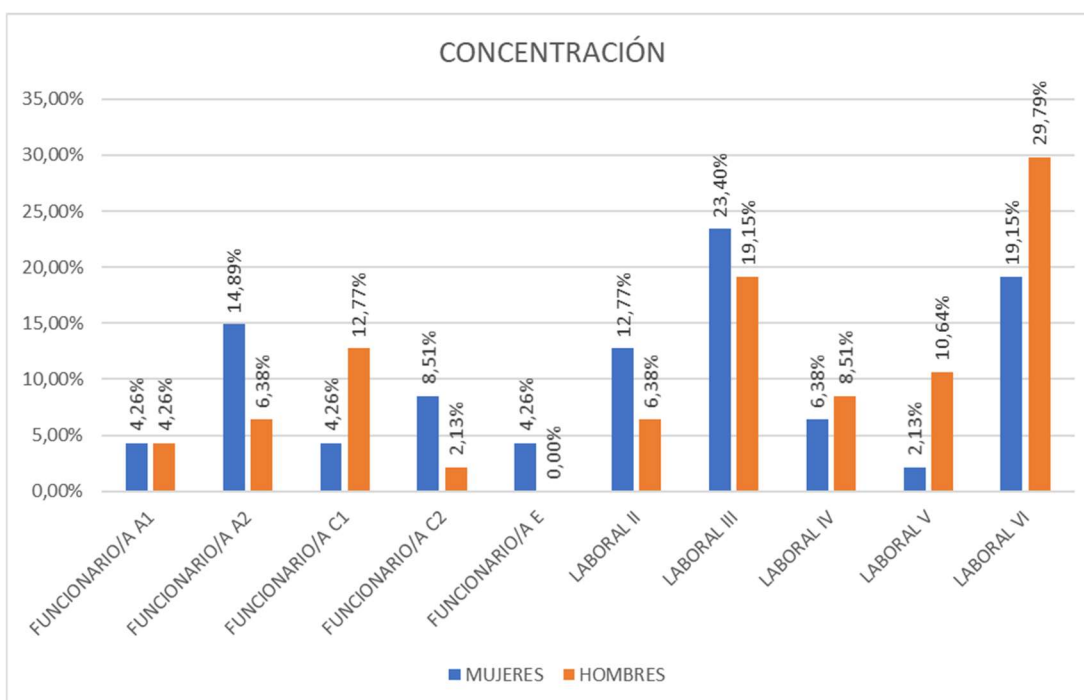
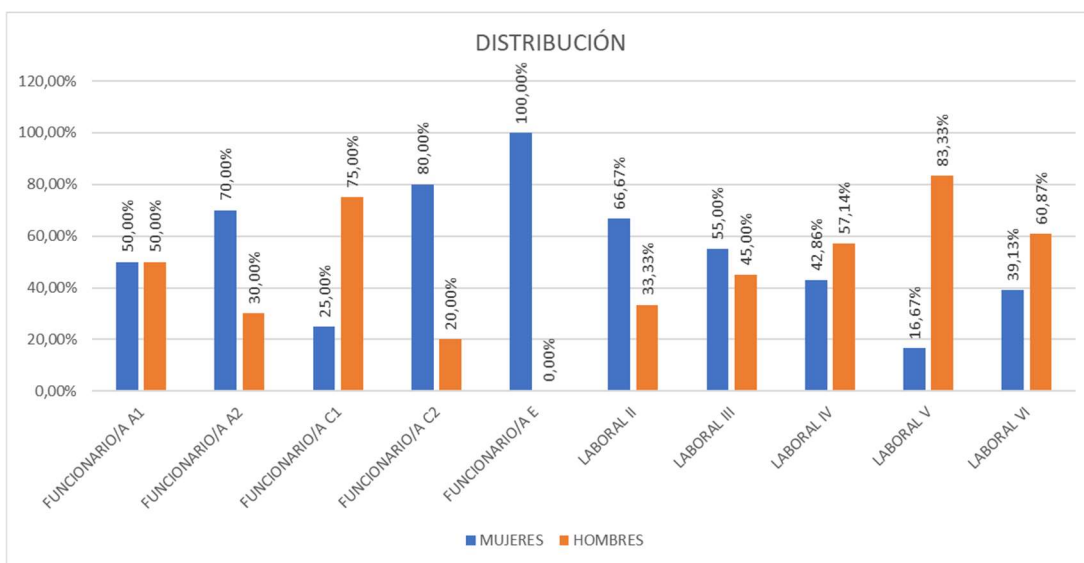
- **Laboral grupo II.**
Se distribuye con una tasa del 66,67% de mujeres y del 33,33% de hombres, este grupo se presenta **feminizado**.
- **Laboral grupo III.**
Se distribuye con una tasa del 55,00% de mujeres y del 45,00% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Laboral grupo IV.**
Se distribuye con una tasa del 42,86% de mujeres y del 57,14% de hombres, este grupo se presenta **equilibrado**.
- **Laboral grupo V.**
Se distribuye con una tasa del 16,67% de mujeres y del 83,33% de hombres, este grupo se presenta **masculinizado**.

- **Laboral grupo VI.**
Se distribuye con una tasa del 39,13% de mujeres y del 60,87% de hombres, este grupo se presenta **masculinizado**.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Dentro del colectivo de las mujeres, el mayor índice dentro de estas es del 23,40%, se encuentran en el grupo profesional **Laborales Grupo III.**

Dentro del colectivo de los hombres, el mayor índice dentro de esto es del 29,79%, se encuentran en el grupo profesional **Laborales Grupo VI.**



1.11 Distribución de mujeres y hombres, por Puestos de Trabajo.

Distribución de Plantilla por Clasificación Profesional/Puestos de Trabajo								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
ADJUNTO/A JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
ADMINISTRATIVO/A	3	75,00%	6,38%	1	25,00%	2,13%	4	4,26%
AGENTE DE POLICÍA	1	20,00%	2,13%	4	80,00%	8,51%	5	5,32%
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	2	50,00%	4,26%	2	50,00%	4,26%	4	4,26%
APRENDIZ/A	7	36,84%	14,89%	12	63,16%	25,53%	19	20,21%
ARQUITECTO/A	1	50,00%	2,13%	1	50,00%	2,13%	2	2,13%
ARQUITECTO/A TECNICO/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
AUX ADMINISTRATIVO/A	5	71,43%	10,64%	2	28,57%	4,26%	7	7,45%
AUX BIBLIOTECA	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
AUXILIAR DE SERVICIOS	2	100,00%	4,26%	0	0,00%	0,00%	2	2,13%
AUXILIAR TÉCNICO/A APOYO AL ÁREA	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
AUXILIAR TÉCNICO/A BIBLIOTECA	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
DOCENTE SANIT-COORDINADOR/A	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
DOCENTE SOCIAL	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
DOCENTE-COORDINADOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
DOCENTE-MONITOR/A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
EMPLEADO/A DE PISCINAS MUNICIPALES	2	28,57%	4,26%	5	71,43%	10,64%	7	7,45%
ENCARGADO/A DE OBRAS Y MANTTO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
INTERVENTOR/A	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
JEFE/A DE SECCION	4	80,00%	8,51%	1	20,00%	2,13%	5	5,32%
JEFE/A DE SERVICIOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	4	57,14%	8,51%	3	42,86%	6,38%	7	7,45%
OFICIAL/A 1ª OBRAS Y SERVICIOS	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	6,38%	3	3,19%
PEON/A JARDINERIA	2	66,67%	4,26%	1	33,33%	2,13%	3	3,19%
PEON/A LIMPIEZA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
SECRETARIO/A GENERAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	2,13%	1	1,06%
TECNICO/A DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	1	100,00%	2,13%	0	0,00%	0,00%	1	1,06%
TECNICO/A MEDIO	6	75,00%	12,77%	2	25,00%	4,26%	8	8,51%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%

ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

La institución está distribuida entre 31 Categorías de Puestos de trabajo de los cuales:

