



Excmo.  
Ayuntamiento de  
Ciudad Rodrigo

# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO

Ciudad Rodrigo, 13 de julio de 2022



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML322TECXNDFY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 1 de 69

## 1 INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, 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.

Los trabajos para su elaboración, se iniciaron en mayo de 2021 y la Presentación del Plan concluye en junio 2022.

El 10 de enero de 2022, el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, contrata los servicios para la Elaboración del Plan de Igualdad a la empresa: MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. en virtud de Contrato suscrito por ambas partes.

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 CONTENIDO

El contenido y estructura del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, 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.**



### 3 CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su contenido y estructura básica, pero ese marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional de necesaria mención.

#### 1.1 Ámbito Internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y 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 del 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, (2.006).
- 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.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- 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.
- 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.

#### 1.4 Ámbito Autonómico.

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

## 4 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

El 12 de mayo de 2021, se constituye la Comisión Negociadora del Plan, con la siguiente estructura:

- 4 miembros de la Corporación Municipal (Dos hombres y dos mujeres) en representación del Ayuntamiento.
- 2 Delegadas del Personal (RLT): 1 representante del sindicato CC.OO. (mujer), 1 representante del sindicato U.G.T. (mujer).

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

- De una representante del Sindicato CC.OO., como asesora de igualdad.
- De una representante del Sindicato UGT, como asesora de igualdad.
- Un representante de la empresa MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L.

## 5 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### 5.1 Ámbito personal.

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral y/o estatutaria con el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.

### 5.2 Ámbito territorial

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.

### 5.3 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.



## 6 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS.

### 6.1 Estructura.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **Diagnóstico Previo**, aprobado por la Comisión Negociadora en JUNIO/2022, 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.

En el contenido del **Diagnóstico Previo**, se incluye la **Auditoría Retributiva**, que figura como **ANEXO -II-** a este Plan.

La información obtenida en la elaboración del **Diagnóstico Previo** 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, con carácter periódico, conocer el grado de realización de los objetivos del Plan.

### 6.2 El Objetivo General.

El objetivo general que persigue este Plan es avanzar para alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.

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

Este análisis es totalmente **OBJETIVO**, por eso los aspectos cualitativos se basan en los datos absolutos resultantes detallados en el Diagnóstico Previo.

El método para el análisis cualitativo no se basa en opiniones y encuestas que podrían ser **SUBJETIVAS**, sino en datos absolutos que siempre son **OBJETIVOS**.

#### 6.2.1 Los aspectos Cuantitativos del Plan.

- A) CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD
  - A.1) Datos Generales.
    - Plantilla desagregada por sexo.
    - Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido.
- B) CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
  - B.1) Datos Generales.
    - La Entidad consta con Representación Legal de los trabajadores.

C) CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

C.1) Datos Generales.

- Representación Legal de los Trabajadores.
- Clasificación Profesional por puestos de trabajo.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Distribución de la Plantilla por Jornada Laboral.
- Distribución de la Plantilla por Jornada por edades.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico.
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
- Auditoría Retributiva.

C.2) Movimientos de Personal.

- Incorporaciones y bajas del período analizado.
- Proceso de Contratación.

C.4) Promoción y formación.

- Promoción período analizado.
- Formación período analizado.

**6.2.2 Los aspectos Cualitativos del Plan.**

Analizan las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos con las que se encuentran las trabajadoras, basándose en los resultados cuantitativos.

**6.3 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: La **institución**.
- Línea 2: La **comunicación**.
- Línea 3: Las **personas**.

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 municipal en materia de Igualdad.

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 de gobierno tienen alguna responsabilidad en la implementación de este Plan.



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
13 de julio de 2022

LÍNEA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Línea 1. La Institución	1.1. Incorporar el principio de igualdad en la gestión y la organización Municipal
	1.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan
	1.3. Alcanzar la paridad en la representación
Línea 2. La Comunicación	2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio
	2.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género
Línea 3. Las personas	3.1. Evitar la segregación horizontal y vertical
	3.2. Suprimir el sexismo y la estereotipación
	3.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
	3.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos
	3.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades
	3.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas
	3.7. Propiciar la conciliación en los tiempos de vida
	3.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género



# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO

## 13 de julio de 2022

### 6.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

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

<b>Línea 1: LA INSTITUCIÓN</b>	
<b>Directrices de transversalidad de género:</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>1.1 Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.</b>
	MEDIDAS <b>1.1.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.</b>
	TEMPORALIZACIÓN          Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA                  Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan)
	RESPONSABLES                Secretaría General, Jefes de Servicio de cada Área.
	INDICADORES                 Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad.
	MEDIDAS <b>1.1.2 Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, etc.</b>
	TEMPORALIZACIÓN          Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA                  Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan)
	RESPONSABLES                Secretaría General, Jefes de Servicio de cada Área.
	INDICADORES                 Porcentaje de documentos con la variable sexo incluida.
	MEDIDAS <b>1.1.3 Incluir la variable sexo en todas las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento.</b>
	TEMPORALIZACIÓN          Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA                  Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan)
	RESPONSABLES                Secretaría General, Jefes de Servicio de cada Área.
INDICADORES                 Porcentaje de documentos generados (informes, encuestas, estudios...) con la variable sexo incluida.	
<b>Plan de Igualdad</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>1.2 Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.</b>
	MEDIDAS <b>1.2.1 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, con una periodicidad de, al menos, semestral.</b>
	TEMPORALIZACIÓN          Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA                  Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan), y Comisión de Seguimiento
	RESPONSABLES                Área de RR.HH. y Bienestar Social
	INDICADORES                 Número de reuniones.
	MEDIDAS <b>1.2.2 Realizar anualmente una presentación del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.</b>
	TEMPORALIZACIÓN          Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA                  Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan), y Comisión de Seguimiento
	RESPONSABLES                Área de RR.HH. y de Bienestar Social.
INDICADORES                 Presentación realizada.	



# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO

## 13 de julio de 2022

Línea 1: LA INSTITUCIÓN		
<b>Plan de Igualdad</b>	MEDIDAS	<b>1.2.3 Evaluación periódica del I Plan de Igualdad sobre la base de la actualización periódica del diagnóstico.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de RR.HH. y Bienestar Social.
	INDICADORES	Número de actualizaciones, Número evaluaciones.
	MEDIDAS	<b>1.2.4 Difundir el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, Bienestar Social, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Áreas de RR.HH., Área de Comunicación.
	INDICADORES	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
<b>Organizaciones sindicales y mesas de negociación, comisiones y comités.</b>	<b>Objetivo específico: 1.3 Alcanzar la paridad en la representación.</b>	
	MEDIDAS	<b>1.3.1 Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte del Ayuntamiento y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Alcaldía, Área de gobierno de Igualdad y de RR.HH. y Organizaciones Sindicales.
	RESPONSABLES	Área de gobierno de Igualdad y de RR.HH. y Organizaciones Sindicales.
	INDICADORES	Número de personas que forman parte de los órganos de representación unitaria, desagregado por sexo.

Línea 2: LA COMUNICACIÓN		
<b>Lenguaje.</b>	<b>Objetivo específico: 2.1 Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</b>	
	MEDIDAS	<b>2.1.1 Difundir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE en el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, y Secretaría General.
	INDICADORES	Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados.
	MEDIDAS	<b>2.1.2 Continuar incluyendo módulos de lenguaje inclusivo en la formación en materia de comunicación.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, Bienestar Social, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social, y RR.HH. Secretaría General.
	INDICADORES	Número de cursos en los que se ha incluido ese módulo.
	MEDIDAS	<b>2.1.3 Revisar los contenidos de la web: <a href="http://www.ciudadrodrigo.es">www.ciudadrodrigo.es</a> para ir a la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Comunicación y Secretaría General
INDICADORES	Número de contenidos revisados.	



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO**  
**13 de julio de 2022**

<b>Línea 2: LA COMUNICACIÓN</b>		
<b>Lenguaje.</b>	MEDIDAS	<b>2.1.4 Revisar cualquier tipo de documentos administrativos, solicitudes, bases de convocatoria, material didáctico formativo, impresos, etc., para su adecuación al lenguaje inclusivo</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	RESPONSABLES	Áreas de Gobierno y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de documentos revisados.
	MEDIDAS	<b>2.1.5 Actualizar/crear el espacio de igualdad en la web: www.ciudadrodrigo.es y crear/adaptar una: EXTRANET con un buzón para elaborar encuestas, recibir aportaciones, sugerencias, etc., sobre igualdad de género.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Comunicación.
	INDICADORES	Actualización desarrollada. Número de encuestas realizadas. Número de consultas recibidas y respondidas en el buzón.
<b>Imagen y Publicidad</b>	<b>Objetivo específico: 2.2 Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.</b>	
	MEDIDAS	<b>2.2.1 Utilizar imágenes y mensajes en la publicidad institucional interna que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Comunicación.
	INDICADORES	Número de incidencias registradas por la utilización de imágenes sexistas y/o estereotipadas. Número de incidencias registradas por la utilización de mensajes sexistas y/o estereotipados.
	MEDIDAS	<b>2.2.2 Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	INDICADORES	Acciones de difusión. Tipo y número de canales de difusión utilizados.



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML322TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 69

**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO**  
13 de julio de 2022

<b>Línea 3: LAS PERSONAS</b>		
<b>Acceso al empleo y promoción interna</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.1 Evitar la SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.</b>	
	MEDIDAS	<b>3.1.1 Incluir acciones positivas en las bases de los procesos de selección de turno libre, PROMOCIÓN INTERNA y provisión de puestos cuando haya infrarrepresentación. En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas: Modificar los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de bases de procesos selectivos modificadas. Número de personas que realizan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje de personas que pasan las pruebas desagregado por sexo. Porcentaje, dentro de cada sexo, de personas que pasan las pruebas.
	MEDIDAS	<b>3.1.2 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, en proporción al nivel de cada convocatoria o plaza.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de contenidos incorporados por nivel o plaza. Número de ejercicios con preguntas relativas a igualdad de género realizadas.
	MEDIDAS	<b>3.1.3 Procurar a la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Secretaría General.
INDICADORES	Porcentaje de personas que constituyen cada tribunal y órgano desagregado por sexo.	
<b>Relación de puestos de trabajo</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.2 Suprimir el sexismo y la estereotipación.</b>	
	MEDIDAS	<b>3.2.1 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.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de correcciones realizadas.



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML3221TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | P.ágina 12 de 69

**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO**  
13 de julio de 2022

<b>Línea 3: LAS PERSONAS</b>	
<b>Teletrabajo</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.3 Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.</b>
	MEDIDAS <b>3.3.1 Realizar un estudio sobre los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.</b>
	TEMPORALIZACIÓN 2022
	ÁREA / DEPENDENCIA Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES Estudio realizado.
	MEDIDAS <b>3.3.2 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital.</b>
	TEMPORALIZACIÓN Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA Áreas de Gobierno y Técnicas (que procedan).
	RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES Número de medidas desarrolladas.
<b>Provisión de puestos de trabajo</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.4 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.</b>
	MEDIDAS <b>3.4.1 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración en los procesos de provisión de puestos.</b>
	TEMPORALIZACIÓN Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH.
	INDICADORES Porcentaje de personas de cada comisión constituida, desagregado por sexo.
	MEDIDAS <b>3.4.2 Valorar las acciones formativas de igualdad de género en los procesos de provisión de puestos.</b>
	TEMPORALIZACIÓN Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH.
	INDICADORES Número de convocatorias de puestos en los que se incluye la medida.
	MEDIDAS <b>3.4.3 Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de provisión, cuando exista infrarrepresentación.</b>
	TEMPORALIZACIÓN Permanente
ÁREA / DEPENDENCIA Área de Gobierno de RR.HH.	
RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH.	
INDICADORES Número de ocasiones en las que se ha incluido. Número desagregado por sexo de personas beneficiarias.	
<b>Retribuciones</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.5 Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.</b>
	MEDIDAS <b>3.5.1 Actualizar el informe sobre retribuciones complementarias desde perspectiva de género.</b>
	TEMPORALIZACIÓN 2022
	ÁREA / DEPENDENCIA Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES Área de Gobierno de RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES Documento realizado



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML322TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | P. Página 13 de 69

**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO**  
13 de julio de 2022

<b>Línea 3: LAS PERSONAS</b>		
<b>Formación</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.6 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.</b>	
	MEDIDAS	<b>3.6.1 Elaborar un Plan de Formación municipal de acciones formativas de materias relacionadas con la igualdad de género.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Igualdad, RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de acciones formativas incluidas.
	MEDIDAS	<b>3.6.2 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de personal directivo y de Recursos Humanos y la asistencia de los hombres en los cursos de igualdad de género.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Igualdad, RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES	Número de acciones realizadas. Porcentaje de personal asistente desagregado por sexo. Porcentaje de personal asistente pertenecientes a puestos directivos y de Recursos Humanos, desagregado por sexo.
	MEDIDAS	<b>3.6.3 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos sobre ámbitos en los que conste infrarrepresentación.</b>
	TEMPORALIZACIÓN	Permanente
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, y RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de Igualdad, RR.HH., y Secretaría General.
INDICADORES	Número de acciones realizadas. Porcentaje de personas inscritas por curso, desagregado por sexo.	
MEDIDAS	<b>3.6.4 Realizar acciones de sensibilización para fomentar la asistencia de mujeres en cursos de formación específica para el desarrollo de su carrera profesional en sectores masculinizados.</b>	
TEMPORALIZACIÓN	Permanente	
ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de Igualdad, y RR.HH.	
RESPONSABLES	Área de Gobierno de Igualdad, RR.HH., y Secretaría General.	
INDICADORES	Número de acciones realizadas. Porcentaje de mujeres beneficiarias por curso.	
<b>Conciliación</b>	<b>Objetivo específico:</b> <b>3.7 Propiciar la conciliación de los tiempos de vida.</b>	
	MEDIDAS	<b>3.7.1 Facilitar información (nº solicitudes, denegaciones) a la Comisión de Seguimiento sobre los permisos, excedencias, licencias, modificaciones de turno o jornada relacionadas con la conciliación de la vida familiar personal y laboral desagregada por sexo con una periodicidad mínima semestral (o a demanda de una de las partes).</b>
	TEMPORALIZACIÓN	2022
	ÁREA / DEPENDENCIA	Área de Gobierno de RR.HH.
	RESPONSABLES	Área de Gobierno de RR.HH., y Secretaría General.
	INDICADORES	Documento realizado



Cód. Validación: 36PYGJIFZ3ML322TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 14 de 69

## 7 MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

### 7.1 Medios y Recursos.

MATERIALES	Las herramientas de gestión administrativa: <ul style="list-style-type: none"><li>- Equipos Informáticos, software, etc...</li><li>- Bases de datos informáticas.</li><li>- Bases de datos disponibles en los archivos materiales municipales.</li><li>- Uso de las dependencias municipales cuando sea necesario.</li></ul>
HUMANOS	Personal propio, atendiendo a sus funciones de trabajo, necesario para realizar y/o apoyar los trabajos necesarios para la Implantación y Seguimiento del Plan.
OTROS MEDIOS	Comisión de Seguimiento.