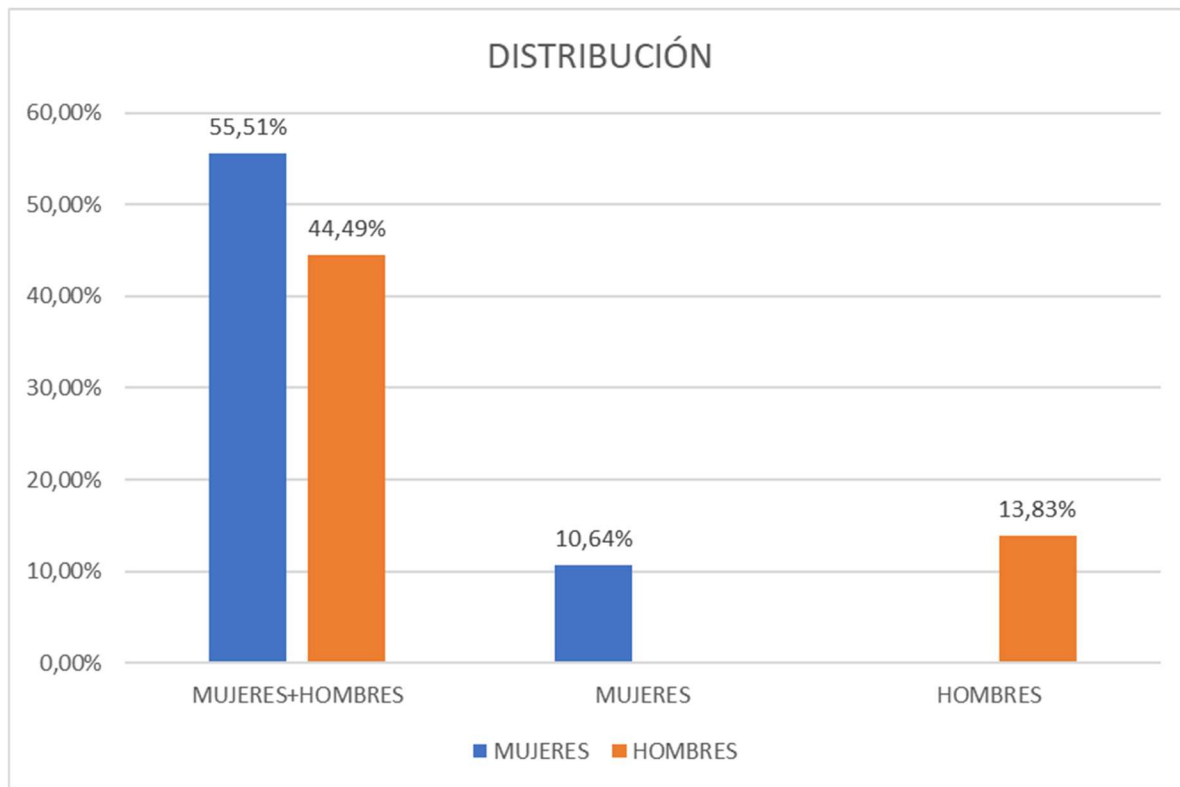
- 11, que suponen el 75,33% del total de la Plantilla, están ocupados por mujeres y hombres con índices del 55,51%M/44,49%H, estas tasas nos indican que son puestos de trabajo **equilibrados**.
- 9, que suponen el 10,64% del total de la Plantilla están ocupados sólo por mujeres, **están feminizados**.
- 11, que suponen el 13,83% del total de la Plantilla están ocupados sólo por hombres, **están masculinizados**.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

El puesto de trabajo donde se concentra el mayor valor absoluto de presencia de mujeres (6) con un índice del 12,77% es el de **TÉCNICO/A MEDIO**.



El puesto de trabajo donde se concentra el mayor valor absoluto de presencia de hombres (5) con un índice del 10,64% es el de EMPLEADO/A PISCINAS.



1.12 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel de Formación.

Distribución de Plantilla por Nivel de Formación								
	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA								
LICENCIADOS/AS-GRADO UNIVERSITARIO	2	50,00%	4,26%	2	50,00%	4,26%	4	4,26%
DIPLOMADOS/AS-GRADO UNIVERSITARIO	12	70,59%	25,53%	5	29,41%	10,64%	17	18,09%
BACHILLER SUPERIOR/FP2	14	41,18%	29,79%	20	58,82%	42,55%	34	36,17%
FORMACIÓN INFERIOR/BASICA								
GRADUADO ESCOLAR/ESO/FP1	10	83,33%	21,28%	2	16,67%	4,26%	12	12,77%
FORMACION BASICA	9	33,33%	19,15%	18	66,67%	38,30%	27	28,72%
TOTAL	47	50,00%	100,00%	47	50,00%	100,00%	94	100,00%
FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA	28	50,91%	59,57%	27	49,09%	57,45%	55	58,51%
FORMACIÓN INFERIOR/BASICA	19	48,72%	40,43%	20	51,28%	42,55%	39	41,49%

El nivel de formación se ha obtenido de una combinación entre la Valoración de los Puestos de Trabajo y de los grupos de cotización del registro Salarial.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

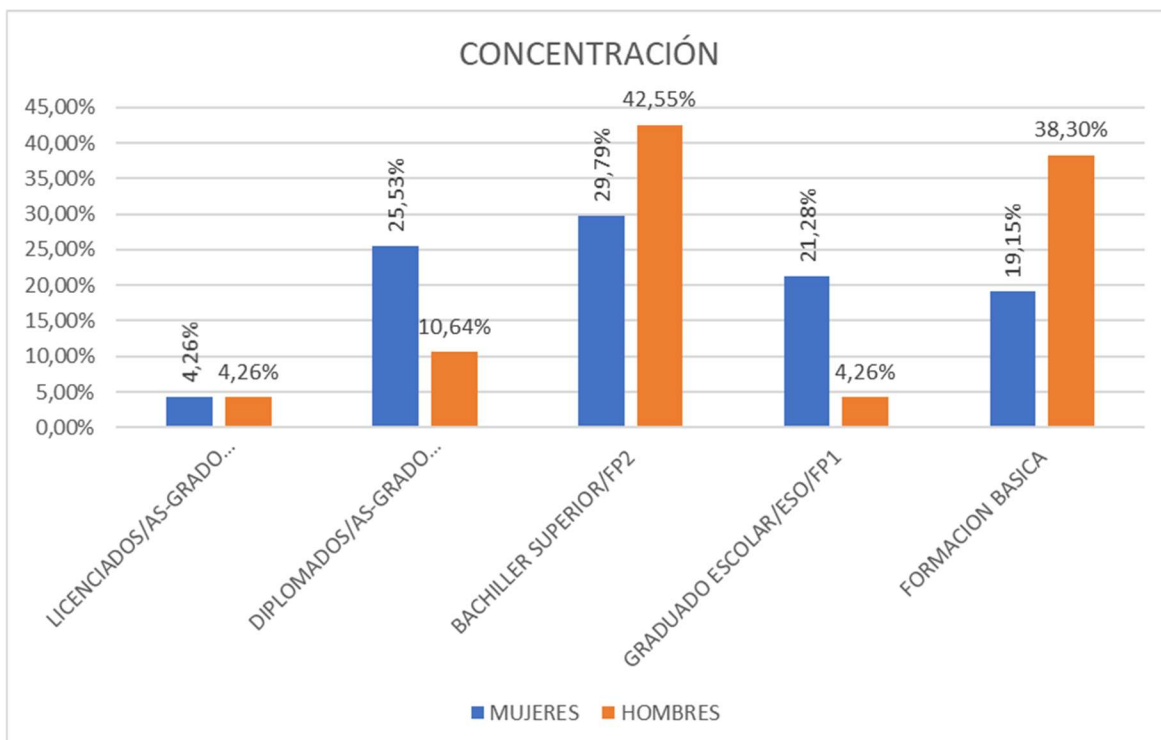
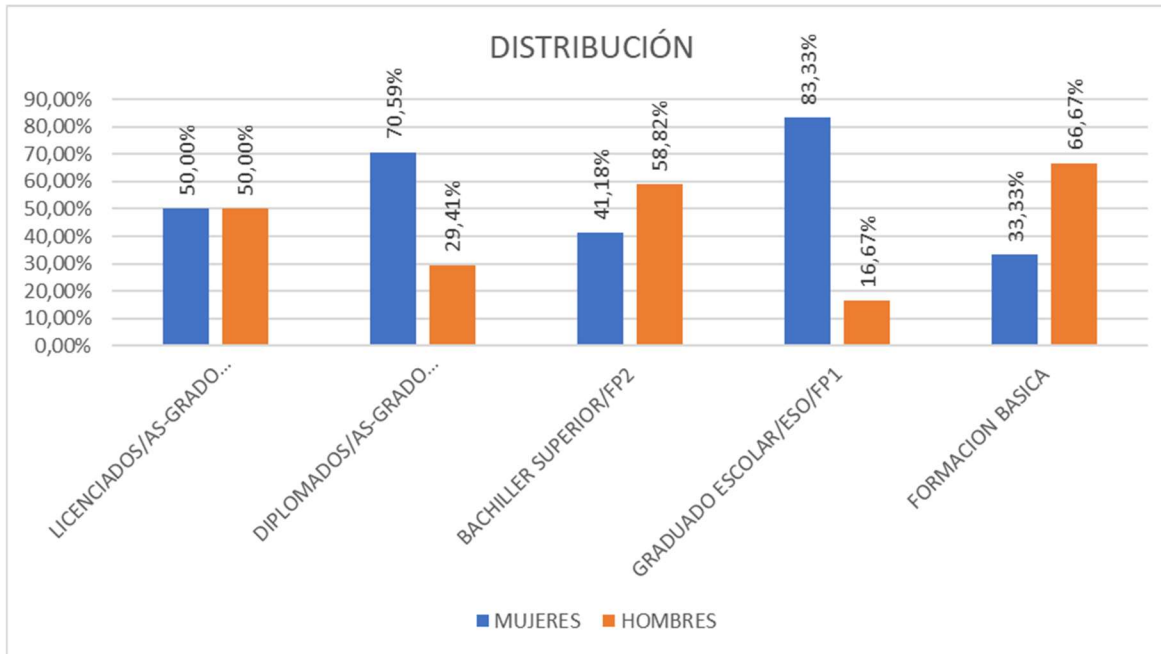
- 1) LICENCIADOS/AS GRADO UNIVERSITARIO.**
El índice de presencia es del 4,26%.
Se distribuye con una tasa del 50,00% de mujeres y del 50,00% de hombres, este nivel se presenta **equilibrado**.
- 2) DIPLOMADOS/AS/GRADO UNIVERSITARIO.**
El índice de presencia es del 18,09%.
Se distribuye con una tasa del 70,59% de mujeres y del 29,41% de hombres, este nivel se presenta **feminizado**.
- 3) BACHILLAR SUPERIOR/FP2**
El índice de presencia es del 36,17%.
Se distribuye con una tasa del 41,18% de mujeres y del 58,82% de hombres, este nivel se presenta **equilibrado**.
- 4) GRADUADO ESCOLAR/ESO/FP1.**
El índice de presencia es del 12,77%.
Se distribuye con una tasa del 83,33% de mujeres y del 16,67% de hombres, este nivel se presenta **feminizado**.
- 5) FORMACIÓN BÁSICA.**
El índice de presencia es del 28,72%.
Se distribuye con una tasa del 33,33% de mujeres y del 66,67% de hombres, este nivel se presenta **masculinizado**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

- 1) El colectivo de las mujeres presenta el mayor índice de concentración en el nivel BACHILLER SUPERIOR/FP2, siendo este del 29,79%.