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

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo incluye un conjunto de **22 Medidas** para alcanzar los mejores resultados de los **30 objetivos** (antes expuestos), para conseguir la plena Implantación del mismo y su incorporación a la gestión y organización municipal.

### Definiciones:

- **Mes N** = Mes de aprobación del Plan.
- **Prioridad** = Grado de necesidad de Implantación de la Medida.
- **Desarrollo** = Acciones a tomar para la implantación de la Medida.
- **Plazo Máximo de Ejecución** = Plazo en el que se ejecutará el desarrollo. Dependerá de la dificultad interna y/o externa para ejecutar las tareas necesarias.  
Durante el período comprendido hasta desde la Aprobación del Plan y el Plazo Máximo se podrán implantar las acciones que se estimen necesarias, para cumplir el objetivo.
- **Documentos Generados** = Nos indican el porcentaje de cumplimiento del objetivo.



**8.1. Medidas a tomar conforme a los resultados detallados el Diagnóstico Previo y la Auditoría Retributiva.**

<b>1</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Elaboración de un PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN: que promueva la paridad y evite la segregación horizontal y vertical.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD		ALTA
DESARROLLO		Elaboración del Protocolo.
DEPENDENCIA		La Entidad, su responsable de Área de RR.HH.
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del Mes N+5 de la aprobación del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de RR.HH.
FUNCIONES		Elaboración del Protocolo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		El Protocolo.
		Informe de valoración de la eficacia del mismo, analizando los resultados obtenidos y su impacto en la Plantilla de Personal, dentro de la Comisión de Seguimiento.

<b>2</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Eliminar cualquier modalidad de Segregación en los resultados de los Procesos de Contratación.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD		ALTA
DESARROLLO		Cumplimiento del Protocolo de Selección y Contratación.
		Alcanzar la paridad en los procesos de Selección y posterior Contratación.
DEPENDENCIA		La Entidad, su responsable de Área de RR.HH.
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de RR.HH.
FUNCIONES		Evaluar el resultado de cada proceso de selección, analizar los resultados, y proponer acciones, para que se pueda cumplir el objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		La Tabla resultante de cada mes N+11 de las Incorporaciones de la Plantilla por Nivel de Responsabilidad y desagregada por sexo.
		Resultado Provisional de esta Tabla, cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.



3	MEDIDA	Que en la Clasificación Profesional no presente segregación horizontal y vertical.
		Evitar la segregación vertical en trabajos realizados tradicionalmente por hombres.
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Fomentar la contratación de mujeres en los puestos de trabajo donde presenten menos presencia.	
	Fomentar la contratación de mujeres en trabajos masculinizados.	
DEPENDENCIA	La Entidad, su responsable de Área de RR.HH.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH.	
FUNCIONES	Evaluar el resultado de cada proceso de selección, analizar los resultados, y proponer acciones, para que se pueda cumplir el objetivo.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	La Tabla resultante de cada mes N+11 de la Distribución de la Plantilla por Puestos de Trabajo y desagregada por sexo.	
	Resultado Provisional la Tabla de la Clasificación Profesional, cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.	

4	MEDIDA	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
PRIORIDAD	ALTA	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de Gobierno de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Resultado Provisional de las Tablas correspondientes (Clasificación Profesional, Jerarquía, etc.), cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.	

5	MEDIDA	Promoción de formación específica por puestos de trabajo y en igualdad.
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Diseñar e implantar un Plan de Formación.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH. y de Igualdad.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Diseño e implantación del Plan de Formación.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	El Plan de Formación	
	Cada Tabla resultante al mes N+11 de los cursos impartidos por Puestos de Trabajo y desagregada por sexo.	



<b>6</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.</b>
PRIORIDAD	MEDIA	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de Gobierno de RR.HH., Igualdad, Secretaría General.	
FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.	

<b>7</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Favorecer la Promoción Profesional de los trabajadores, evitando la segregación horizontal y vertical.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Equilibrar la igualdad en la promoción interna.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Tabla resultante al mes N+11, de la Promoción de la Plantilla conforme a la Clasificación Profesional.	
	Resultado Provisional de esta Tabla, cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.	

<b>8</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Evitar la segregación horizontal y vertical en la distribución de la plantilla por tipo de Contrato, Jornada Laboral y horas de trabajo.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Equilibrar la igualdad en la selección del personal, en todas las modalidades de contratos.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Elaboración de un informe de las incorporaciones en la plantilla.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Cada Tabla resultante al mes N+11, de la Distribución de la Plantilla por tipo de Contrato, y horas de trabajo.	
	Resultado Provisional de estas Tablas, cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.	



9	MEDIDA	<b>Evitar la segregación horizontal y vertical en la distribución de la plantilla por Antigüedad y Edad.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Equilibrar la segregación en la antigüedad en la Plantilla. Evitar la segregación en los tramos de edad de la Plantilla.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Informe los resultados de la contratación de mujeres por tramos de edad.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Cada Tabla resultante al mes N+11, de la Distribución de la Plantilla por Antigüedad y Edad. Resultado Provisional de estas Tablas, cada reunión semestral, de la Comisión de Seguimiento.	

10	MEDIDA	<b>Evitar la segregación horizontal y vertical en la distribución de la plantilla por nivel jerárquico.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Equilibrar la igualdad en la selección del personal, en todos los niveles de responsabilidad.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Evaluar el cumplimiento del RPT, con perspectiva de género.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Cada Tabla resultante al mes N+11, de la Distribución de la Plantilla por Nivel Jerárquico.	

11	MEDIDA	<b>Que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se realice con perspectiva de género.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Adaptar el PPRL con perspectiva de género.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General, y el SPA.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Evaluar el PPRL	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Nuevo PPRL	



<b>12</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Establecimiento de Criterios y Canales de Información.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Secretaría General.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+5 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH., Secretaría General.	
FUNCIONES	Definir y diseñar los criterios y los canales de información	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Número de documentos e informes elaborados en cada periodo.	

<b>13</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Informe de la evolución de la Auditoria Retributiva como resultado de las medias implantadas, y los cambios de plantilla ocurridos como consecuencia de las necesidades de requeridas por el mantenimiento y reparación de infraestructuras, y la prestación de servicios a la ciudadanía.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	MEDIA	
DESARROLLO	Elaboración de Auditoría Retributiva.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final de los meses, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+5 y N+11, a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH.	
FUNCIONES	Elaboración de las Auditorías Retributivas planificadas.	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Informe de Auditoría Retributiva de cada período: N+5 y N+11	

<b>14</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>
<b>IMPLANTACIÓN</b>		
PRIORIDAD	ALTA	
DESARROLLO	Elaboración de un PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, que se incorpora en el Plan.	
DEPENDENCIA	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH.	
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes N+2 de la aprobación del Plan de Igualdad.	
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE	Área de RR.HH.	
FUNCIONES	Seguimiento y revisión del Protocolo	
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS	Documento del Protocolo, Presentación y aprobación por la Comisión Negociadora.	
	Permanente de la eficacia del Protocolo.	



**8.2 Medidas indicadas en el punto:** 6.4 Medidas: temporalización, responsables, indicadores, de este documento.

En las tablas expuestas en el Aparto 5.4 de este documento, ya se establecen los contenidos de los términos: Dependencia, Desarrollo, los Indicadores son el método de Evaluación del cumplimiento del Objetivo.

<b>15</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Incorporar el Principio de Igualdad en la gestión y la organización municipal.</b>
	PRIORIDAD	ALTA
	PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
	RESPONSABLE	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Igualdad, Secretaría General.
	FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todas las Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
	DOCUMENTOS GENERADOS	Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.

<b>16</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.</b>
	PRIORIDAD	ALTA
	PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
	RESPONSABLE	La Entidad y su responsable de Área de RR.HH., Igualdad, Secretaría General.
	FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
	DOCUMENTOS GENERADOS	Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.

<b>17</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Alcanzar la paridad en la representación.</b>
	PRIORIDAD	ALTA
	PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	El de la celebración de delegados de los trabajadores durante la vigencia del Plan.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
	RESPONSABLE	Área de RR.HH.
	FUNCIONES	Elección, cuando corresponda, de delegados de personal.
<b>EVALUACIÓN</b>		
	DOCUMENTOS GENERADOS	Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante la reunión que corresponda de la Comisión de Seguimiento.



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO**  
13 de julio de 2022

<b>18</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</b>
PRIORIDAD		ALTA
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del Mes N+11 desde la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de RR.HH., Comunicación, Secretaría General.
FUNCIONES		Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.

<b>19</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.</b>
PRIORIDAD		ALTA
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del Mes N+11 de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de RR.HH., Comunicación, Secretaría General.
FUNCIONES		Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.

<b>20</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Evitar la segregación horizontal y vertical.</b>
PRIORIDAD		ALTA
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de Gobierno de RR.HH.
FUNCIONES		Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.

<b>21</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.</b>
PRIORIDAD		MEDIA
PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN		Final del Mes N+11 desde la aprobación del Plan de Igualdad
<b>SEGUIMIENTO</b>		
RESPONSABLE		Área de Gobierno de RR.HH., Secretaría General.
FUNCIONES		Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTOS GENERADOS		Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
13 de julio de 2022

22	MEDIDA	<b>Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.</b>
	PRIORIDAD	ALTA
	PLAZO MÁXIMO DE EJECUCIÓN	Final del Mes, de cada anualidad de vigencia del Plan, N+11 a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
<b>SEGUIMIENTO</b>		
	RESPONSABLE	Área de Gobierno de RR.HH.
	FUNCIONES	Elaboración de un Informe analítico de todos los Medidas incluidas para el cumplimiento del Objetivo.
<b>EVALUACIÓN</b>		
	DOCUMENTOS GENERADOS	Informe por cada indicador del nivel de cumplimiento del objetivo ante las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento.



## 9 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

### 9.1 Comisión de Seguimiento.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, 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.

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: cambio en la corporación municipal o en la representación de los trabajadores, se constituirá una nueva Comisión de Seguimiento con los nuevos miembros legitimados.

### 9.2 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Una vez firmado el Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo hasta la finalización de la vigencia de este Plan de Igualdad, conforme a los supuestos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones



de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

#### 9.2.1 Seguimiento.

##### Reuniones Ordinarias.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma semestral, a partir de la aprobación del Plan y durante el período de vigencia del mismo.

De esta forma se podrá realizar una evaluación y seguimiento periódico 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: Cambios legislativos, hechos de relevancia que requiera la convocatoria, etc...

## 10 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.

Se podrán aplicar y posteriormente realizar un seguimiento y evaluación, modificaciones al Plan que la Normativa Legal o Convencional no obligue a su adecuación.

Para ello será necesario acuerdo de las partes de la Comisión de Seguimiento.





Excmo.  
Ayuntamiento de  
Ciudad Rodrigo

# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO

## ANEXO I

# DIAGNÓSTICO PREVIO

Ciudad Rodrigo, 13 de julio de 2022



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML322TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 69

## 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 se ha solicitado y que la Entidad ha puesto a nuestra disposición y que han sido 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 del análisis de los datos.

### 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.

### 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 (inter-género).

Da información Intersexo: 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 Intra-sexo: 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	
NÓMINAS	
CONTRATOS	
REGISTRO SALARIAL	
DOCUMENTACION PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN	CONVOCATORIAS
	CURRICULUMS
	RESPONSABLES DEL PROCESO
FORMACIÓN	PROCESOS FORMATIVOS EN EL PERIODO
PARTES BAJA MEDICAS	
SOLCITUD DE EXCENCIA	
DOCUMENTOS DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DE IMAGEN CORPORATIVA, INTERNOS Y EXTERNOS.	
<b>PERÍODO ANALIZADO</b>	DESDE: 01/07/2020 HASTA: 30/06/2021
ELABORACIÓN DEL PLAN	
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

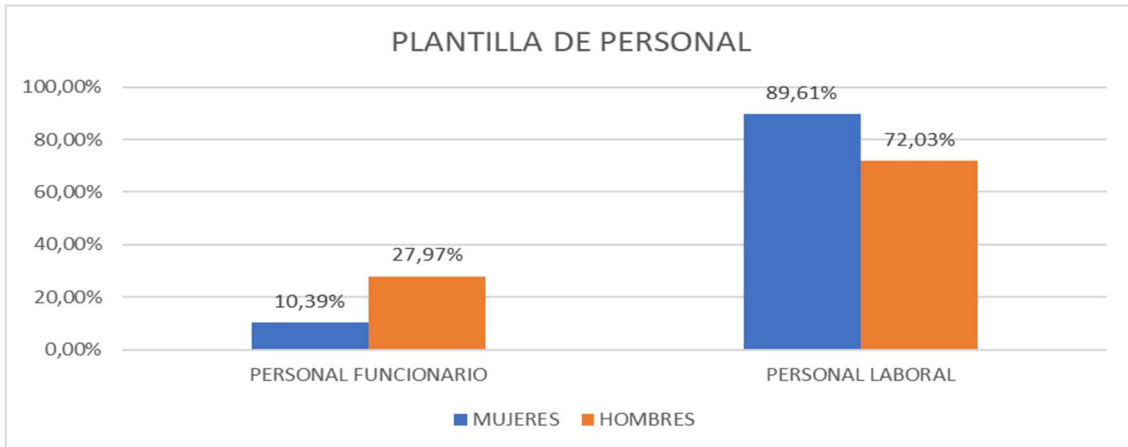
Denominación Social	AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO
C.I.F.	P3710700J
Domicilio	Plaza Mayor, 27
C.P.	37500
Población	CIUDAD RODRIGO
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923498400
E-mail	secretaria@aytociudadrodrigo.es
Página Web	www.ciudadrodrigo.es



## C CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

PERSONAL RELACIÓN JURÍDICA								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
PERSONAL FUNCIONARIO	8	19,51%	10,39%	33	80,49%	27,97%	41	21,03%
PERSONAL LABORAL	69	44,81%	89,61%	85	55,19%	72,03%	154	78,97%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>39,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>118</b>	<b>60,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>



### C.1 Datos Generales de la Plantilla

#### Total Plantilla:

Está masculinizada, aunque muy cercana al principio de Presencia Equilibrada (H/M < 60%, H/M < 40%).