- 2) El colectivo de los hombres presenta el mayor índice de concentración en el nivel BACHILLER SUPERIOR/FP2, siendo este del 42,55%.



1.13 Distribución de mujeres y hombres, por Promoción.

En el ejercicio analizado (2023) no se da ningún caso de promoción.

1.14 Comunicación interna y externa.

Los canales utilizados de comunicación externa e interna, para la publicidad, imagen y comunicación corporativa, a los ciudadanos/as y empresas proveedoras, son:

- Página web: <https://carbajosadelasagrada.es/>
- Correos electrónicos.
- Comunicados internos al personal.
- Folletos publicitarios.
- Publicidad en medios de comunicación.
- Tablón de anuncios.
- Boletines Oficiales: BOP, BOCYL y BOE.
- Redes Sociales

EL LENGUAJE

Analizado el contenido de la página web y el resto de publicaciones de los distintos canales, nos encontramos con un **lenguaje no inclusivo**.

En el Plan se propondrán medidas para:

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, en todas las áreas y canales de comunicación.

1.15 La Igualdad integrada en la gestión y estructura de la Institución.

Hasta el día de la fecha la gestión diaria no tiene integrados protocolos globales en todos los ámbitos de gestión diaria.

Con la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayto. de Carbajosa de la Sagrada, se pretende integrar en todos los procesos de gestión, en la estructura y en general en todos los métodos de funcionamiento de la entidad que así lo requieran.

De esta forma en el Plan se propondrán las medidas adecuadas para llevar a cabo esta integración global de género en todos los ámbitos de gestión que así se requiera.



2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

2.1 Ingresos del último año.

PERSONAL FUNCIONARIO

Distribución por Ingresos en la Plantilla								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
SUBTOTAL	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1	100,00%
ADMINISTRATIVO/A	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
PERSONAL OPERATIVO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
SUBTOTAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1	100,00%
TOTAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	1	100,00%

La información se ha obtenido del Registro Salarial

Las incorporaciones a la Plantilla del Personal Funcionario han sido de 1 persona trabajadora hombre.
No se dispone de Información sobre:

- La causa del ingreso.
- Circunstancias personales

PERSONAL LABORAL

Distribución por Ingresos en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	3,33%	1	1,92%
SUBTOTAL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	3,33%	1	1,92%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	8	57,14%	36,36%	6	42,86%	20,00%	14	26,92%
ADMINISTRATIVO/A	3	50,00%	13,64%	3	50,00%	10,00%	6	11,54%
PERSONAL OPERATIVO	4	33,33%	18,18%	8	66,67%	26,67%	12	23,08%
FORMACIÓN	7	36,84%	31,82%	12	63,16%	40,00%	19	36,54%
SUBTOTAL	22	43,14%	100,00%	29	56,86%	96,67%	51	98,08%
TOTAL	22	42,31%	100,00%	30	57,69%	100,00%	52	100,00%

La información se ha obtenido del Registro Salarial

No se dispone de Información sobre:

- La causa del ingreso.
- Circunstancias personales

ANALISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Las incorporaciones a la Plantilla del Personal Laboral han sido de 52 personas trabajadoras, con una distribución de mujeres de un 42,31% y de hombres con un 57,69% (22M/30H), por lo que se da el **principio de presencia equilibrada**.

El índice más alto de incorporaciones se produce dentro del Personal Técnico (sin tener en cuenta el de formación) con un índice del 26,92% y con una distribución del 57,14% de mujeres y del 42,86% de hombres, este nivel está **equilibrado**.

ANALISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Sin tener en cuenta formación.

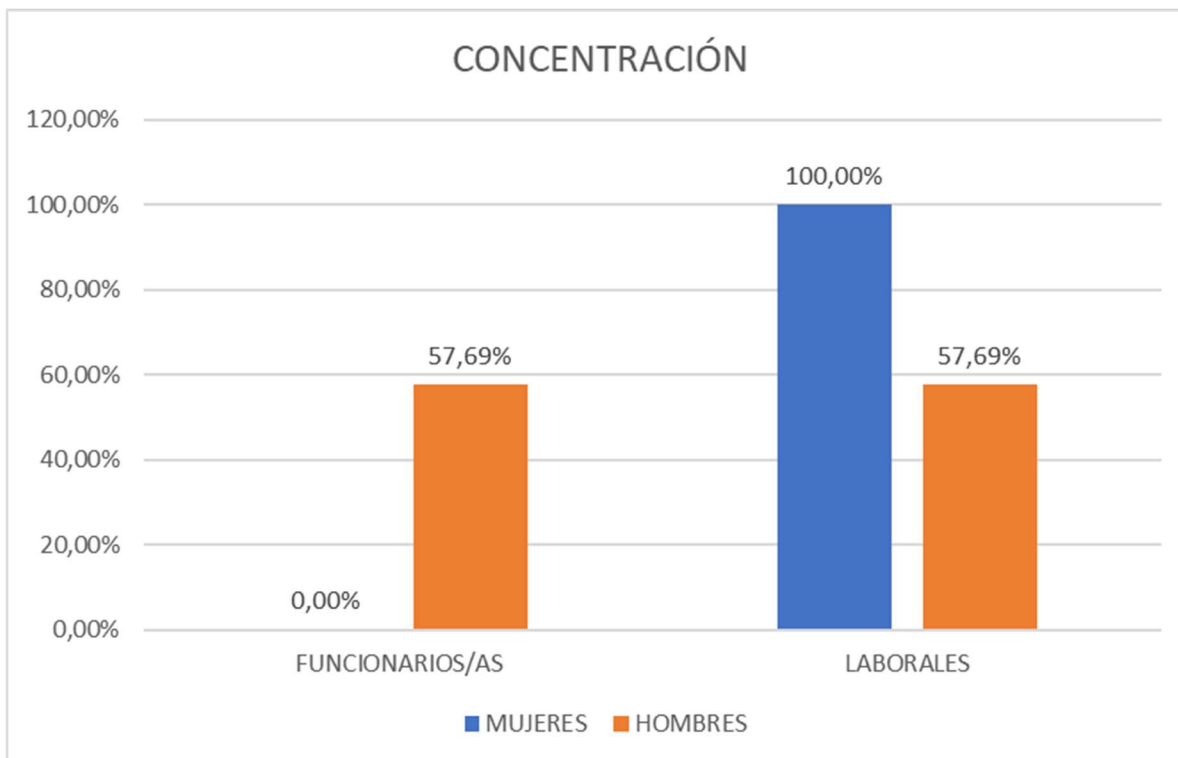
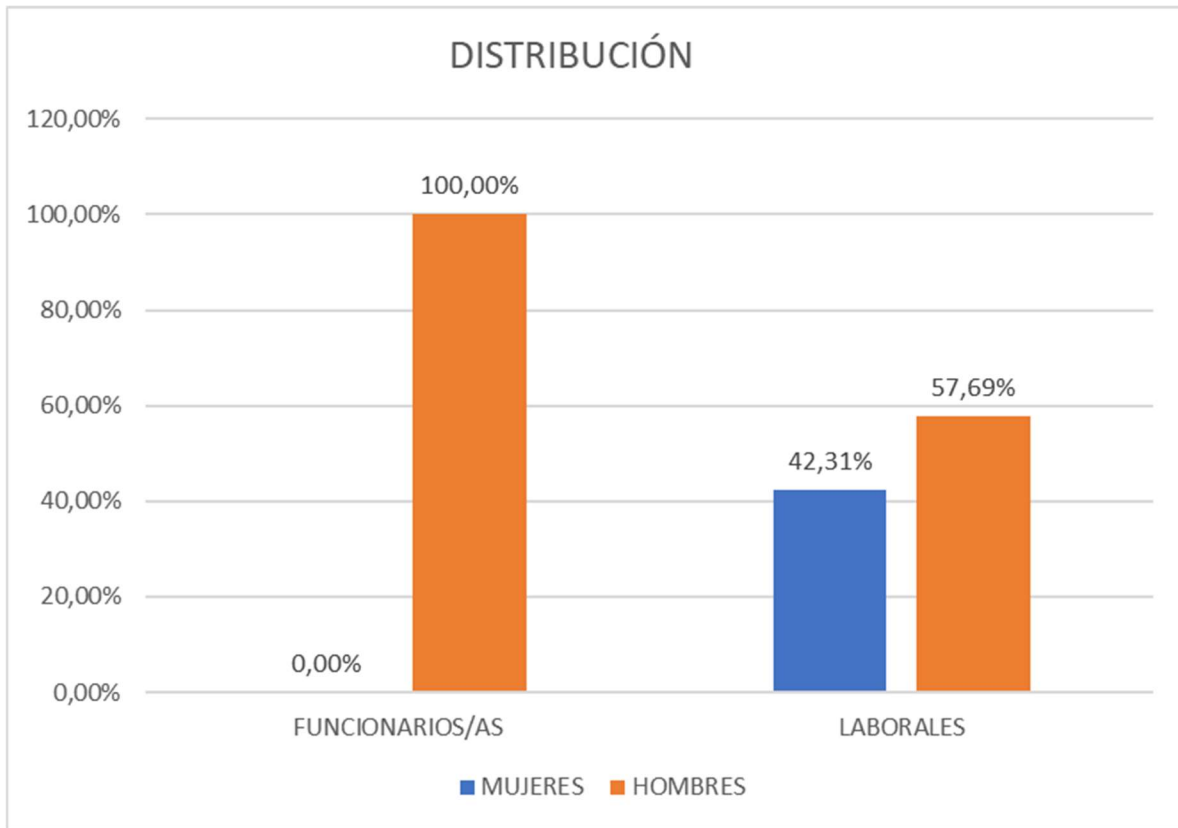
Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Técnico con un índice del 36,36%.