#### Índice de Distribución:

- Los hombres: **60,51%** (>60%),
- las mujeres: **39,40%** (<40%).

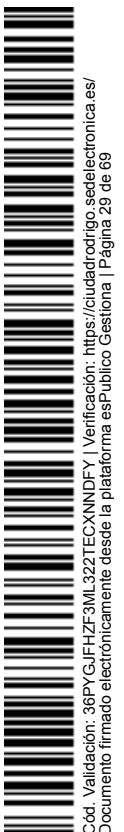
#### Personal Laboral:

Las mujeres son personal laboral en un 89,61% (de un total de 69), mientras que los hombres lo son en un: 55,19% (de un total de 85). Por lo tanto, la Plantilla Laboral está masculinizada.

#### Personal Funcionario:

Es muy reducido el número de mujeres funcionarias en relación con el de hombres.

En el Plan se han previsto tanto objetivos como medidas para equilibrar estos resultados.



## C.2 CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Tabla 2: Comisión Negociadora: Representación legal de las/os trabajadoras/es					
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORAS/ES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	2	100,00%			2
Tabla 2.1: Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización					
CC.OO.	1	100,00%			1
UGT	1	100,00%			1

Los miembros de la Representación de los trabajadores/as en la Comisión Negociadora, está formada por las Delegadas de Personal del Ayuntamiento (RLT).

En este caso la representación femenina es del: **100%**.

## C.3 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

Los canales utilizados son:

- Página web: <https://www.ciudadrodrigo.es/>
- Correos electrónicos.
- Comunicados internos al personal.
- Folletos publicitarios.
- Publicidad en medios de comunicación.

Lenguaje:

- No sexista.

En el Plan se proponen medidas para:

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, en todas las áreas y canales de comunicación.
- Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.

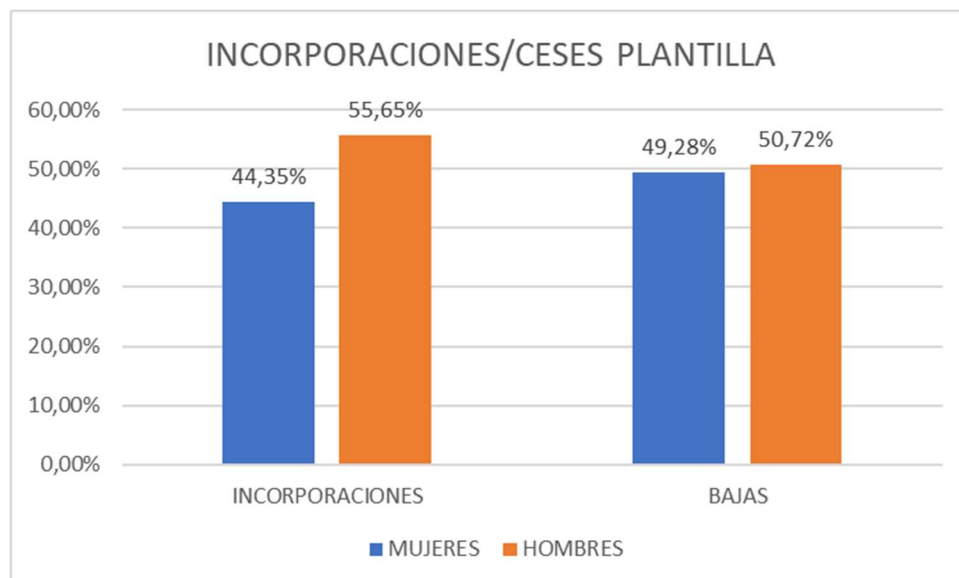


# DIAGNÓSTICO PREVIO

## 1 Proceso de selección y contratación

### 1.1 INCORPORACIONES, BAJAS DE PERSONAL.

TABLA 3: INCOORPORACIONES Y BAJAS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD								
TABLA 3.1: INCOORPORACIONES								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio	2	66,67%	3,64%	1	33,33%	1,45%	3	2,42%
Mandos Intermedios	1	100,00%	1,82%				1	0,81%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>5,45%</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>1,45%</b>	<b>4</b>	<b>3,23%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo	1	33,33%	1,82%	2	66,67%	2,90%	3	2,42%
Personal Técnico	18	69,23%	32,73%	8	30,77%	11,59%	26	20,97%
Personal no cualificado	33	36,26%	60,00%	58	63,74%	84,06%	91	73,39%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>52</b>	<b>43,33%</b>	<b>94,55%</b>	<b>68</b>	<b>56,67%</b>	<b>98,55%</b>	<b>120</b>	<b>96,77%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>44,35%</b>	<b>100,00%</b>	<b>69</b>	<b>55,65%</b>	<b>100,00%</b>	<b>124</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.2: BAJAS</b>								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio								
Mandos Intermedios				1	100,00%	2,86%	1	1,45%
<b>SUBTOTAL</b>				<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,86%</b>	<b>1</b>	<b>1,45%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	5,71%	2	2,90%
Personal Técnico	15	71,43%	44,12%	6	28,57%	17,14%	21	30,43%
Personal no cualificado	19	42,22%	55,88%	26	57,78%	74,29%	45	65,22%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>34</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>34</b>	<b>50,00%</b>	<b>97,14%</b>	<b>68</b>	<b>98,55%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>49,28%</b>	<b>100,00%</b>	<b>35</b>	<b>50,72%</b>	<b>100,00%</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.3: Totales Incorporaciones y Ceses de Plantilla</b>								
Incorporaciones	55	44,35%	100,00%	69	55,65%	100,00%	124	100,00%
Bajas	34	49,28%	100,00%	35	50,72%	100,00%	69	100,00%



El valor absoluto de incorporaciones: **124.**, comparando el total de la Plantilla del período: **195**, indica que existe una gran rotación: **64 %**.

- **INCORPORACIONES:**

- Cargos de Responsabilidad:
  - Están feminizados: **Mujeres: 75%, Hombres: 25%**.
- Otros Puestos:
  - Personal administrativo/Personal no cualificado:  
Es muy reducido el número de mujeres en relación con el de hombres: **34 M sobre 60 H**.

Presentando un índice de concentración muy masculinizado: **62% de mujeres, 87% de hombres**.

Estos datos ponen de manifiesto las dificultades para las mujeres para el acceso a **trabajos tradicionalmente realizados por hombres**.

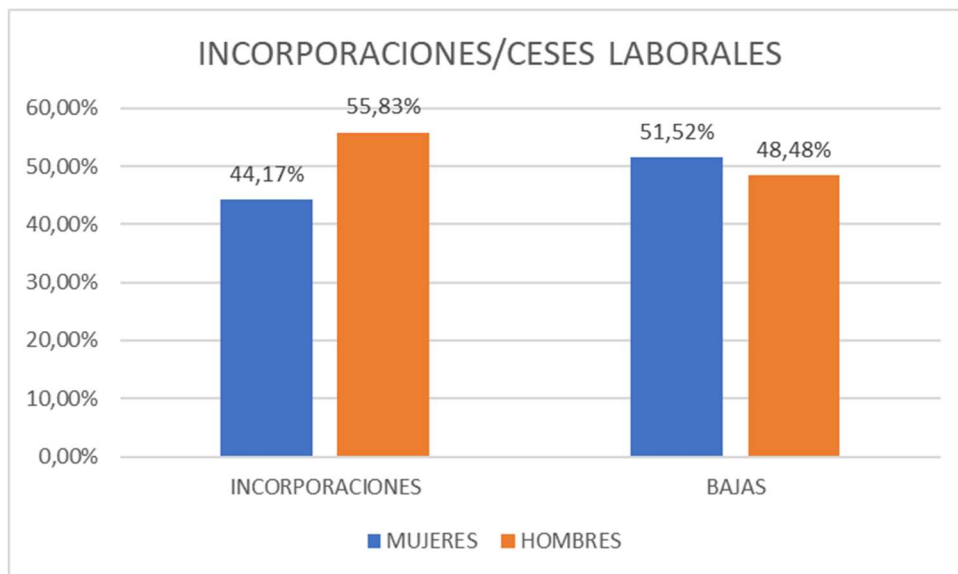
- Personal Técnico:  
Presenta un valor favorable a las mujeres: 18 M sobre 8 H.
- **BAJAS: 69**, resultando un: **35%**, sobre el total de plantilla.
  - El resultado es muy equilibrado: **49,28% M y 50,72% H**.
  - Personal Técnico: presenta un índice de concentración muy masculinizado: **71% de mujeres, 29% de hombres**.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
ANEXO I, INFORME DEL DIAGNOSTICO PREVIO**

<b>TABLA 3.4: INCOORPORACIONES Y BAJAS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD</b>								
<b>TABLA 3.5: INCOORPORACIONES</b>								
PERSONAL LABORAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio	1	50,00%	1,89%	1	50,00%	1,49%	2	1,67%
Mandos Intermedios								
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1,89%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1,49%</b>	<b>2</b>	<b>1,67%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo				2	100,00%	2,99%	2	1,67%
Personal Técnico	18	75,00%	33,96%	6	25,00%	8,96%	24	20,00%
Personal no cualificado	34	36,96%	64,15%	58	63,04%	86,57%	92	76,67%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>52</b>	<b>44,07%</b>	<b>98,11%</b>	<b>66</b>	<b>55,93%</b>	<b>98,51%</b>	<b>118</b>	<b>98,33%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>44,17%</b>	<b>100,00%</b>	<b>67</b>	<b>55,83%</b>	<b>100,00%</b>	<b>120</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.6: BAJAS</b>								
PERSONAL LABORAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio								
Mandos Intermedios								
<b>SUBTOTAL</b>								
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo				1	100,00%	3,13%	1	1,52%
Personal Técnico	15	75,00%	44,12%	5	25,00%	15,63%	20	30,30%
Personal no cualificado	19	42,22%	55,88%	26	57,78%	81,25%	45	68,18%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>34</b>	<b>51,52%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>48,48%</b>	<b>100,00%</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>51,52%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>48,48%</b>	<b>100,00%</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.7: Totales Incorporaciones y Ceses de Plantilla</b>								
<b>Incorporaciones</b>	<b>53</b>	<b>44,17%</b>	<b>100,00%</b>	<b>67</b>	<b>55,83%</b>	<b>100,00%</b>	<b>120</b>	<b>100,00%</b>
<b>Bajas</b>	<b>34</b>	<b>51,52%</b>	<b>100,00%</b>	<b>32</b>	<b>48,48%</b>	<b>100,00%</b>	<b>66</b>	<b>100,00%</b>



El valor absoluto de incorporaciones: **120**, comparando el total de la Plantilla Laboral del período: **154**, indica que existe una gran rotación: **78%**.

- **INCORPORACIONES:**

- Cargos de Responsabilidad:
  - La distribución de puesto está equilibrada: **50%/50%**.
- Otros Puestos:
  - Personal Técnico:  
Es un puesto feminizado: **18 M sobre 6 H.**
  - Personal no cualificado:  
Es muy reducido el número de mujeres en relación con el de hombres: **34 M sobre 58 H.**

Presentando un índice de concentración muy masculinizado: **64% de mujeres, 87% de hombres.**

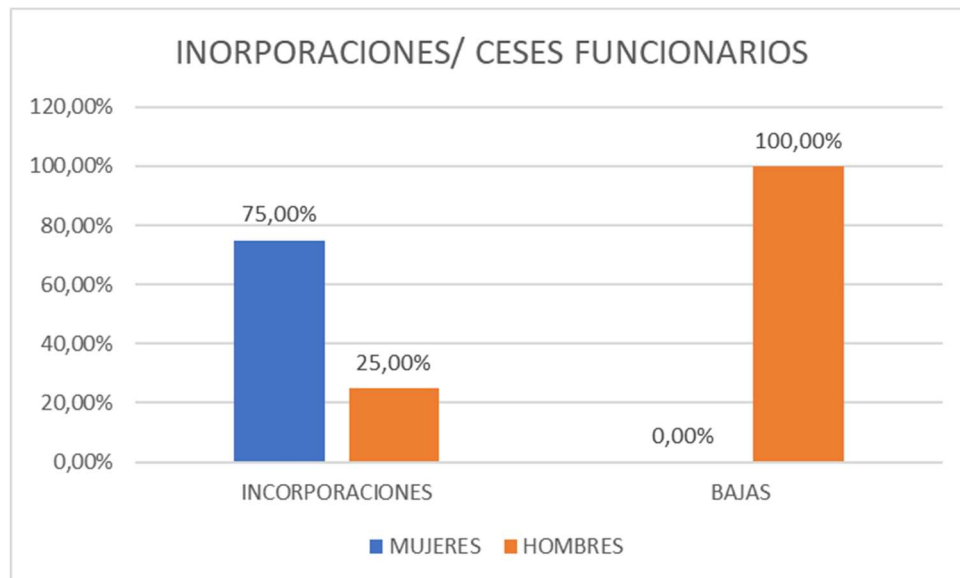
Estos datos ponen de manifiesto las dificultades para las mujeres para el acceso a **trabajos tradicionalmente realizados por hombres.**

- **BAJAS: 66**, resultando un: **43%**, sobre el total de plantilla.
  - El resultado: **52% M y 49% H**, cumple con el principio de Presencia Equilibrada.
  - Corresponden a Finalización de Contrato.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.



TABLA 3.4: INCOORPORACIONES Y BAJAS POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD								
TABLA 3.5: INCOORPORACIONES								
PERSONAL FUNCIONARIO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio	1	100,00%	33,33%				1	25,00%
Mandos Intermedios	1	100,00%	33,33%		0,00%	0,00%	1	25,00%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo	1	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	1	25,00%
Personal Técnico				1	100,00%	100,00%	1	25,00%
Personal no cualificado					#DIV/0!	0,00%	0	0,00%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>25,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.6: BAJAS</b>								
PERSONAL FUNCIONARIO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
Jefe de Servicio								
Mandos Intermedios				1	100,00%	33,33%	1	33,33%
<b>SUBTOTAL</b>				<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
Personal administrativo				1	100,00%	33,33%	1	33,33%
Personal Técnico				1	100,00%	33,33%	1	33,33%
Personal no cualificado								
<b>SUBTOTAL</b>				<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>2</b>	<b>66,67%</b>
<b>TOTAL</b>				<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>
<b>TABLA 3.7: Totales Incorporaciones y Ceses de Plantilla</b>								
Incorporaciones	3	75,00%	100,00%	1	25,00%	100,00%	4	100,00%
Bajas	0	0,00%	100,00%	3	100,00%	100,00%	3	100,00%



El valor absoluto de incorporaciones: **4**, comparando el total de la Plantilla Funcionaria del período: **41**, indica estabilidad en: **10%**.

- **INCORPORACIONES:**
  - Se incorporan más mujeres que hombres: **3 M sobre 1 H**.
- **BAJAS: 3**, resultando un: **7%**, sobre el total de plantilla funcionaria.
  - Sólo se dan de baja hombres.
  - Corresponden a Jubilaciones.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.

## 1.2 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

**TABLA 3.8: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

TOTAL PLANTILLA	PLAZAS VACANTES	MUJERES					HOMBRES					TOTAL	
		CONT.	TIPO DE CONTRATO	FECHA PROCESO	CANDIDATOS		CONT.	TIPO DE CONTRATO	FECHA PROCESO	CANDIDATOS		CONT.	% DIS
					VALOR ABS	% CON				VALOR ABS	%		
ADMINISTRATIVA/O	2	1	FUN	dic.-20		0,00%	1	FUN	sep.-20		0,00%	2	1,61%
AGENTE POLICÍA	1					0,00%	1	FUN	jun.-20		0,00%	1	0,81%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	2	2	LAB	oct.-20	14	3,23%			oct.-20	6	0,78%	2	1,61%
ARQUITECTA/O	1	1	FUN	ene.-21		0,00%					0,00%	1	0,81%
ARQUITECTA/O TECNICO	1	1	FUN	ene.-21		0,00%					0,00%	1	0,81%
AUX.INFORM.TURISTICA	3	3	LAB	jun.-20	21	4,84%			jun.-20	9	1,17%	3	2,42%
	1	1	LAB	nov.-20	7	1,61%			nov.-20	3	0,39%	1	0,81%
	2	2	LAB	dic.-20	14	3,23%			dic.-20	6	0,78%	2	1,61%
CONSERJERÍA	1			jul.-20	6	1,38%	1	LAB	jul.-20	14	1,83%	1	0,81%
	1	1	LAB	nov.-20	8	1,84%			nov.-20	12	1,56%	1	0,81%
COORDINADOR/A	1			ene.-21	4	0,92%	1	LAB	ene.-21	6	0,78%	1	0,81%
DOCENTE	1			ene.-21	5	1,04%	1	LAB	ene.-21	6	0,72%	1	0,81%
JARDINERÍA	2	1	LAB	jun.-21	13	3,00%	1	LAB	jun.-21	7	0,91%	2	1,61%
LIMPIEZA	2	2	LAB	jun.-20	14	3,23%			jun.-20	6	0,78%	2	1,61%
	3	2	LAB	jul.-20	21	4,84%	1	LAB	jul.-20	9	1,17%	3	2,42%
	16	14	LAB	ago.-20	56	12,90%	2	LAB	ago.-20	24	3,13%	16	12,90%
	3	3	LAB	oct.-20	21	4,84%			oct.-20	9	1,17%	3	2,42%
	1	1	LAB	ene.-21	7	1,61%			ene.-21	3	0,39%	1	0,81%
	5	4	LAB	feb.-21	35	8,06%	1	LAB	feb.-21	15	1,96%	5	4,03%
OFICIAL/A CONSTRUCCIÓN	1			jun.-20	2	0,46%	1	LAB	jun.-20	8	1,04%	1	
	3			jul.-20	6	1,38%	3	LAB	jul.-20	24	3,13%	3	
	3			oct.-20	3	0,69%	3	LAB	oct.-20	27	3,52%	3	
	2			nov.-20	2	0,46%	2	LAB	nov.-20	18	2,35%	2	
	6			ene.-21	6	1,38%	6	LAB	ene.-21	54	7,04%	6	
	7			feb.-21	7	1,61%	7	LAB	feb.-21	63	8,21%	7	
	3			mar.-21	3	0,69%	3	LAB	mar.-21	27	3,52%	3	
	1			abr.-21	1	0,23%	1	LAB	abr.-21	9	1,17%	1	
OFICIAL/A SERV.VARI	1				3	0,58%	1	LAB	ago.-22	8	0,98%	1	
PEÓN	7	1	LAB	jun.-20	26	6,05%	6	LAB	jun.-20	79	10,27%	7	
	5			jul.-20	19	4,32%	5	LAB	jul.-20	56	7,33%	5	
	2			oct.-20	8	1,73%	2	LAB	oct.-20	23	2,93%	2	
	4			dic.-20	15	3,46%	4	LAB	dic.-20	45	5,87%	4	
	11	5	LAB	ene.-21	41	9,50%	6	LAB	ene.-21	124	16,13%	11	
	4			feb.-21	15	3,46%	4	LAB	feb.-21	45	5,87%	4	
PROFESOR/A	1	1	LAB	mar.-21	7	1,61%			mar.-21	3	0,39%	1	
PROFESOR/A EMM	8	5	LAB	ago.-20	13	3,04%	3	LAB	ago.-20	11	1,41%	8	
	3	2	LAB	sep.-20	5	1,14%	1	LAB	sep.-20	4	0,53%	3	
	1				2	0,38%	1	LAB	abr.-21	1	0,18%	1	
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	1	1	LAB	nov.-20	3	0,63%			nov.-20	2	0,29%	1	
TECNICO/A GM INFORMACIÓN	1	1	LAB	abr.-21	3	0,63%			abr.-21	2	0,29%	1	
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>55</b>			<b>434</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>			<b>767</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	

<b>CONVOCATORIA</b>	
Mención expresa a Mujeres/Hombres	SI
Contenido no sexista	SI
Contenido sexista	NO
<b>TIPO DE OFERTA/CONTRATO</b>	
Funcionario	4
Funcionario Interino	2
Laboral	120
<b>CANDIDATURAS RECIBIDAS</b>	
Por Asignación de AA.PP. de rango superior	NO
Convocatoria de oposición	4
Por Anuncios	NO
Por Contactos	NO
Por Servicios de Empleo	1.201
Bolsa de Trabajo	SI
Otros	NO
<b>CRITERIOS DE SELECCIÓN</b>	
Cumplir Requisitos establecidos en la convocatoria	SI
Examen/Oposición	SI
Mejor Currículo	SI
Mejor capacidad profesional para ejecutar los trabajos	SI
Entrevista Personal	SI
<b>PERSONAS CONTRATADAS</b>	124
<b>PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN</b>	
Tribunal seleccionado examinador	SI
<b>RESPONSABLE DE RR.HH.</b>	SI
<b>RESPONSABLE DEL AREA</b>	SI
<b>MÁXIMO RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	SI

El Ayuntamiento ha seguido en cada proceso de selección y contratación, requisitos objetivos y ajustados a la normativa en materia de igualdad.

En la tabla anterior, se expone de forma esquemática, el tipo de proceso de selección, el tipo de contrato, el personal proporcionado por Servicios de Empleo (ECYL), la existencia de Bolsas de empleo, el total de candidatos y el total de contratados, el y el número de mujeres y hombres seleccionadas por cada plaza vacante.

Así como los criterios y/o canales de comunicación, Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección.



El Ayuntamiento, no dispone un protocolo de selección y contratación, en general y donde se definan:

- Criterios y/o canales de comunicación.
- Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

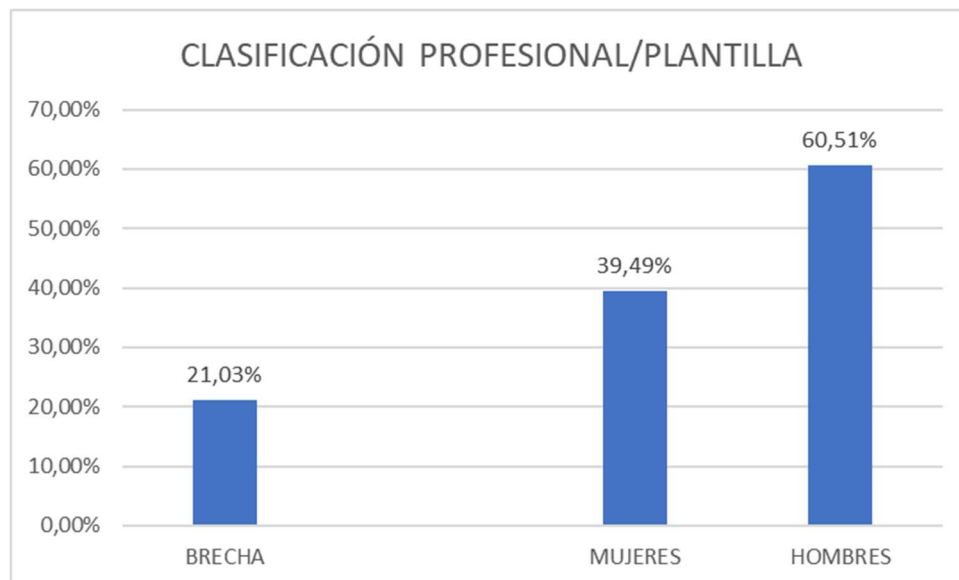
El Plan propone como medida el diseño de Un Protocolo de Selección y Contratación.



## 2 Clasificación Profesional.

**TABLA 4: Clasificación Profesional por puesto de trabajo**

TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
ADMINISTRADOR/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
ADMINISTRATIVA/O	2	33,33%	2,60%	4	66,67%	3,39%	6	3,08%
AGENTE POLICÍA	1	6,25%	1,30%	15	93,75%	12,71%	16	8,21%
AGENTE DES. LOCAL	1	50,00%	1,30%	1	50,00%	0,85%	2	1,03%
ANIMADORA/A SOCIO CULTURAL	3	100,00%	3,90%				3	1,54%
ARQUITECTA/O	2	100,00%	2,60%				2	1,03%
ARQUITECTA/O TECNICO	1	50,00%	1,30%	1	50,00%	0,85%	2	1,03%
AUX. INFORM. TURISTICA	6	100,00%	7,79%				6	3,08%
AUXILIAR	1	100,00%	1,30%				1	0,51%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	4	57,14%	5,19%	3	42,86%	2,54%	7	3,59%
CAPATAZ/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
CONSERJERÍA	1	25,00%	1,30%	3	75,00%	2,54%	4	2,05%
COORDINADOR/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
COORDINADOR/A DEPORTIVO				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
DELINEANTE	1	100,00%	1,30%				1	0,51%
DOCENTE				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
ENCARGADA/O	2	40,00%	2,60%	3	60,00%	2,54%	5	2,56%
INTERVENTOR/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
JARDINERÍA	1	33,33%	1,30%	2	66,67%	1,69%	3	1,54%
LIMPIEZA	28	87,50%	36,36%	4	12,50%	3,39%	32	16,41%
OFICIAL/A				33	100,00%	27,97%	33	16,92%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
OFICIAL/A OBRAS				2	100,00%	1,69%	2	1,03%
OFICIAL/A SERV. VARI				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
PEON	9	23,08%	11,69%	30	76,92%	25,42%	39	20,00%
PROFESOR/A	1	100,00%	1,30%				1	0,51%
PROFESOR/A EMM	7	53,85%	9,09%	6	46,15%	5,08%	13	6,67%
SECRETARIA/O				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
SUBINSPECTOR/A				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
TECNICO/A	2	100,00%	2,60%				2	1,03%
TECNICO/A AUXILIAR	1	100,00%	1,30%				1	0,51%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	2	100,00%	2,60%				2	1,03%
TECNICO/A GM INFORMACI	1	100,00%	1,30%				1	0,51%
TESORERO/A ACCTAL.				1	100,00%	0,85%	1	0,51%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>39,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>118</b>	<b>60,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>



La presente clasificación profesional se basa en el RTP del Ayuntamiento.

## **2.1 ANALISIS DE LOS PUESTOS CUBIERTOS.**

---

La Plantilla. está masculinizada, aunque muy cercana al principio de Presencia Equilibrada.

Como presenta la tabla, se comprueba que hay puestos donde se aglutinan más mujeres: Limpieza **36,3% (28)**, peones el **23,8% (9)**, y Aux. de Información Turística el **7,8% (6)**.