También hay que tener en cuenta que el 100,00% de las mujeres que se incorporan son Personal Laboral.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de incorporaciones se produce entre el Personal Operativo con un índice del 26,67%.

CUADRO RESUMEN:

TOTAL INGRESOS FUNCIONARIOS	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	3,23%	1	3,23%
TOTAL INGRESOS LABORALES	22	42,31%	100,00%	30	57,69%	96,77%	52	96,77%
TOTAL INGRESOS	22	41,51%	100,00%	31	58,49%	100,00%	53	100,00%



2.2 Ceses del último año.

PERSONAL FUNCIONARIO

Distribución por Ceses en la Plantilla								
FUNCIONARIOS/AS	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%
SUBTOTAL	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
ADMINISTRATIVO/A	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
PERSONAL OPERATIVO	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%
SUBTOTAL	1	100,00%	50,00%	0	0,00%	0,00%	1	50,00%
TOTAL	2	100,00%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	100,00%

La información se ha obtenido del Registro Salarial

No se dispone de Información sobre:

- La causa.
- Circunstancias personales

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Los ceses en la Plantilla del Personal Funcionario han sido de 2 personas trabajadoras, con una distribución de mujeres de un 100,00%.

PERSONAL LABORAL

Distribución por Ceses en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
SUBTOTAL	0	0,00%	0,00%	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	0,00%
OTROS PUESTOS DE TRABAJO								
PERSONAL TECNICO	8	61,54%	34,78%	5	38,46%	18,52%	13	26,00%
ADMINISTRATIVO/A	4	80,00%	17,39%	1	20,00%	3,70%	5	10,00%
PERSONAL OPERATIVO	4	30,77%	17,39%	9	69,23%	33,33%	13	26,00%
FORMACIÓN	7	36,84%	30,43%	12	63,16%	44,44%	19	38,00%
SUBTOTAL	23	46,00%	100,00%	27	54,00%	100,00%	50	100,00%
TOTAL	23	46,00%	100,00%	27	54,00%	100,00%	50	100,00%

La información se ha obtenido del Registro Salarial

No se dispone de Información sobre:

- La causa.
- Circunstancias personales

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

Los ceses en la Plantilla del Personal Laboral han sido de 50 personas trabajadoras, con una distribución de mujeres de un 46,00% y de hombres con un 54,00% (23M/27H), **estando equilibrado**.

El índice más alto de ceses se produce dentro del Personal Operativo con un índice del 26,00% y con una distribución del 30,77% de mujeres y del 69,23% de hombres.

No obstante, los ceses de plantilla están **equilibrados**.

ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

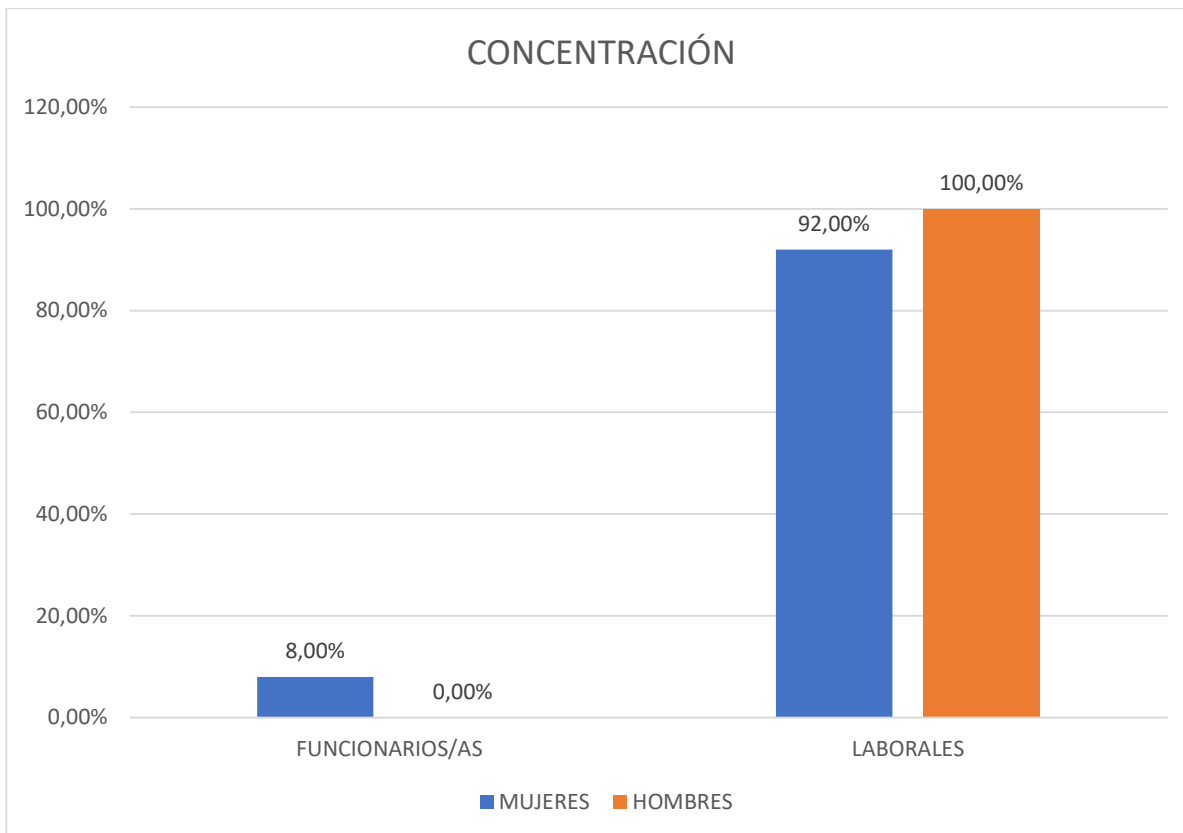
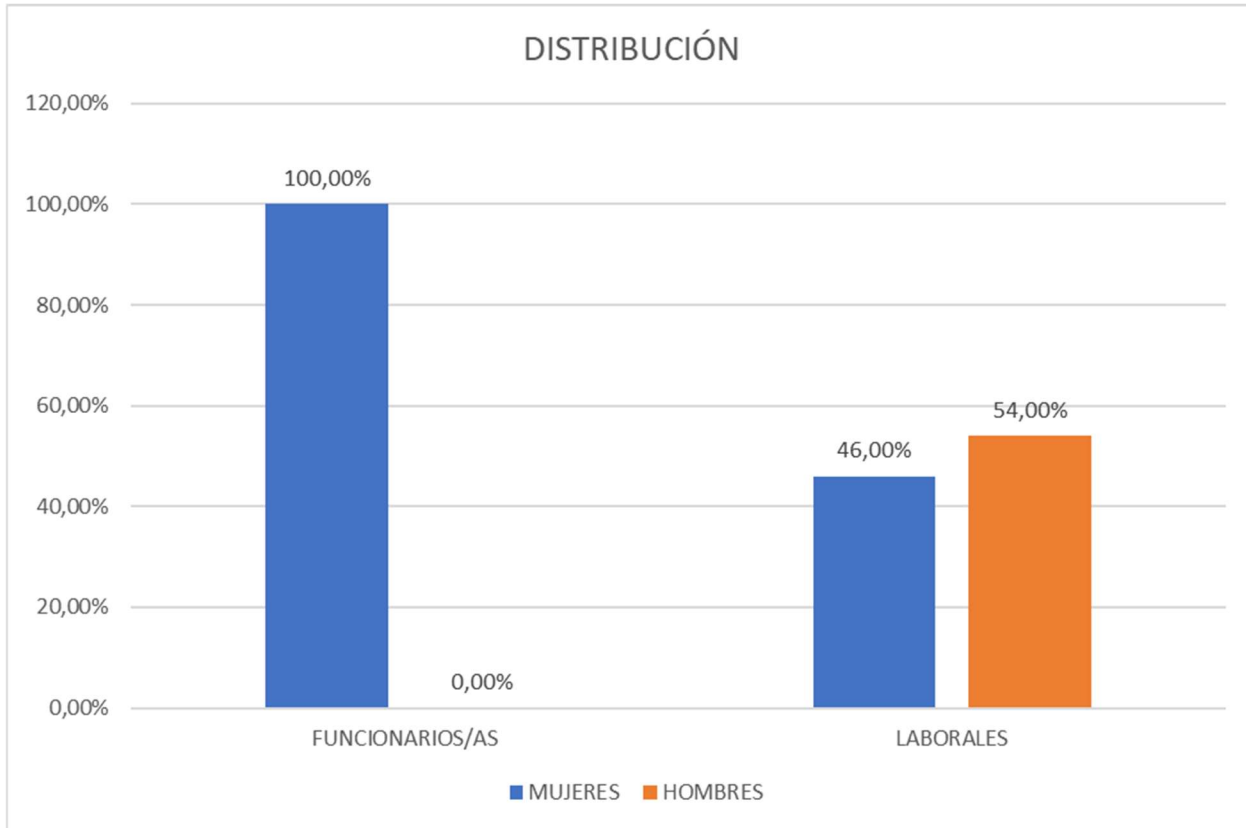
Dentro del colectivo de las mujeres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Operativo con un índice del 48,18%.