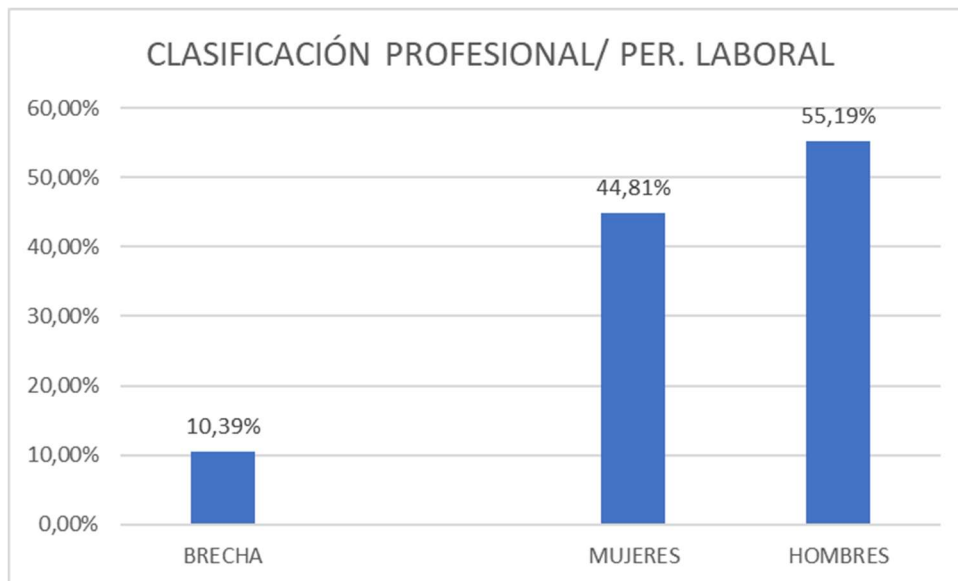
De los 35 puestos de trabajo, sólo tienen presencia las mujeres en: 22, y los hombres en 23, aunque el resultado es equilibrado, nos presenta tantos puestos feminizados como masculinizados.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
ANEXO I, INFORME DEL DIAGNOSTICO PREVIO**

PERSONAL LABORAL	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
ADMINISTRADOR/A				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
ADMINISTRATIVA/O							0	0,00%
AGENTE POLICÍA							0	0,00%
AGENTE DES.LOCAL	1	50,00%	1,45%	1	50,00%	1,18%	2	1,30%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	3	100,00%	4,35%				3	1,95%
ARQUITECTA/O	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
ARQUITECTA/O TECNICO	1	50,00%	1,45%	1	50,00%	1,18%	2	1,30%
AUX.INFORM.TURISTICA	6	100,00%	8,70%				6	3,90%
AUXILIAR	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	2	66,67%	2,90%	1	33,33%	1,18%	3	1,95%
CAPATAZ/A				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
CONSERJERÍA	1	50,00%	1,45%	1	50,00%	1,18%	2	1,30%
COORDINADORA/A				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
COORDINADOR/A DEPORTIVO				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
DELINEANTE	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
DOCENTE				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
ENCARGADA/O	2	40,00%	2,90%	3	60,00%	3,53%	5	3,25%
INTERVENTOR/A							0	0,00%
JARDINERÍA	1	33,33%	1,45%	2	66,67%	2,35%	3	1,95%
LIMPIEZA	28	87,50%	40,58%	4	12,50%	4,71%	32	20,78%
OFICIAL/A				29	100,00%	34,12%	29	18,83%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
OFICIAL/A OBRAS				2	100,00%	2,35%	2	1,30%
OFICIAL/A SERV.VARI				1	100,00%	1,18%	1	0,65%
PEON	9	24,32%	13,04%	28	75,68%	32,94%	37	24,03%
PROFESOR/A	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
PROFESOR/A EMM	7	53,85%	10,14%	6	46,15%	7,06%	13	8,44%
SECRETARIA/O							0	0,00%
SUBINSPECTOR/A							0	0,00%
TECNICO/A							0	0,00%
TECNICO/A AUXILIAR	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	2	100,00%	2,90%				2	1,30%
TECNICO/A GM INFORMACI	1	100,00%	1,45%				1	0,65%
TESORERO/A ACCTAL.							0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>44,81%</b>	<b>100,00%</b>	<b>85</b>	<b>55,19%</b>	<b>100,00%</b>	<b>154</b>	<b>100,00%</b>



## 2.2 ANALISIS DE LOS PUESTOS CUBIERTOS.

---

La Plantilla. está masculinizada, aunque muy cercana al principio de Presencia Equilibrada: **45% Mujeres, 55% Hombres**.

Como presenta la tabla, se comprueba que hay puestos donde se aglutinan más mujeres: Limpieza **41% (28)**, peones el **13% (9)**, y Aux. de Información Turística el **8,7% (6)**.

De los 35 puestos de trabajo, sólo tienen presencia las mujeres en: 17, y los hombres en 18, aunque el resultado es equilibrado, nos presenta tantos puestos feminizados como masculinizados.

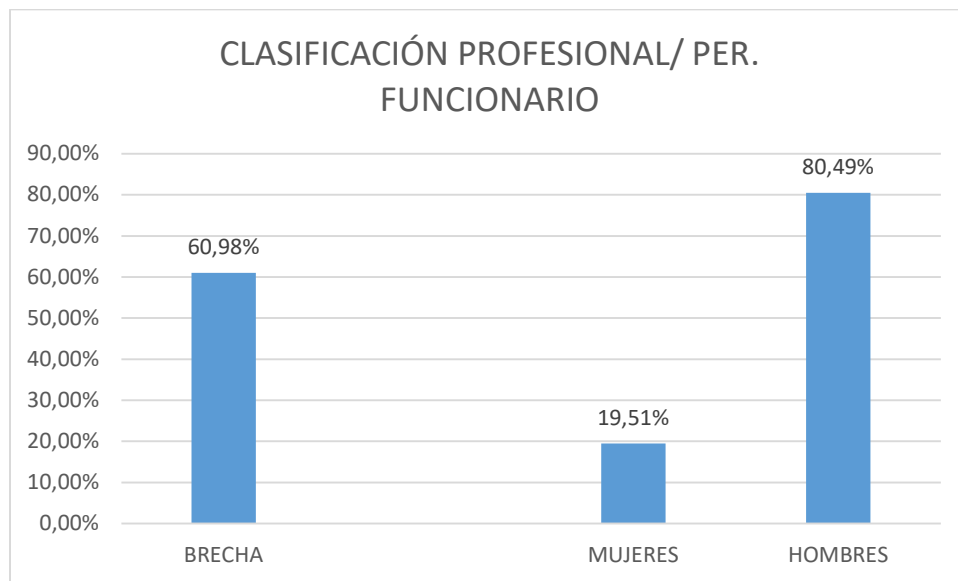
Hay que destacar que los puestos que aglutinan más presencia de hombres son aquellos ocupados tradicionalmente por estos.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
ANEXO I, INFORME DEL DIAGNOSTICO PREVIO**

PERSONAL FUNCIONARIO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
ADMINISTRADORA/A							0	0,00%
ADMINISTRATIVA/O	2	33,33%	25,00%	4	66,67%	12,12%	6	14,63%
AGENTE POLICÍA	1	6,25%	12,50%	15	93,75%	45,45%	16	39,02%
AGENTE DES.LOCAL							0	0,00%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL							0	0,00%
ARQUITECTA/O	1	100,00%	12,50%				1	2,44%
ARQUITECTA/O TECNICO							0	0,00%
AUX.INFORM.TURISTICA							0	0,00%
AUXILIAR							0	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	2	50,00%	25,00%	2	50,00%	6,06%	4	9,76%
CAPATAZ/A							0	0,00%
CONSERJERÍA				2	100,00%	6,06%	2	4,88%
COORDINADORA/A							0	0,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO							0	0,00%
DELINEANTE							0	0,00%
DOCENTE							0	0,00%
ENCARGADA/O							0	0,00%
INTERVENTOR/A				1	100,00%	3,03%	1	2,44%
JARDINERÍA							0	0,00%
LIMPIEZA							0	0,00%
OFICIAL/A				4	100,00%	12,12%	4	9,76%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A							0	0,00%
OFICIAL/A OBRAS							0	0,00%
OFICIAL/A SERV.VARI							0	0,00%
PEON				2	100,00%	6,06%	2	4,88%
PROFESOR/A							0	0,00%
PROFESOR/A EMM							0	0,00%
SECRETARIA/O				1	100,00%	3,03%	1	2,44%
SUBINSPECTOR/A				1	100,00%	3,03%	1	2,44%
TECNICO/A	2	100,00%	25,00%				2	4,88%
TECNICO/A AUXILIAR							0	0,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN							0	0,00%
TECNICO/A GM INFORMACI							0	0,00%
TESORERO/A ACCTAL.				1	100,00%	3,03%	1	2,44%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>19,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>	<b>80,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>



## 2.3 ANALISIS DE LOS PUESTOS CUBIERTOS.

---

La Plantilla de Personal Funcionario es la que se presenta más masculinizada, un **61%** más de presencia de hombres que de mujeres.

Como presenta la tabla, se comprueba que no hay puestos donde se aglutinan más mujeres.

De los 35 puestos de trabajo, sólo tienen presencia las mujeres en: 5, y los hombres en 10.

Hay que destacar que los puestos que aglutinan más presencia de hombres son aquellos ocupados tradicionalmente por estos.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias

## 3 Formación.

El Ayuntamiento no dispone de un Plan de Formación.

Hasta ahora, Secretaría o de Registro General informa a la plantilla, por medios de comunicación interna, de los cursos disponibles tanto presenciales como on-line.

Cursos Presenciales.

Los/as trabajadores/as interesados, comunican por los mismos medios, de su interés de participar en cursos presenciales, para que el Ayuntamiento adapte sus jornadas, conceda permisos, etc... para acudir a los cursos.

De esta forma se genera un registro de los/as trabajadores/as beneficiarios/as de este tipo de formación.

Cursos on-line.

Los interesados en los cursos on-line, proceden a matricularse a través de los enlaces facilitados, sin comunicación al Ayuntamiento. Las horas dedicadas en horario de trabajo, no afectan al cumplimiento de sus obligaciones diarias, y el resto de horas del curso las realizan fuera del horario de trabajo.

Durante los ejercicios: 2020, 2021 toda la formación ha sido on-line, por lo que no se dispone de registros de los miembros de la plantilla que han recibido este tipo de formación.

El Plan en sus medidas, propone el diseño de un Plan de Formación.



## 4 Promoción Profesional.

En el período analizado, no se han producido ningún caso de promoción profesional.

El Plan propone favorecer la Promoción Profesional.

## 5 Condiciones de trabajo.

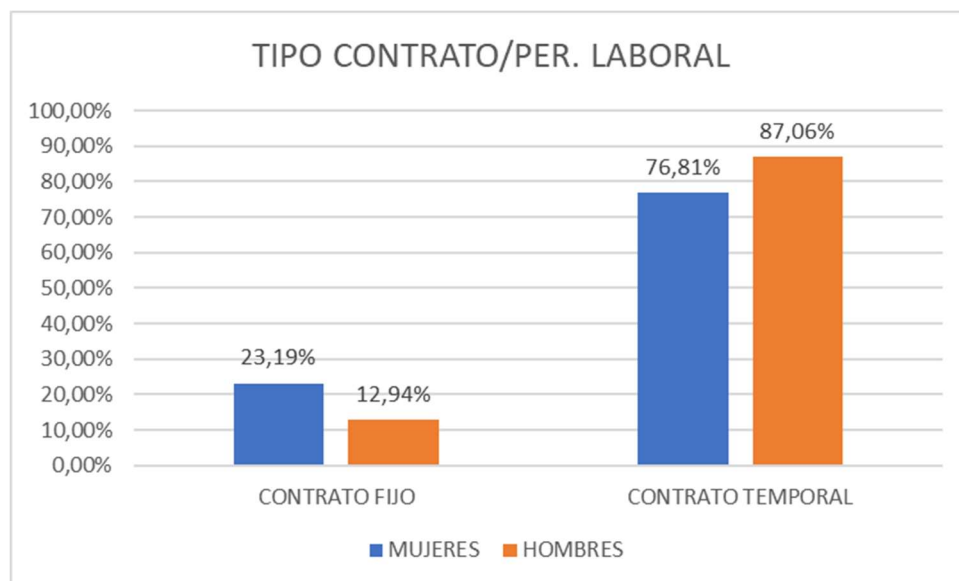
El diagnóstico recopila la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

El Período analizado, tal y como se indica en la página -3-, es desde: 01/07/2020 hasta 31/06/2021.

### 5.1 ANALISIS EXHAUSTIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

#### PERSONAL LABORAL

Tabla 5: Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato								
Tabla 5.1: Plantilla con Contrato Fijo o Indefinido								
CONTRATO FIJO/INDEFINIDO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
	16	59,26%	23,19%	11	40,74%	12,94%	27	17,53%
Tabla 5.2: Plantilla con Contrato Temporal o Eventual								
CONTRATO TEMPORAL/EVENTUAL	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
	53	41,73%	76,81%	74	58,27%	87,06%	127	82,47%
TOTAL	69	44,81%	100,00%	85	55,19%	100,00%	154	100,00%



Es superior el número de contrato fijo en las mujeres: **23%**, y también es inferior el de contratos eventuales: **77%**.

Esto supone mejores condiciones para las mujeres.

En el Plan se han previsto tanto objetivos como medidas para equilibrar estos resultados.