Dentro del colectivo de los hombres el mayor índice de ceses se produce entre el Personal Operativo con un índice del 69,83%

CUADRO RESUMEN:

TOTAL CESES FUNCIONARIOS	2	100,00%	8,00%	0	0,00%	0,00%	2	3,85%
TOTAL CESES LABORALES	23	46,00%	92,00%	27	54,00%	100,00%	50	96,15%
TOTAL CESES	25	48,08%	100,00%	27	51,92%	100,00%	52	100,00%

La distribución de los ceses está equilibrada.



2.3 Características del Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

CRITERIOS.

Los Criterios de Selección y Contratación aplicados por el Ayto. de Carbajosa de la Sagrada para toda su Plantilla de Personal (Funcionario/a y Laboral) se ajustan a la normativa siguiente:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Vigentes en Materia de Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en lo que no se oponga o haya derogado el Real Decreto Legislativo 5/2015.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.
- Acuerdo Regulador para el Personal Funcionario/a.
- Convenios Colectivos aplicados al Personal Laboral.

En el caso de los programas especiales de empleo y convocatorias de la Junta CyL, se tienen consideración los requisitos específicos de tales programas y convocatorias.

CANALES.

Se utilizan todos los canales de comunicación detallados en el punto 1.14 de este documento, a excepción de folletos y publicidad en medios de comunicación.

DESCRIPCIÓN DE PERFILES.

Se realizan por plazas en las ofertas de empleo aprobadas por la Junta de Gobierno, están detallados en las bolsas de empleo, y en las que se envían al ECYL.

Los Puestos están detallados en los acuerdos de creación del Pleno, en el RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y en el detalle de las Bolsas de Empleo.

Se dispone de una Comisión de Empleo compuesta por todos los concejales, el secretario general y la Técnico de Empleo y Desarrollo Local.



LENGUAJE Y CONTENIDO DE LAS OFERTAS Y CONVOCATORIAS DE EMPLEO Y DE LOS FORMULARIOS DE SOLICITUD PARA PARTICIPAR EN PROCESOS DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Lenguaje no sexista e inclusivo.

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OPOSICIÓN, CONCURSO/OPOSICIÓN:

Se constituye un Tribunal de Selección compuesto por 5 titulares y 5 suplentes.

CONCURSOS:

El técnico del Area.

En ambos casos no se exige a las personas que intervienen en los procesos de selección formación específica en Igualdad.

En las bases de las convocatorias no está prevista una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

FORMACIÓN.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada no dispone de un Reglamento de Formación.

El Ayuntamiento de Carbajosa de la Sagrada afronta conforme a lo regulado en el Art. 6 del REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL, la organización de acciones formativas obligatorias y específicas para acceder y progresar en la carrera profesional horizontal en función del grupo profesional de cada persona trabajadora.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada facilita la formación continua de sus trabajadores/as.

De esta manera a través de los canales de comunicación, se informa a toda la Plantilla de los cursos disponibles en cada momento y la forma de inscripción.

Cada trabajador/a dentro de la oferta, selecciona los cursos de su interés y solicita los permisos correspondientes conforme a la presencialidad necesaria.

Una vez que la institución es concedora de los cursos, se decide la concesión de los permisos.

No se planifican cursos de carácter obligatorio para determinadas categorías profesionales.

Se ofertan cursos presenciales y telemáticos, siendo estos últimos los más numerosos.

Los responsables de cada departamento de cada área conforme a los cambios normativos, técnicos, etc... que impliquen una actualización de los conocimientos de las personas trabajadoras, organizarán y programarán la formación específica necesaria comunicándoselo a los/as afectado/as.

No se dispone de una Base de Datos de Cursos impartidos y distribución de las personas participantes.

3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

3.1 Sistemas y Criterios de valoración de los Puestos de trabajo.

La Institución ha definido sistemas y clasificación de los puestos de trabajo.

La información acerca de las tareas y funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos, están definidos en la Relación de los Puestos de Trabajo (RPT) y en los acuerdos plenarios de creación de los puestos.

La RPT es un documento público accesible a toda la plantilla de personal de la Institución, así como los contenidos de los acuerdos plenarios.

3.2 Diagnóstico en materia salarial.

Dado que el personal que presta servicios en el Ayto de Carbajosa de la Sagrada puede ser funcionario/a o personal laboral, debemos distinguir las retribuciones de cada uno de los dos grupos.

PERSONAL FUNCIONARIO

Se regulan por el Acuerdo Regulador en concordancia a la siguiente normativa:

Art. 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.
2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.
3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus Presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local:

Artículo 1 Conceptos retributivos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los funcionarios de Administración Local sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Artículo 2 Retribuciones básicas

1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.



2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

Artículo 3 Complemento de destino

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.
2. Dentro de los límites máximo y mínimos señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.
3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.
4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.
5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Artículo 4 Complemento específico

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.
3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.
4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2.a, de esta norma.

Artículo 5 Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.
5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2.b, de esta norma.
6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Artículo 6 Gratificaciones

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.c, de este Real Decreto.
2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.
3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 7 Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.
2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:
 - a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
 - b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
 - c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Artículo 8 Normas especiales

1. Los funcionarios que desempeñen sus tareas al servicio de agrupaciones para sostenimiento de funcionarios en común percibirán, en todo caso, un 15 por 100 de la cuantía del complemento de destino asignado al puesto de trabajo, por cada uno de los Ayuntamientos agrupados y en concepto de complemento específico, sin que la cuantía asignada por esta circunstancia pueda exceder del 60 por 100, aunque sean más de cuatro los Ayuntamientos que constituyan la agrupación.
2. Las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones Locales que tengan derecho a ellas serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.
No obstante, ninguno de los supuestos contemplados en el número anterior del presente artículo dará lugar a la percepción de dietas.



3. Los funcionarios de la Administración Local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.
Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los funcionarios disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de devengo de las citadas pagas.

Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Las Leyes anuales de presupuestos Generales del Estado fijan las cuantías del sueldo y trienios de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario, así como la cuantía de cada uno de los niveles del complemento de destino.

Con independencia de que el puesto se ocupe por un hombre o una mujer, las retribuciones vienen determinadas en las características del puesto definidas en la RPT. Cualquier modificación de la RPT es objeto de negociación en la correspondiente Mesa de Negociación.

PERSONAL LABORAL

Al igual que en el caso del personal funcionario, la RPT del Ayto de Carbajosa de la Sagrada recoge, para los puestos que pueden ser ocupados por personal laboral, el importe de los complementos salariales asignados, en función de la valoración previa del puesto. En consecuencia, con independencia de que tales puestos sean ocupados por hombres o mujeres, las retribuciones vienen definidas en el puesto de la RPT.

Del mismo modo, también le es de aplicación el convenio colectivo asignado a cada puesto de trabajo, que prevé para el Personal Laboral el mismo régimen de Retribuciones que para el Personal Funcionario.

4 CONDICIONES DE TRABAJO.

4.1 Jornada de Trabajo.

Está Regulada en el Art. 17 del ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA, que es de aplicación también para el PERSONAL LABORAL.



Jornada Continuada.

Se establece con carácter general de lunes a viernes.

Los trabajadores del Área de Obras y Servicios prestarán sus servicios preferentemente en jornada continua. En concreto se beneficiarán de una jornada continua y matinal entre los meses de mayo a octubre, distribuyendo su jornada laboral diaria de forma intensiva dentro del bloque horario comprendido entre las 7 y las 15 horas.

Jornada Partida.

Los trabajadores del Área de Obras y Servicios prestarán sus servicios el resto del año (entre los meses de noviembre y abril) y en caso de no ser posible la jornada matinal e intensiva, prestarán sus servicios en modalidad de jornada partida, distribuyendo su tiempo de trabajo dentro del bloque horario comprendido entre las 8 y las 18 horas.

4.2 Horario y Trabajo a Turnos.

Conforme al Artículo anterior:

Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo, en caso de que fuese necesario, al criterio de facilitar la atención al público.

Horario Flexible.

Los servicios de carácter administrativo y asimilable, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, realizarán su jornada en régimen de horario flexible.

Horario a Turnos, nocturno y fines de semana.

Para otro tipo de servicios incompatibles por su naturaleza con la modalidad de jornada anteriormente descrita, se podrán establecer, previa negociación con la Comisión Paritaria, otras modalidades de jornada especial (servicios que han de prestarse en régimen de turnos, horario nocturno, jornadas durante los fines de semana...), pero siempre tendiendo a conciliar la vida familiar y personal con la laboral, y potenciando por parte de la Administración el principio de creación de empleo cuando se den las condiciones establecidas en el artículo 29 apartado 3

4.3 Sistema de remuneración y cuantía salarial.

El sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos que aplica este Ayuntamiento, están recogidos en la RPT.