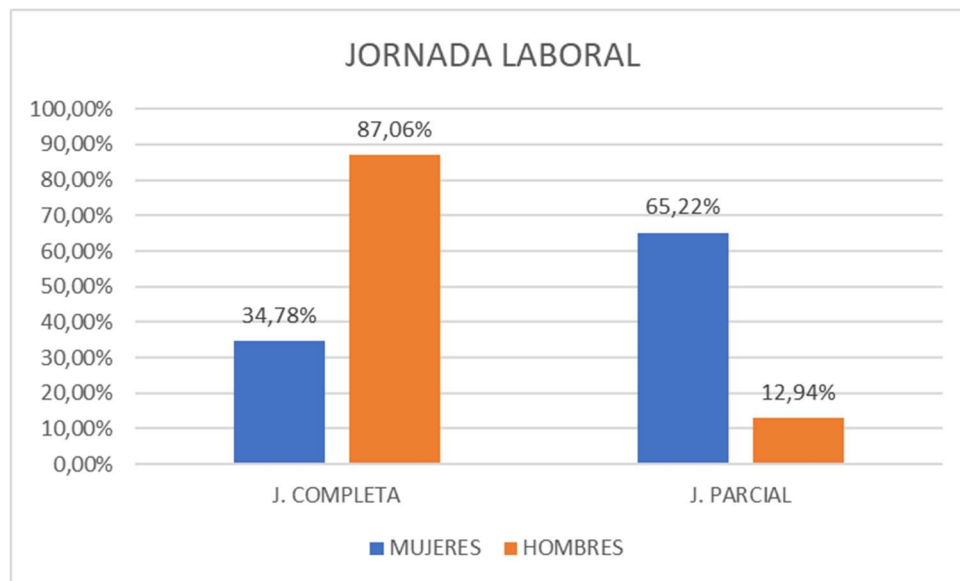
## PERSONAL LABORAL

Tabla 6: Distribución de Plantilla por Jornada Laboral

TIPO DE CONTRATO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Temporal a Tiempo Completo	14	17,72%	20,29%	65	82,28%	76,47%	79	51,30%
Temporal a Tiempo Parcial	39	81,25%	56,52%	9	18,75%	10,59%	48	31,17%
Fijo discontinuo							0	0,00%
Indefinido a Tiempo Completo	10	52,63%	14,49%	9	47,37%	10,59%	19	12,34%
Indefinido a Tiempo Parcial	6	75,00%	8,70%	2	25,00%	2,35%	8	5,19%
Prácticas							0	0,00%
Aprendizaje							0	0,00%
Otros (Becas, Formación,...)							0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>44,81%</b>	<b>100,00%</b>	<b>85</b>	<b>55,19%</b>	<b>100,00%</b>	<b>154</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 6.1: Resultados Acumulados

Jornada a Tiempo Completo	24	24,49%	34,78%	74	75,51%	87,06%	98	63,64%
Jornada a Tiempo parcial	45	80,36%	65,22%	11	19,64%	12,94%	56	36,36%



La parcialidad de las mujeres se eleva al **65%** (45), mientras que en los hombres es del **13%** (11).

Este factor nos presenta mejores condiciones laborales de los hombres sobre las mujeres.

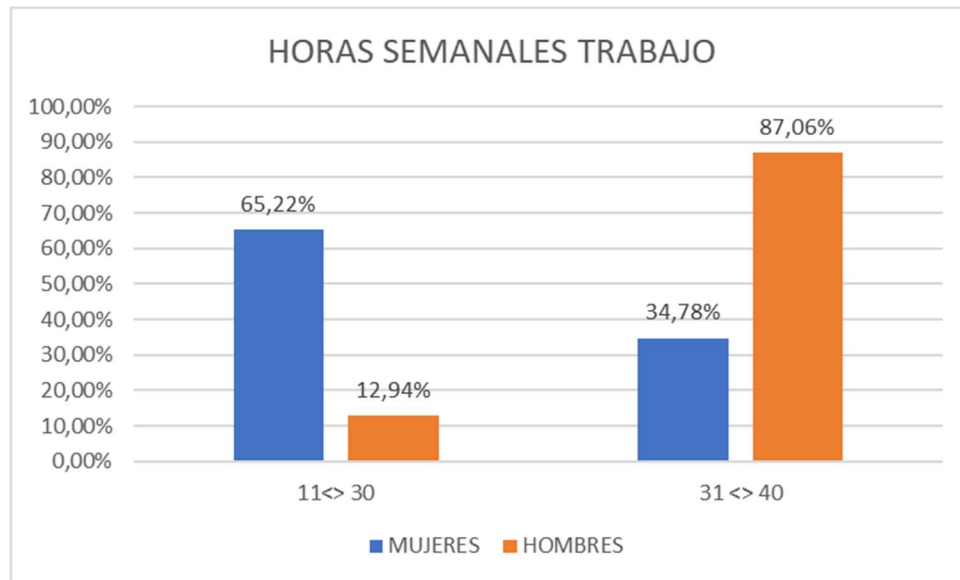
En el Plan se han previsto tanto objetivos como medidas para equilibrar estos resultados.



## PERSONAL LABORAL

Tabla 7: Distribución de Plantilla por Horas Semanales de Trabajo

TIPO DE CONTRATO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 5 horas							0	0,00%
De 6 a 10 horas							0	0,00%
De 11 a 30 horas	45	80,36%	65,22%	11	19,64%	12,94%	56	36,36%
De 31 a 40 Horas	24	24,49%	34,78%	74	75,51%	87,06%	98	63,64%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>44,81%</b>	<b>100,00%</b>	<b>85</b>	<b>55,19%</b>	<b>100,00%</b>	<b>154</b>	<b>100,00%</b>



A la mayor tasa de parcialidad de las mujeres, hay que unir que su jornada laboral es muy inferior a la de los hombres. De esta forma, nos encontramos que con un **65%** de mujeres con una jornada inferior a las 30 horas semanales, frente al **13%** de los hombres.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.

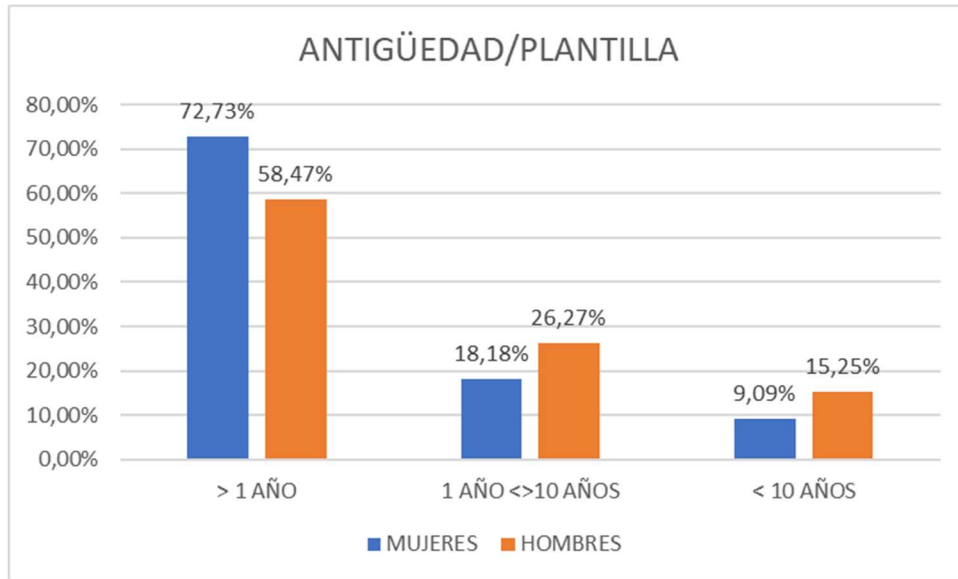


**Tabla 8: Distribución de Plantilla por antigüedad**

TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 6 meses	21	36,21%	27,27%	37	63,79%	31,36%	58	29,74%
De 6 meses a 1 año	35	52,24%	45,45%	32	47,76%	27,12%	67	34,36%
De 1 año a 3 años	6	24,00%	7,79%	19	76,00%	16,10%	25	12,82%
De 3 años a 5 años	5	100,00%	6,49%		0,00%	0,00%	5	2,56%
De 6 años a 10 años	3	20,00%	3,90%	12	80,00%	10,17%	15	7,69%
Más de 10 años	7	28,00%	9,09%	18	72,00%	15,25%	25	12,82%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>39,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>118</b>	<b>60,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>

**Tabla 8.1: Resultados Acumulados**

Menos de 1 año	56	44,80%	72,73%	69	55,20%	58,47%	125	64,10%
De 1 año a 10 años	14	31,11%	18,18%	31	68,89%	26,27%	45	23,08%
Más de 10 años	7	28,00%	9,09%	18	72,00%	15,25%	25	12,82%



**El 73% de las mujeres tiene un año o menos de antigüedad**, nos indica la gran rotación de la Plantilla, y la gran temporalidad existente, que afecta al 58% de los hombres.

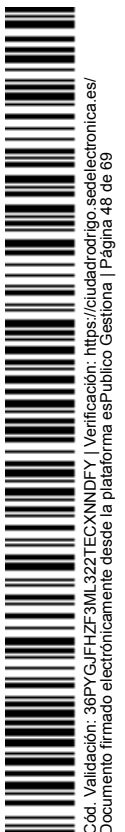
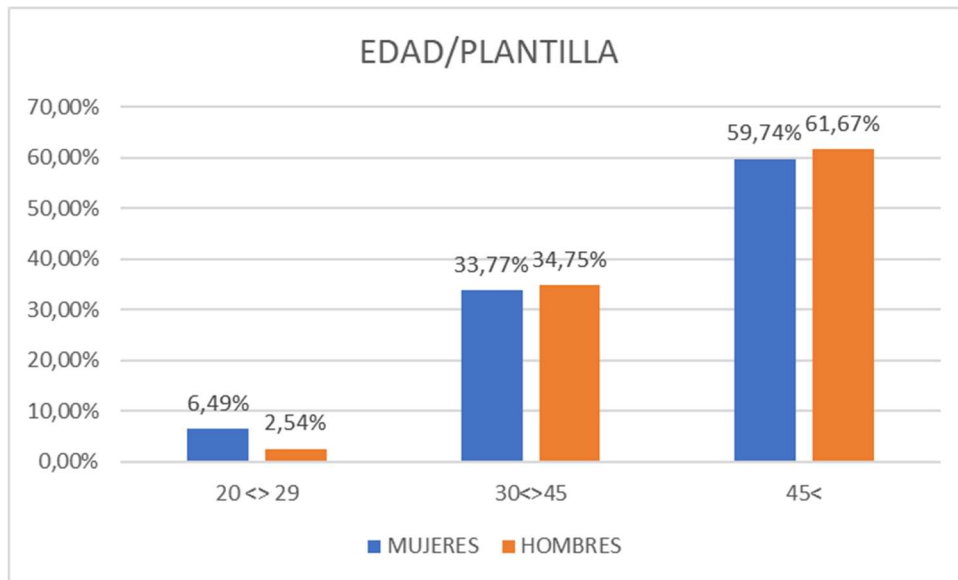


Tabla 9: Distribución de la Plantilla por Edades

TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
Menos de 20 años							0	0,00%
20 - 29 años	5	62,50%	6,49%	3	37,50%	2,54%	8	4,10%
30- 45 años	26	38,81%	33,77%	41	61,19%	34,75%	67	34,36%
46 y más años	46	38,33%	59,74%	74	61,67%	62,71%	120	61,54%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>39,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>118</b>	<b>60,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>



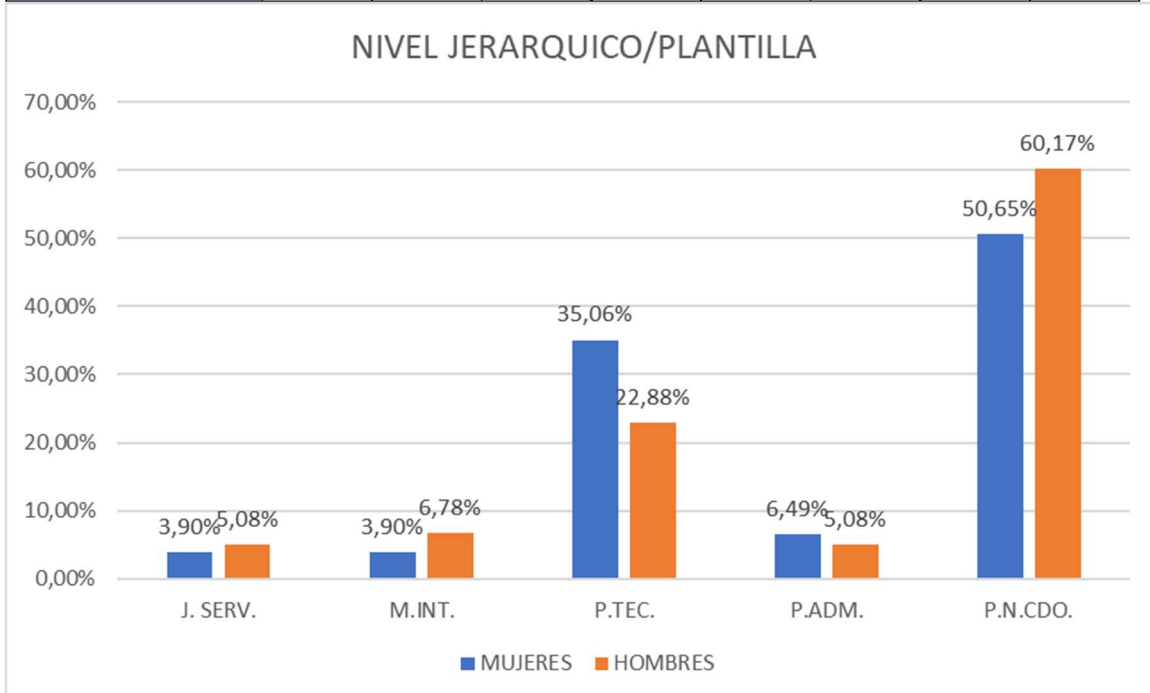
Las edades de la Plantilla confirman la tendencia a mantenerse las circunstancias ya descritas:

- Hay más trabajadores menores de 45 años que trabajadoras: **44**.
- Hay más trabajadores mayores de 46 años que trabajadoras: **74**.