Todo ello en concordancia con la normativa específica y con la detalla en el punto 3.2 de este documento.

4.4 Sistema de trabajo y rendimiento.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada tiene debidamente definidos Sistemas de trabajo y Rendimiento.

SISTEMA DE TRABAJO

Los sistemas de trabajo relacionan la forma como las personas interactúan con las tareas y elementos que los componen.



La Organización del trabajo y el Sistema de trabajo es un conjunto integrado de técnicas y herramientas que contribuyen a lograr una organización formal, mediante el aprovechamiento eficiente de los recursos con que cuenta la organización.

En este sentido y en concordancia con la normativa específica para la Administraciones Públicas esta institución regula **la organización del trabajo en el Acuerdo Regulator para el personal funcionario y en los Convenios Colectivos para el Personal Laboral.**

RENDIMIENTO

Conforme a lo regulado en el Art. 20 del RDL 5/2015, de 30 de octubre **TREBEP**, se regula la **Evaluación del Desempeño**, que sirve para medir el rendimiento de los trabajadores.

TELETRABAJO

No se dispone de normativa específica en esta materia, aplicándose la normativa general reguladora del Teletrabajo.

No se dispone de Base de Datos y distribución.

4.5 Medidas de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada tiene contratado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPA).

Tanto el Plan de Riesgos Laborales y las evaluaciones de riesgo, no se han elaborado con perspectiva de género.

4.6 Intimidación en relación con el entorno digital, incluido el teletrabajo.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada garantiza este derecho a sus trabajadores/as, llevando a cabo un riguroso cumplimiento del Art. 20 bis del RDL 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, LPODGDD.

4.7 Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

El Personal del Ayto. de Carbajosa de la Sagrada está debidamente clasificado profesionalmente y tiene garantizado el derecho a la promoción profesional.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema utilizado es el recogido en los Arts. 76 y 77 del TREBEP, así como en la RPT.

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Los criterios están recogidos en los Arts. 16,17,18,19 y 20 del TREBEP.

4.8 Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada se somete y aplica lo estipulado en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

SUSPENSIÓN

Art. 45, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa.
- Incapacidad temporal.
- Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Excedencia voluntaria

EXTINCIÓN

Art 63 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Personal Funcionario):

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad.
- c) La jubilación total del funcionario.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.

Art. 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Personal Laboral):

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido.
- Finalización de las causas que justificaron la interinidad.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.



- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4.9 Permisos y excedencias.

No hay base de Datos.

4.10 Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del Protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Ayto. de Carbajosa de la Sagrada no ha implantado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

4.11 Ausencias no justificadas.

En el período analizado, el año 2023, no se dispone de un registro que refleje las ausencias no justificadas.

4.12 Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Todo el personal se dedica a desarrollar las funciones objeto de su nombramiento o contrato.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada dispone de varios centros de trabajo dentro del municipio.

La Institución se somete de forma rigurosa al régimen de movilidad que viene establecido en la normativa del TREBEP, el Estatuto de los Trabajadores.

4.13 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En el período 2020, 2021 y 2022, no se han producido ningún caso.

4.14 Personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Todo el personal de la Plantilla son empleados/as directamente por el Ayto. de Carbajosa de la Sagrada.

4.15 Inaplicación de convenio.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada se somete y aplica debidamente lo establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para el personal laboral y el Acuerdo Regulador para el funcionario, que abarca los diferentes tipos de actividad de la Plantilla de Personal Laboral y Funcionario respectivamente.



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

5.1 Medidas implantadas por la Entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada se somete a la normativa al efecto en general, favoreciendo y facilitando la aplicación de todos los derechos de los/as trabajadores/as en esta materia.

Además de las medidas recogidas en el art. 17.3 del Acuerdo Regulador que se aplican del mismo modo al Personal Funcionario y al Laboral, se somete a las recogidas en la siguiente normativa:

NORMATIVA NACIONAL Y AUTONOMICA.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 7/2005 de Función Pública de Castilla y León (art. 59 y ss.).

5.2 Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los criterios están definidos por la normativa general no disponiéndose de una específica.

5.3 Permisos y excedencias del último año.

No se dispone de Base de Datos.

5.4 Análisis del modo en que las prerrogativas institucionales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado.

Las medidas que toma El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada en base a sus prerrogativas de autoorganización son tendentes a compatibilizar el trabajo con las responsabilidades del cuidado de los hijos y otros familiares, entre otras las siguientes medidas en vigor:

- Las jornadas están distribuidas de conformidad al Acuerdo Regulador y en los Convenios Colectivos en los que se enmarcan las personas trabajadoras laborales.
- Posibilidad de solicitar reducción de jornada.

- Posibilidad de solicitar excedencia.
- Flexibilidad de hora de entrada y salida del trabajo.
- Permisos de acompañamiento a consulta médica a un familiar.
- Permisos por ingreso hospitalario o enfermedad grave de familiar.
- Flexibilidad en el disfrute de vacaciones y descansos.
- Posibilidad de teletrabajar.
- Jornada continuada.
- Permisos retribuidos por cuidado de familiares.
- Ayudas con cargo al fondo social.
- Permiso retribuido los días Nochebuena y Nochevieja.

6 Infrarrepresentación femenina.

Nos encontramos ante una plantilla con una distribución totalmente equilibrada (50%/50%), y una vez analizado la participación de las mujeres en puestos superiores e intermedios, en los grupos profesionales y su correspondencia con el nivel formativo y experiencia y la presencia de la representación sindical de la Comisión Negociadora, se puede manifestar que **no hay infrarrepresentación femenina.**

7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Ayto. de Carbajosa de la Sagrada no dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

8 Resumen del Análisis. Principales Conclusiones. Propuestas.

El presente Diagnóstico de Situación ha sido elaborado bajo el marco de la normativa vigente en materia de igualdad y de todas las concordantes a las que incluye, y en particular atendiendo todas y cada una de las obligaciones que exige el R.D. 901/2020, de 13 de octubre.

Se han identificado y estimado la magnitud a través de indicadores cuantitativos y cualitativos todas aquellas desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el Diagnóstico se detalla toda la información precisa para diseñar y establecer medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Este documento informa y detalla acerca de todas las disposiciones aplicables normativamente para su elaboración.



8.1 PRINCIPALES CONCLUSIONES.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del diagnóstico, en el Plan de Igualdad se propondrán Objetivos y Medidas al respecto.

La numeración de las conclusiones se corresponde con la de los diversos apartados del presente documento.

1.3 Distribución de hombres y mujeres por su edad.

La media de la distribución está equilibrada.

1.4 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de vinculación jurídica.

La mayoría del personal es laboral y la distribución está equilibrada.

1.5 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de relación laboral.

La mayoría de la plantilla tiene un temporal y la distribución tanto de personal fijo como de temporal está equilibrada.

1.6 Distribución de mujeres y hombres, según el tipo de jornada.

Todo el personal trabaja con jornada a tiempo completo.

1.7 Distribución de mujeres y hombres, por antigüedad.

La distribución está equilibrada.

1.8 Distribución de mujeres y hombres, por ÁREA.

El área con mayor presencia de personas trabajadoras Secretaría/Administración está feminizada, pero se presentan trabajos que tradicionalmente están masculinizados como el de Mantenimiento, Policía y Servicios Deportivos.

1.9 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel Jerárquico.

La posición jerárquica entre mujeres y hombres presenta una distribución equilibrada.

1.10 Distribución de mujeres y hombres, por Grupos Profesionales.

Tan sólo están equilibrados el personal Funcionario A1, el Laboral III y el IV.

1.11 Distribución de mujeres y hombres, por Puestos de Trabajo.

Los puestos de trabajo ocupados por Mujeres y Hombres están equilibrados.

1.12 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel de Formación.

La distribución entre la Formación superior/media y la inferior/básica está equilibrada.

1.14 Comunicación interna y externa.

Se ha comprobado que el Ayuntamiento dispone de diversos canales de comunicación, aunque el lenguaje no es inclusivo.

2.1 Ingresos del último año.

Se han producido más ingresos de personal laboral que funcionario con una distribución equilibrada.

2.2 Ceses del último año.

También las bajas de personal son superiores las del Laboral manteniendo la distribución equilibrada.



5.1 Medidas implantadas por la Entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

El Ayuntamiento no sólo se somete a la normativa a tal efecto, sino que además en el Acuerdo Regulator se recogen medidas propias.

6 Infrarrepresentación femenina.

No se da el caso.

ANEXO - II -

I PLAN DE IGUALDAD DEL

AYUNTAMIENTO DE

CARBAJOSA DE LA

SAGRADA

AUDITORIA

RETRIBUTIVA

Carvajosa de la Sagrada, febrero de 2025



A CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

Para la elaboración de la estructura y contenido de este documento se ha tenido en cuenta lo regulado en el ANEXO -Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico- del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, y en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre.

B CONCEPTO.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El presente documento tiene vigencia hasta el momento de la aprobación de la próxima RPT con la valoración de puestos actualizada y una vez finalizado el primer ejercicio económico de su aplicación, cuando se iniciará una auditoría retributiva desde la perspectiva de género.

B.1 Principio de Transparencia retributiva.

- Es aquel que aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.
- Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

C CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Se ha procedido a realizar un diagnóstico de la situación retributiva en el Ayto. de Carbajosa de la Sagrada.

De conformidad con la disposición adicional cuarta del R.D. 902/2020, de 13 de octubre, **la auditoría retributiva debe realizarse tanto al personal funcionario como al laboral.**

C.1 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

El Art. 4 del RD. 902/2020, de 13 de octubre, determina la obligación de igual Retribución por trabajo de igual valor.

Esto hace imprescindible la realización de una Valoración de los Puestos de Trabajo.

En este punto hay que tener en cuenta el Ayto. de Carbajosa de la Sagrada ha realizado una Valoración de los Puestos de Trabajo y con esta herramienta se ha procedido a realizar la Auditoría.

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
EJERCICIO 2023

Es importante destacar se han producido asimetrías entre las valoraciones y las retribuciones de algunos puestos de trabajo, teniendo más retribución algunos de menos valor y menos retribución algunos de más valor.

En este sentido la VPT no recoge todos los puestos de trabajo del Registro Salarial, de este modo se reflejan en celdas en blanco los PT recogidos en la VPT y subrayado el resto de puestos.

Esto es resultado del Registro Salarial y de la VPT que ambos deben ser revisados.

C.1.2 Agrupaciones y Distribución de Puestos.

PUESTO DE TRABAJO	PUNTOS	AGRUPACIÓN	M	H	CATEGORIZACIÓN
INTERVENTOR/A	575,50	07	1	0	FEMINIZADA
SECRETARIO/A GENERAL	575,50	07	0	1	MASCULINIZADA
ARQUITECTO/A	540,00	06	1	1	EQUILIBRADA
ARQUITECTO/A TECNICO/A	535,00	06	0	1	MASCULINIZADA
SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA	451,50	05	0	1	MASCULINIZADA
ADJUNTO/A JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	449,50	05	0	1	MASCULINIZADA
JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	449,50	05	1	0	FEMINIZADA
AGENTE DE POLICÍA	444,00	05	1	4	MASCULINIZADA
JEFE/A DE SERVICIOS	440,00	05	0	1	MASCULINIZADA
AUX BIBLIOTECA	435,00	05	1	0	FEMINIZADA
DOCENTE SANIT-COORDINADOR/A	430,00	05	1	0	FEMINIZADA
DOCENTE SOCIAL	425,00	05	1	0	FEMINIZADA
JEFE/A DE SECCION	421,50	05	4	1	FEMINIZADA
TECNICO/A DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	421,50	05	1	0	FEMINIZADA
ENCARGADO/A DE OBRAS Y MANTTO	385,00	04	0	1	MASCULINIZADA
AUX ADMINISTRATIVO/A	354,50	04	5	2	FEMINIZADA
AUXILIAR TÉCNICO/A BIBLIOTECA	344,50	03	1	0	FEMINIZADA
AUXILIAR TÉCNICO/A APOYO AL ÁREA	337,50	03	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A MEDIO	335,00	03	6	2	FEMINIZADA
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	330,00	03	0	1	MASCULINIZADA
DOCENTE-COORDINADOR/A	325,00	03	0	1	MASCULINIZADA
ADMINISTRATIVO/A	321,50	03	3	1	FEMINIZADA
DOCENTE-MONITOR/A	300,00	03	0	1	MASCULINIZADA
AUXILIAR DE SERVICIOS	297,50	02	2	0	FEMINIZADA
EMPLEADO/A DE PISCINAS MUNICIPALES	297,50	02	2	5	MASCULINIZADA
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	290,00	02	2	2	EQUILIBRADA
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	280,00	02	4	3	MASCULINIZADA
OFICIAL/A 1ª OBRAS Y SERVICIOS	280,00	02	0	3	MASCULINIZADA
PEON/A JARDINERIA	250,00	01	2	1	FEMINIZADA
PEON/A LIMPIEZA	240,00	01	0	1	MASCULINIZADA
APRENDIZ/A	220,00	01	7	12	MASCULINIZADA

C.2 RELEVANCIA DE OTROS FACTORES.

No se han encontrado factores desencadenantes en los resultados de la Auditoría:

- En el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Ni dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

C.3 CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES.

El Plan de Igualdad, establece de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

C.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

C.4.1 Sistema o criterio de Clasificación Profesional.

Se ha procedido a clasificar profesionalmente, conforme a la clasificación establecida en el Registro Salarial y la VPT en base a las funciones de cada puesto.

C.5 Contenido.

Los datos han sido distribuidos en tablas desagregadas por sexo, detallando tanto el salario base como complementos y el total de retribuciones.

C.5.1 Normalización de los datos.

Los datos han sido cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

Los resultados detallados en las tablas, corresponden a un año de trabajo, comparando magnitudes iguales.

Se parte de una jornada de 35,00 horas semanales, lo que suponen 1.512 horas/año.

Se han prorrateado todas las retribuciones percibidas conforme al criterio anterior y, de esta forma, se obtienen resultados iguales susceptibles de comparación.

1.- AUDITORÍA POR RELACIÓN DE AGRUPACIONES

TOTAL RETRIBUCIONES

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		70.444,22	102,58%	66.896,48	97,42%	68.670,35	-5,17%
INTERVENTOR/A	07	70.444,22	100,00%		0,00%	70.444,22	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL			0,00%	66.896,48	100,00%	66.896,48	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
70.444,22	102,58%	66.896,48	97,42%	68.670,35	-5,17%
70.444,22	100,00%	0,00	0,00%	70.444,22	-100,00%
0,00	0,00%	66.896,48	100,00%	66.896,48	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		48.081,36	99,41%	48.507,25	100,29%	48.365,29	0,88%
ARQUITECTO/A	06	48.081,36	98,21%	49.834,12	101,79%	48.957,74	3,58%
ARQUITECTO/A TECNICO/A		0,00	0,00%	47.180,38	100,00%	47.180,38	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
48.081,36	99,56%	48.507,25	100,44%	48.294,31	0,88%
48.081,36	98,21%	49.834,12	101,79%	48.957,74	3,58%
0,00	0,00%	47.180,38	100,00%	47.180,38	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		37.925,21	105,83%	33.227,42	92,72%	35.837,30	-13,11%
ADJUNTO/A JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	05	0,00	0,00%	31.152,39	100,00%	31.152,39	100,00%
AGENTE DE POLICÍA		31.665,00	98,30%	32.760,04	101,70%	32.212,52	3,40%
AUX BIBLIOTECA		31.040,04	100,00%	0,00	0,00%	31.040,04	-100,00%
DOCENTE SANIT-COORDINADOR/A		30.450,00	100,00%	0,00	0,00%	30.450,00	-100,00%
DOCENTE SOCIAL		29.415,00	100,00%	0,00	0,00%	29.415,00	-100,00%
JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES		46.514,32	100,00%	0,00	0,00%	46.514,32	-100,00%
JEFE/A DE SECCION		41.542,93	104,10%	38.271,19	95,90%	39.907,06	-8,20%
JEFE/A DE SERVICIOS		0,00	0,00%	32.237,20	100,00%	32.237,20	100,00%
SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA		0,00	0,00%	33.118,41	100,00%	33.118,41	100,00%
TECNICO/A DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL		43.996,06	100,00%	0,00	0,00%	43.996,06	-100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
37.367,27	115,39%	32.384,13	100,00%	32.384,13	-15,39%
0,00	0,00%	31.152,39	100,00%	31.152,39	100,00%
31.665,00	100,00%	31.863,09	100,63%	31.665,00	0,63%
31.040,04	100,00%	0,00	0,00%	31.040,04	-100,00%
30.450,00	100,00%	0,00	0,00%	30.450,00	-100,00%
29.415,00	100,00%	0,00	0,00%	29.415,00	-100,00%
46.514,32	100,00%	0,00	0,00%	46.514,32	-100,00%
43.845,69	101,80%	38.271,19	88,86%	43.069,54	-12,94%
0,00	0,00%	32.237,20	100,00%	32.237,20	100,00%
0,00	0,00%	33.118,41	100,00%	33.118,41	100,00%
43.996,06	100,00%	0,00	0,00%	43.996,06	-100,00%

Cód. Validación: A.PJP.2119.QC6WQFC219175FEE
 Verificación: https://carvajosa.sagradad.es/electronicas/...
 Documento firmado digitalmente desde la plataforma de...