**I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO  
ANEXO I, INFORME DEL DIAGNOSTICO PREVIO**

Tabla 10: Distribución de Plantilla por Puesto de Trabajo y Nivel Jerárquico								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>SECRETARÍA/ADMINISTRACIÓN</b>								
JEFE SERVICIO				2	100,00%	25,00%	2	15,38%
MANDO INTERMEDIO	1	50,00%	20,00%	1	50,00%	12,50%	2	15,38%
PERSONAL TÉCNICO	1	25,00%	20,00%	3	75,00%	37,50%	4	30,77%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	66,67%	40,00%	1	33,33%	12,50%	3	23,08%
PERSONAL NO CUALIFICADO	1	50,00%	20,00%	1	50,00%	12,50%	2	15,38%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5</b>	<b>38,46%</b>	<b>100,00%</b>	<b>8</b>	<b>61,54%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>
<b>MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS GENERALES</b>								
JEFE SERVICIO	2	66,67%	4,26%	1	33,33%	1,23%	3	2,34%
MANDO INTERMEDIO				5	100,00%	6,17%	5	3,91%
PERSONAL TÉCNICO	5	62,50%	10,64%	3	37,50%	3,70%	8	6,25%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	33,33%	4,26%	4	66,67%	4,94%	6	4,69%
PERSONAL NO CUALIFICADO	38	35,85%	80,85%	68	64,15%	83,95%	106	82,81%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>47</b>	<b>36,72%</b>	<b>100,00%</b>	<b>81</b>	<b>63,28%</b>	<b>100,00%</b>	<b>128</b>	<b>100,00%</b>
<b>SERVICIOS CULTURALES</b>								
JEFE SERVICIO	1	33,33%	4,17%	2	66,67%	22,22%	3	9,09%
MANDO INTERMEDIO	2	100,00%	8,33%				2	6,06%
PERSONAL TÉCNICO	20	76,92%	83,33%	6	23,08%	66,67%	26	78,79%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	100,00%	4,17%				1	3,03%
PERSONAL NO CUALIFICADO				1	100,00%	11,11%	1	3,03%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>24</b>	<b>72,73%</b>	<b>100,00%</b>	<b>9</b>	<b>27,27%</b>	<b>100,00%</b>	<b>33</b>	<b>100,00%</b>
<b>SERVICIOS DEPORTIVOS</b>								
JEFE SERVICIO								
MANDO INTERMEDIO				2	100,00%	66,67%	2	66,67%
PERSONAL TÉCNICO								
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
PERSONAL NO CUALIFICADO				1	100,00%	33,33%	1	33,33%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>
<b>POLICIA</b>								
JEFE SERVICIO				1	100,00%	5,88%	1	5,56%
MANDO INTERMEDIO								
PERSONAL TÉCNICO	1	6,25%	100,00%	15	93,75%	88,24%	16	88,89%
PERSONAL ADMINISTRATIVO				1	100,00%	5,88%	1	5,56%
PERSONAL NO CUALIFICADO								
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5,56%</b>	<b>100,00%</b>	<b>17</b>	<b>94,44%</b>	<b>100,00%</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>
<b>Tabla 10.1: TOTALES</b>								
JEFE SERVICIO	3	33,33%	3,90%	6	66,67%	5,08%	9	4,62%
MANDO INTERMEDIO	3	27,27%	3,90%	8	72,73%	6,78%	11	5,64%
PERSONAL TÉCNICO	27	50,00%	35,06%	27	50,00%	22,88%	54	27,69%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	5	45,45%	6,49%	6	54,55%	5,08%	11	5,64%
PERSONAL NO CUALIFICADO	39	35,45%	50,65%	71	64,55%	60,17%	110	56,41%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>39,49%</b>	<b>100,00%</b>	<b>118</b>	<b>60,51%</b>	<b>100,00%</b>	<b>195</b>	<b>100,00%</b>



Sólo hay equilibrio entre niveles en el Personal Técnico: **50%/50%**.

En el resto de niveles hay menor presencia de mujeres: **35% (50M) sobre 65% (91H)**.

En la tabla 10 se detallan todos los porcentajes de presencia por cada nivel jerárquico y por áreas de trabajo.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.

## **5.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

El Ayuntamiento tiene contratado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPA), que ha elaborado un Plan de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención no se ha elaborado con perspectiva de género.

## **5.3 ENTORNO DIGITAL Y DESCONEXIÓN.**

En el Plan se proponen medidas para facilitar el teletrabajo y la desconexión digital.

## **5.4 RÉGIMEN DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.**

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

El Ayuntamiento dispone de varios centros de trabajo dentro del municipio. No se puede dar ningún caso de movilidad geográfica.

## **5.5 MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

En el período analizado, no se han producido.

## **5.6 PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS POR OTRA EMPRESA.**

Todo el personal de la Plantilla son empleados/as directamente por el Ayuntamiento.

## **5.7 APLICACIÓN DE CONVENIO.**

El Ayuntamiento, se somete y aplica debidamente los convenios colectivos aplicados a los diferentes tipos de actividad de la Plantilla.



## 5.8 SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

Los trabajos realizados son de dos tipos:

- De servicio interno. Para el funcionamiento del Ayuntamiento.
- De servicio a los ciudadanos del municipio.

Organización:

No existe un Protocolo específico de organización del trabajo.

Conforme a la clasificación profesional, ya detallada, cada área del Ayuntamiento organiza conforme a las necesidades de cada colectivo.

Control:

No existe un Protocolo específico para el control del trabajo.

Los responsables de cada Área Municipal, se encargan del rigor y eficacia de en el cumplimiento de cada función de los trabajadores/as: elaboración y pagos de nóminas en plazo, contratación y pagos a proveedores, ejecución de obras en plazo, etc...

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

Tabla 11: Permisos y Excedencias			
Período: 01/07/2020 a 30/06/2021	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	VALOR ABSOLUTO	VALOR ABSOLUTO	VALOR ABSOLUTO
Baja Embarazo/Maternidad	2		2
Permiso maternidad/paternidad		1	1
Excedencia Conciliación Familiar			0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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

No hay medidas específicas implantadas.

En el período analizado, el Ayuntamiento, se ha sometido a la normativa al efecto, y ha favorecido y facilitado la aplicación de todos los derechos de los/as trabajadores/as en esta materia.

**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.**

No se han definido Criterios y canales de información.

Cada trabajador se ha dirigido al Área de Recursos Humanos, para informarse y solicitar el ejercicio de sus derechos.

En el Plan se proponen medidas específicas.



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

- No hay movilidad funcional.
- Las jornadas están distribuidas de conformidad a cada convenio colectivo.
- No hay movilidad geográfica.
- No se modifican las condiciones de trabajo

## **8 Infrarrepresentación femenina.**

Toda la información correspondiente a este apartado está debidamente desagregada por sexo y se ha reflejado en el Punto 5 de este documento.

De este modo se ha informado de:

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales.

Se ha analizado también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recoge el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos.

El Plan prevé objetivos y medidas específicas, para evitar la infrarrepresentación femenina.



## 8.1 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

En General, los **hombres presentan mejores condiciones de trabajo**, y por lo tanto una **mayor estabilidad laboral**.

Las Mujeres presentan:

- Mayor tasa de: Temporalidad.  
Jornada parcial.
- Menor tasa de: Horas trabajadas.  
Antigüedad.  
En todas las franjas de edad.

Todas estas circunstancias impactan directamente en la Auditoría Retributiva en los Salarios base y en las remuneraciones por complementos salariales a favor de los trabajadores.

En el Plan se proponen medidas para equilibrar esas diferencias.

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

El Plan de Igualdad, incorpora un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.





Excmo.  
Ayuntamiento de  
Ciudad Rodrigo

# **I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE CIUDAD RODRIGO ANEXO II AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Ciudad Rodrigo, 13 de julio de 2022



Cód. Validación: 36PYGJFHZF3ML3221TECXNNDY | Verificación: <https://ciudadrodrigo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 55 de 69

## **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.

La presente auditoría retributiva tiene la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

### **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 Ayuntamiento.

De conformidad con el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, **sólo se ha procedido ha realizar la auditoría retributiva al PERSONAL LABORAL.**

### **C.1 Valoración de los Puestos de Trabajo.**

El Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo, elaboró en su día una **RELACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO -RPT-**, donde se encuentran valorados todos los puestos de trabajo.

### **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.**

Está basado en el RPT y en el Registro Salarial.

### **C.5 Contenido.**

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



### 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.

De esta forma, y como el Ayuntamiento de Ciudad Rodrigo no dispone de un Convenio Colectivo propio, y las jornadas dependen del Convenio aplicado por cada puesto de trabajo, se ha procedido a un proceso de NORMALIZACIÓN.

Este proceso consiste en:

- Procesar las horas semanales conforme a los contratos, por cada puesto de trabajo, atendiendo la jornada completa según el convenio de aplicación.
- Proporcionar los datos obtenidos a una jornada de 40 horas semanales.
- De esta forma se obtiene, el importe de retribución por hora.
- Este resultado se multiplica por el número de horas anuales. En el caso de 40h semanales, las anuales son: 1.944 h.

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



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 1. Retribución Total					
		HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
Promedio de Retribución Total		22.346,97	21.652,22	22.035,69	3,11%
Mediana de Retribución Total		19.291,40	17.844,88	18.763,47	7,50%
PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	36.629,16		36.629,16	100,00%
	MEDIANA	36.629,16		36.629,16	100,00%
ADMINISTRATIVO/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	34.864,10	34.603,56	34.733,83	0,75%
	MEDIANA	34.864,10	34.603,56	34.733,83	0,75%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA		17.431,87	17.431,87	-100,00%
	MEDIANA		17.755,56	17.755,56	-100,00%
ARQUITECTA/O	MEDIA		32.829,32	32.829,32	-100,00%
	MEDIANA		32.829,32	32.829,32	-100,00%
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	23.552,41	13.590,77	18.571,59	42,30%
	MEDIANA	23.552,41	13.590,77	18.571,59	42,30%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		22.907,15	22.907,15	-100,00%
	MEDIANA		22.915,09	22.915,09	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA		21.930,52	21.930,52	-100,00%
	MEDIANA		21.930,52	21.930,52	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/O	MEDIA	21.361,48	18.772,64	19.635,59	12,12%
	MEDIANA	21.361,48	18.772,64	19.289,84	12,12%
CAPATAZ/A	MEDIA	38.169,49		38.169,49	100,00%
	MEDIANA	38.169,49		38.169,49	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	25.804,15	16.715,21	21.259,68	35,22%
	MEDIANA	25.804,15	16.715,21	21.259,68	35,22%
COORDINADOR/A	MEDIA	25.671,73		25.671,73	100,00%
	MEDIANA	25.671,73		25.671,73	100,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	19.302,12		19.302,12	100,00%
	MEDIANA	19.302,12		19.302,12	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		30.264,95	30.264,95	-100,00%
	MEDIANA		30.264,95	30.264,95	-100,00%
DOCENTE	MEDIA	25.671,73		25.671,73	100,00%
	MEDIANA	25.671,73		25.671,73	100,00%
ENCARGADA/O	MEDIA	30.389,12	31.534,49	30.847,27	-3,77%
	MEDIANA	25.132,98	31.534,49	31.119,69	-25,47%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	26.028,44	24.407,00	25.487,96	6,23%
	MEDIANA	26.028,44	24.407,00	24.407,00	6,23%
LIMPIEZA	MEDIA	16.574,12	16.634,65	16.627,08	-0,37%
	MEDIANA	14.596,46	15.381,43	15.381,43	-5,38%
OFICIAL/A	MEDIA	20.303,41		20.303,41	100,00%
	MEDIANA	18.366,74		18.366,74	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	28.291,49		28.291,49	100,00%
	MEDIANA	28.291,49		28.291,49	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	23.591,64		23.591,64	100,00%
	MEDIANA	23.591,64		23.591,64	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	32.479,89		32.479,89	100,00%
	MEDIANA	32.479,89		32.479,89	100,00%
PEON	MEDIA	21.285,55	28.992,10	23.160,12	-36,21%
	MEDIANA	18.408,38	9.871,17	18.408,38	46,38%
PROFESOR/A	MEDIA		13.056,24	13.056,24	-100,00%
	MEDIANA		13.056,24	13.056,24	-100,00%
PROFESOR/A EMM	MEDIA	24.366,15	23.793,83	24.057,98	2,35%
	MEDIANA	24.731,73	24.591,86	24.613,93	0,57%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		32.130,65	32.130,65	-100,00%
	MEDIANA		32.130,65	32.130,65	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		33.312,65	33.312,65	-100,00%
	MEDIANA		33.312,65	33.312,65	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		24.241,22	24.241,22	-100,00%
	MEDIANA		24.241,22	24.241,22	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 2. Salario Base					
	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA	
Promedio de Retribución Total	12.788,94	12.286,25	12.563,71	3,93%	
Mediana de Retribución Total	13.506,22	11.484,88	13.194,40	14,97%	

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	7.868,31		7.868,31	100,00%
	MEDIANA	7.868,31		7.868,31	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	26.498,94	24.636,12	25.567,53	7,03%
	MEDIANA	26.498,94	24.636,12	25.567,53	7,03%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA		14.466,01	14.466,01	-100,00%
	MEDIANA		14.505,68	14.505,68	-100,00%
ARQUITECTA/O	MEDIA		25.863,84	25.863,84	-100,00%
	MEDIANA		25.863,84	25.863,84	-100,00%
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	14.887,56	11.275,44	13.081,50	24,26%
	MEDIANA	14.887,56	11.275,44	13.081,50	24,26%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		14.157,74	14.157,74	-100,00%
	MEDIANA		14.170,34	14.170,34	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA		7.868,32	7.868,32	-100,00%
	MEDIANA		7.868,32	7.868,32	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA	7.868,32	13.721,81	11.770,65	-74,39%
	MEDIANA	7.868,32	13.721,81	13.705,06	-74,39%
CAPATAZ/A	MEDIA	7.868,31		7.868,31	100,00%
	MEDIANA	7.868,31		7.868,31	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	14.011,20	12.732,96	13.372,08	9,12%
	MEDIANA	14.011,20	12.732,96	13.372,08	9,12%
COORDINADOR/A	MEDIA	21.287,73		21.287,73	100,00%
	MEDIANA	21.287,73		21.287,73	100,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	14.386,68		14.386,68	100,00%
	MEDIANA	14.386,68		14.386,68	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		9.454,01	9.454,01	-100,00%
	MEDIANA		9.454,01	9.454,01	-100,00%
DOCENTE	MEDIA	21.287,73		21.287,73	100,00%
	MEDIANA	21.287,73		21.287,73	100,00%
ENCARGADA/O	MEDIA	7.855,07	8.661,16	8.177,51	-10,26%
	MEDIANA	7.868,31	8.661,16	7.868,31	-10,08%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	7.865,38	7.868,31	7.866,35	-0,04%
	MEDIANA	7.865,38	7.868,31	7.868,31	-0,04%
LIMPIEZA	MEDIA	11.290,81	11.304,54	11.302,83	-0,12%
	MEDIANA	11.308,24	11.211,39	11.211,39	0,86%
OFICIAL/A	MEDIA	13.141,52		13.141,52	100,00%
	MEDIANA	13.615,87		13.615,87	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	7.868,31		7.868,31	100,00%
	MEDIANA	7.868,31		7.868,31	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	10.578,50		10.578,50	100,00%
	MEDIANA	10.578,50		10.578,50	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	7.868,31		7.868,31	100,00%
	MEDIANA	7.868,31		7.868,31	100,00%
PEON	MEDIA	12.819,84	10.063,30	12.149,33	21,50%
	MEDIANA	13.431,60	8.460,99	12.947,22	37,01%
PROFESOR/A	MEDIA		10.830,00	10.830,00	-100,00%
	MEDIANA		10.830,00	10.830,00	-100,00%
PROFESOR/A EMM	MEDIA	14.947,18	15.067,62	15.012,03	-0,81%
	MEDIANA	15.130,50	15.198,27	15.198,27	-0,45%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		7.868,31	7.868,31	-100,00%
	MEDIANA		7.868,31	7.868,31	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		12.591,36	12.591,36	-100,00%
	MEDIANA		12.591,36	12.591,36	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		18.490,54	18.490,54	-100,00%
	MEDIANA		18.490,54	18.490,54	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 3. Complementos					
	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA	
Promedio de Retribución Total	9.558,03	9.365,97	9.471,98	2,01%	
Mediana de Retribución Total	5.660,07	5.045,46	5.477,12	10,86%	