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CARBAJOSA DE LA SAGRADA
AUDITORÍA RETRIBUTIVA
EJERCICIO 2023

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		22.587,08	102,37%	21.190,92	96,05%	22.063,52	-6,33%
ENCARGADO/A DE OBRAS Y MANTTO	04	0,00	0,00%	21.673,00	100,00%	21.673,00	100,00%
AUX ADMINISTRATIVO/A		22.587,08	103,76%	20.949,88	96,24%	21.768,48	-7,52%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
25.359,03	107,84%	21.672,00	92,16%	23.516,02	-15,68%
0,00	0,00%	21.673,00	100,00%	21.673,00	100,00%
25.359,03	100,00%	20.949,88	82,61%	25.359,03	-17,39%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		25.973,28	104,64%	22.286,89	89,79%	24.821,31	-14,85%
AUXILIAR TÉCNICO/A BIBLIOTECA	03	36.989,38	100,00%	0,00	0,00%	36.989,38	-100,00%
AUXILIAR TÉCNICO/A APOYO AL ÁREA		26.843,94	100,00%	0,00	0,00%	26.843,94	-100,00%
TECNICO/A MEDIO		25.684,17	101,63%	24.033,48	95,10%	25.271,49	-6,53%
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A		0,00	0,00%	24.346,65	100,00%	24.346,65	100,00%
DOCENTE-COORDINADOR/A		0,00	0,00%	23.400,00	100,00%	23.400,00	100,00%
ADMINISTRATIVO/A		22.589,27	110,70%	18.221,30	89,30%	20.405,29	-21,41%
DOCENTE-MONITOR/A		0,00	0,00%	20.800,00	100,00%	20.800,00	100,00%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
26.036,40	108,17%	23.751,19	98,68%	24.070,03	-9,49%
36.989,38	100,00%	0,00	0,00%	36.989,38	-100,00%
26.843,94	100,00%	0,00	0,00%	26.843,94	-100,00%
23.824,39	98,98%	24.033,48	99,85%	24.070,03	0,87%
0,00	0,00%	24.346,65	100,00%	24.346,65	100,00%
0,00	0,00%	23.400,00	100,00%	23.400,00	100,00%
18.854,38	100,00%	18.221,30	96,64%	18.854,38	-3,36%
0,00	0,00%	20.800,00	100,00%	20.800,00	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		19.447,47	94,76%	21.350,43	104,03%	20.523,05	9,27%
AUXILIAR DE SERVICIOS	02	23.145,66	100,00%	0,00	0,00%	23.145,66	-100,00%
EMPLEADO/A DE PISCINAS MUNICIPALES		18.999,35	94,71%	21.119,87	105,29%	20.059,61	10,57%
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL		17.544,58	87,18%	22.706,46	112,82%	20.125,52	25,65%
OFICIAL/A 1ª OBRAS Y SERVICIOS		0,00	0,00%	22.609,93	100,00%	22.609,93	100,00%
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE		18.773,88	97,92%	19.571,16	102,08%	19.172,52	4,16%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
18.831,65	92,58%	21.065,47	103,56%	20.341,62	10,98%
23.145,66	100,00%	0,00	0,00%	23.145,66	-100,00%
18.999,35	85,15%	21.119,87	100,00%	22.314,09	14,85%
17.544,58	92,45%	22.706,46	119,65%	18.978,05	27,20%
0,00	0,00%	22.609,93	100,00%	21.065,47	100,00%
18.831,65	100,00%	19.571,16	103,76%	18.831,65	3,76%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14.557,33	101,41%	14.223,91	99,09%	14.354,38	-2,32%
PEON/A JARDINERIA	01	17.020,48	100,00%	17.020,27	100,00%	17.020,38	0,00%
PEON/A LIMPIEZA		0,00	0,00%	14.114,29	100,00%	14.114,29	100,00%
APRENDIZ/A		13.853,57	99,47%	14.000,02	100,53%	13.926,79	1,05%

MEDIANA					
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
14.000,00	100,00%	14.000,00	100,00%	14.000,00	0,00%
17.020,48	100,00%	17.020,27	100,00%	17.020,27	0,00%
0,00	0,00%	14.114,29	100,00%	14.114,29	100,00%
14.000,00	100,00%	14.000,00	100,00%	14.000,00	0,00%



TOTAL COMPLEMENTOS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		54.909,02	103,26%	51.436,88	96,74%	53.172,95	-6,53%	15.535,20	100,24%	15.459,60	99,76%	15.497,40	-0,49%
INTERVENTOR/A	07	54.909,02	0,00%	0,00	0,00%	54.909,02	-100,00%	15.535,20	100,00%	0,00	0,00%	15.535,20	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL		0,00	0,00%	51.436,88	100,00%	51.436,88	100,00%	0,00	0,00%	15.459,60	100,00%	15.459,60	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		32.621,61	95,98%	34.670,49	102,01%	33.987,53	6,03%	35.593,52	100,00%	33.184,54	93,23%	35.593,52	-6,77%
ARQUITECTO/A	06	32.621,61	95,64%	35.593,52	104,36%	34.107,57	8,71%	35.593,52	104,36%	32.621,61	95,64%	34.107,57	-8,71%
ARQUITECTO/A TECNICO/A		0,00	0,00%	33.747,46	100,00%	33.747,46	100,00%	0,00	0,00%	33.747,46	100,00%	33.747,46	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		24.572,56	107,72%	20.801,12	91,18%	22.812,55	-16,53%	25.607,89	118,69%	21.139,41	97,98%	21.576,16	-20,71%
ADJUNTO/A JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES	05	0,00	0,00%	21.066,51	100,00%	21.066,51	100,00%	0,00	0,00%	10.085,88	100,00%	10.085,88	100,00%
AGENTE DE POLICÍA		21.579,16	214,16%	22.686,43	225,15%	10.076,06	10,99%	21.579,16	100,00%	21.792,30	100,99%	21.579,16	0,99%
AUX BIBLIOTECA		20.954,16	100,00%	0,00	0,00%	20.954,16	-100,00%	20.954,16	100,00%	0,00	0,00%	20.954,16	-100,00%
DOCENTE SANIT-COORDINADOR/A		4.350,00	100,00%	0,00	0,00%	4.350,00	-100,00%	4.350,00	100,00%	0,00	0,00%	4.350,00	-100,00%
DOCENTE SOCIAL		3.941,00	100,00%	0,00	0,00%	3.941,00	-100,00%	3.941,00	100,00%	0,00	0,00%	3.941,00	-100,00%
JEFE/A ÁREA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES		8.094,30	100,00%	0,00	0,00%	8.094,30	-100,00%	8.094,30	100,00%	0,00	0,00%	8.094,30	-100,00%
JEFE/A DE SECCION		28.946,74	50,62%	28.234,39	49,38%	57.181,13	-1,25%	28.496,74	100,46%	28.234,39	99,54%	28.365,57	-0,92%
JEFE/A DE SERVICIOS		0,00	0,00%	5.561,22	100,00%	5.561,22	100,00%	0,00	0,00%	5.561,22	100,00%	5.561,22	100,00%
SUBINSPECTOR/A DE POLICÍA		0,00	0,00%	6.439,38	100,00%	6.439,38	100,00%	0,00	0,00%	6.439,38	100,00%	6.439,38	100,00%
TECNICO/A DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL		33.910,18	100,00%	0,00	0,00%	33.910,18	-100,00%	33.910,18	100,00%	0,00	0,00%	33.910,18	-100,00%

Cód. Validación: A/JFC2L9ACW6QFC2J975FEE
 Verificación: https://canalsatibaja.com/portal/verificacion-electronica.es/
 Documento firmado digitalmente desde la plataforma es...
 81
 84

CUADRO RESUMEN

TOTAL RETRIBUCIONES

TOTAL PUESTOS DE TRABAJO	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	25.998,08	105,03%	23.506,99	94,97%	24.752,53	-10,06%	21.065,21	95,78%	22.314,09	101,46%	21.993,55	5,68%

TOTAL SALARIO BASE

TOTAL PUESTOS DE TRABAJO	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	15.271,94	100,93%	14.990,11	99,07%	15.131,03	-1,86%	13.432,92	100,00%	13.432,92	100,00%	13.432,92	0,00%

TOTAL COMPLEMENTOS

TOTAL PUESTOS DE TRABAJO	MEDIA						MEDIANA					
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
	10.726,14	111,48%	8.516,87	88,52%	9.621,50	-22,96%	3.808,26	97,81%	3.941,00	101,22%	3.893,66	3,41%

Este cuadro ha sido elaborado sin tener en cuenta las agrupaciones. De cada concepto retributivo se han obtenido las medias y medianas de todos los puestos de trabajo.

Cód. Validación: AJPJPC2LL9QCW6Q6002J975FEE
 Verificación: https://carbajosadelaagrada.es/electronicas
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma e-Proc



2.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos han sido obtenidos del Registro Salarial y de la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) realizada por el Ayuntamiento.

En el Registro Salarial sólo se han reflejado los importes de: Total Remuneración, Salario Base y Total Complementos, por lo tanto, no ha sido posible conocer los conceptos retributivos de los distintos complementos, así como las precepciones extrasalariales (en el caso de que se hayan producido).

Por esta razón, sólo han podido ser auditados estos tres conceptos retributivos.

Por otro lado, en la VPT no están recogidos todos los puestos de trabajo relacionados en el Registro Salarial lo que ha supuesto establecer en estos puestos que no figuran una valoración proporcional con otros puestos atendiendo las funciones, responsabilidades y requisitos para dicho puesto de esta forma hemos obtenido una VPT completa.

La VPT disponible ha sido realizada por el sistema de: “factores/puntos” y en la aplicación de estos criterios nos encontramos con puestos de trabajo con una puntuación superior a otros que tanto los requisitos para el acceso como las responsabilidades del puesto son superiores, es decir puestos de nivel inferior con puntuación superior.

Con todo lo anterior para hacer una Auditoría Retributiva rigurosa y verificable se debe realizar con la información de la que se dispone.

De esta forma las agrupaciones se han realizado conforme al criterio de la VPT.

Por todo lo anterior se ha elaborado un **CUADRO RESUMEN** por concepto retributivo y como se puede observar los resultados de la media aritmética como de la mediana de las retribuciones totales, **no superan el 25%**.

No obstante, en el Plan de Igualdad se deben establecer Objetivos y Medidas respecto a la VPT y al Registro Salarial para subsanar todo lo expuesto hasta aquí.