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	28.760,85		28.760,85	100,00%
	MEDIANA	28.760,85		28.760,85	100,00%
ADMINISTRATIVO/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	8.365,16	9.967,44	9.166,30	-19,15%
	MEDIANA	8.365,16	9.967,44	9.166,30	-19,15%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA		2.965,86	2.965,86	-100,00%
	MEDIANA		3.249,88	3.249,88	-100,00%
ARQUITECTA/O	MEDIA		6.965,48	6.965,48	-100,00%
	MEDIANA		6.965,48	6.965,48	-100,00%
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	8.664,85	2.315,33	5.490,09	73,28%
	MEDIANA	8.664,85	2.315,33	5.490,09	73,28%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		8.749,41	8.749,41	-100,00%
	MEDIANA		8.758,74	8.758,74	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA		14.062,20	14.062,20	-100,00%
	MEDIANA		14.062,20	14.062,20	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/O	MEDIA	13.493,16	5.050,83	7.864,94	62,57%
	MEDIANA	13.493,16	5.050,83	5.584,78	62,57%
CAPATAZ/A	MEDIA	30.301,18		30.301,18	100,00%
	MEDIANA	30.301,18		30.301,18	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	11.792,95	3.982,25	7.887,60	66,23%
	MEDIANA	11.792,95	3.982,25	7.887,60	66,23%
COORDINADOR/A	MEDIA	4.384,01		4.384,01	100,00%
	MEDIANA	4.384,01		4.384,01	100,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	4.915,44		4.915,44	100,00%
	MEDIANA	4.915,44		4.915,44	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		20.810,94	20.810,94	-100,00%
	MEDIANA		20.810,94	20.810,94	-100,00%
DOCENTE	MEDIA	4.384,01		4.384,01	100,00%
	MEDIANA	4.384,01		4.384,01	100,00%
ENCARGADA/O	MEDIA	22.534,05	22.873,33	22.669,76	-1,51%
	MEDIANA	17.304,39	22.873,33	22.495,27	-32,18%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	18.163,06	16.538,69	17.621,60	8,94%
	MEDIANA	18.163,06	16.538,69	16.538,69	8,94%
LIMPIEZA	MEDIA	5.283,31	5.330,11	5.324,26	-0,89%
	MEDIANA	3.323,07	3.896,55	3.896,55	-17,26%
OFICIAL/A	MEDIA	7.161,89		7.161,89	100,00%
	MEDIANA	4.724,82		4.724,82	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	20.423,18		20.423,18	100,00%
	MEDIANA	20.423,18		20.423,18	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	13.013,14		13.013,14	100,00%
	MEDIANA	13.013,14		13.013,14	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	24.611,58		24.611,58	100,00%
	MEDIANA	24.611,58		24.611,58	100,00%
PEON	MEDIA	8.465,71	18.928,79	11.010,78	-123,59%
	MEDIANA	4.902,16	1.410,18	4.902,16	71,23%
PROFESOR/A	MEDIA		2.226,24	2.226,24	-100,00%
	MEDIANA		2.226,24	2.226,24	-100,00%
PROFESOR/A EMM	MEDIA	9.418,97	8.726,20	9.045,94	7,36%
	MEDIANA	9.601,23	9.515,39	9.533,45	0,89%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		24.262,34	24.262,34	-100,00%
	MEDIANA		24.262,34	24.262,34	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		20.721,30	20.721,30	-100,00%
	MEDIANA		20.721,30	20.721,30	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		5.750,68	5.750,68	-100,00%
	MEDIANA		5.750,68	5.750,68	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



Los importes reflejados, han sido procesados a partir del Registro Salarial y corresponden a la combinación de promedios y medianas del total de la plantilla y por puestos de trabajo.

Han sido normalizados para comparar magnitudes iguales, y suponen una anualidad de retribución.

### **RETRIBUCIÓN TOTAL:**

---

Los resultados son muy equilibrados, la diferencia es favorable a los hombres pero a nivel porcentual es muy baja: **3,11%**.

### **SALARIO BASE**

---

Los resultados son muy equilibrados, la diferencia es favorable a los hombres pero a nivel porcentual es muy baja: **3,93%**.

### **COMPLEMENTOS SALARIALES**

---

Los resultados son muy equilibrados, la diferencia es favorable a los hombres pero a nivel porcentual es muy baja: **2,01%**.

El ayuntamiento aplica 7 complementos salariales distintos, sin embargo el Registro Salarial no especifica su concepto.

La aplicación de los Complementos Salariales, dependen de varios factores como: Antigüedad, condiciones familiares, valoración del puesto de trabajo, categoría profesional, grupo de cotización, convenio colectivo aplicado, etc...

Cada trabajador/a tiene distintos complementos, y en cada grupo nos todos/as los/as trabajadores/as tienen los mismos complementos.

En el Plan de Igualdad se establecen medidas específicas y objetivos, para equilibrar estas diferencias.

En las tablas que siguen, se detallan los 7 complementos, donde se observan algunos masculinizados, sobre en los que se refiere a los trabajos realizados tradicionalmente por hombres, pero también los hay feminizados, por esto el resultado global está prácticamente equilibrado.



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 01

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>	<b>1.766,59</b>	<b>1.296,36</b>	<b>1.538,82</b>	<b>26,62%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>	<b>1.033,34</b>	<b>676,66</b>	<b>855,82</b>	<b>34,52%</b>

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	5.003,64		5.003,64	100,00%
	MEDIANA	5.003,64		5.003,64	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	3.994,06	3.994,06	3.994,06	0,00%
	MEDIANA	3.994,06	3.994,06	3.994,06	0,00%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA		1.070,14	1.070,14	-100,00%
	MEDIANA		406,30	406,30	-100,00%
ARQUITECTA/O	MEDIA		4.722,08	4.722,08	-100,00%
	MEDIANA		4.722,08	4.722,08	-100,00%
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	3.104,65	477,66	1.791,16	84,61%
	MEDIANA	3.104,65	477,66	1.791,16	84,61%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		325,47	325,47	-100,00%
	MEDIANA		308,34	308,34	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA		1.560,50	1.560,50	-100,00%
	MEDIANA		1.560,50	1.560,50	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA	1.422,27	1.988,05	1.799,45	-39,78%
	MEDIANA	1.422,27	1.988,05	1.422,27	-39,78%
CAPATAZ/A	MEDIA	6.367,12		6.367,12	100,00%
	MEDIANA	6.367,12		6.367,12	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	38,79	2.237,35	1.138,07	-5667,85%
	MEDIANA	38,79	2.237,35	1.138,07	-5667,85%
COORDINADOR/A	MEDIA	2.680,65		2.680,65	100,00%
	MEDIANA	2.680,65		2.680,65	100,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	2.397,84		2.397,84	100,00%
	MEDIANA	2.397,84		2.397,84	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		4.072,62	4.072,62	-100,00%
	MEDIANA		4.072,62	4.072,62	-100,00%
DOCENTE	MEDIA	2.680,65		2.680,65	100,00%
	MEDIANA	2.680,65		2.680,65	100,00%
ENCARGADA/O	MEDIA	3.998,85	4.281,17	4.140,01	-7,06%
	MEDIANA	3.190,00	4.281,17	4.261,96	-34,21%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	3.546,17	3.454,70	3.515,68	2,58%
	MEDIANA	3.546,17	3.454,70	3.454,70	2,58%
LIMPIEZA	MEDIA	484,12	501,80	499,59	-3,65%
	MEDIANA	466,24	539,13	539,13	-15,63%
OFICIAL/A	MEDIA	1.508,77		1.508,77	100,00%
	MEDIANA	1.129,53		1.129,53	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	3.722,16		3.722,16	100,00%
	MEDIANA	3.722,16		3.722,16	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	2.590,77		2.590,77	100,00%
	MEDIANA	2.590,77		2.590,77	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	3.566,64		3.566,64	100,00%
	MEDIANA	3.566,64		3.566,64	100,00%
PEON	MEDIA	944,21	1.516,99	1.135,14	-60,66%
	MEDIANA	552,87	1.065,47	1.033,34	-92,72%
PROFESOR/A	MEDIA		376,05	376,05	-100,00%
	MEDIANA		376,05	376,05	-100,00%
PROFESOR/A EMM	MEDIA	3.184,88		3.184,88	100,00%
	MEDIANA	3.184,88		3.184,88	100,00%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		4.406,04	4.406,04	-100,00%
	MEDIANA		4.406,04	4.406,04	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		3.982,38	3.982,38	-100,00%
	MEDIANA		3.982,38	3.982,38	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		1.703,58	1.703,58	-100,00%
	MEDIANA		1.703,58	1.703,58	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

**Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 02**

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>	<b>812,87</b>	<b>572,39</b>	<b>712,85</b>	<b>29,58%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>	<b>493,61</b>	<b>115,56</b>	<b>274,18</b>	<b>76,59%</b>

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	2.925,36		2.925,36	100,00%
	MEDIANA	2.925,36		2.925,36	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	1.593,90	1.080,00	1.336,95	32,24%
	MEDIANA	1.593,90	1.080,00	1.336,95	32,24%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	3.730,44		3.730,44	100,00%
	MEDIANA	3.730,44		1.865,22	100,00%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		157,13	157,13	-100,00%
	MEDIANA		148,86	148,86	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA				
	MEDIANA				
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA		900,78	900,78	-100,00%
	MEDIANA		900,78	599,52	-100,00%
CAPATAZ/A	MEDIA	1.950,24		1.950,24	100,00%
	MEDIANA	1.950,24		1.950,24	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	18,73	1.080,10	549,42	-5666,68%
	MEDIANA	18,73	1.080,10	549,42	-5666,68%
COORDINADOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA				
	MEDIANA				
DELINEANTE	MEDIA				
	MEDIANA				
DOCENTE	MEDIA				
	MEDIANA				
ENCARGADA/O	MEDIA	3.515,88	2.925,36	3.220,62	16,80%
	MEDIANA	3.515,88	1.462,68	3.220,62	58,40%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	657,88		657,88	100,00%
	MEDIANA	328,94		657,88	100,00%
LIMPIEZA	MEDIA	242,12	250,96	249,86	-3,65%
	MEDIANA	233,18	269,63	269,63	-15,63%
OFICIAL/A	MEDIA	726,72		726,72	100,00%
	MEDIANA	694,15		694,15	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	1.527,55		1.527,55	100,00%
	MEDIANA	763,78		763,78	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA				
	MEDIANA				
PEON	MEDIA	493,67	7,71	473,42	98,44%
	MEDIANA	172,92	7,71	99,91	95,54%
PROFESOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
PROFESOR/A EMM	MEDIA	1.302,40	1.869,28	1.611,61	-43,53%
	MEDIANA	1.194,69	1.834,92	1.568,70	-53,59%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA				
	MEDIANA				
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		822,18	822,18	-100,00%
	MEDIANA		822,18	822,18	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 03

		HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>		<b>2.202,60</b>	<b>1.653,29</b>	<b>1.959,46</b>	<b>24,94%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>		<b>544,62</b>	<b>167,86</b>	<b>289,68</b>	<b>69,18%</b>
PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	11.773,36		11.773,36	100,00%
	MEDIANA	11.773,36		11.773,36	100,00%
ADMINISTRATIVO/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	505,30	379,86	442,58	24,82%
	MEDIANA	505,30	379,86	442,58	24,82%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA		139,86	139,86	-100,00%
	MEDIANA		139,86	139,86	-100,00%
ARQUITECTA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA		110,82	110,82	-100,00%
	MEDIANA		110,82	55,41	-100,00%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA		155,89	155,89	-100,00%
	MEDIANA		155,90	155,90	-100,00%
AUXILIAR	MEDIA		3.022,18	3.022,18	-100,00%
	MEDIANA		3.022,18	3.022,18	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA	3.022,20		3.022,20	100,00%
	MEDIANA	3.022,20		3.022,20	100,00%
CAPATAZ/A	MEDIA	14.223,48		14.223,48	100,00%
	MEDIANA	14.223,48		14.223,48	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA	122,65	543,12	332,89	-342,82%
	MEDIANA	122,65	543,12	332,89	-342,82%
COORDINADOR/A	MEDIA	631,71		631,71	100,00%
	MEDIANA	631,71		631,71	100,00%
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	1.678,32		1.678,32	100,00%
	MEDIANA	1.678,32		1.678,32	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		6.569,94	6.569,94	-100,00%
	MEDIANA		6.569,94	6.569,94	-100,00%
DOCENTE	MEDIA	631,71		631,71	100,00%
	MEDIANA	631,71		631,71	100,00%
ENCARGADA/O	MEDIA	7.430,79	7.659,90	7.522,43	-3,08%
	MEDIANA	6.039,18	7.659,90	7.323,30	-26,84%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	8.114,18	8.094,18	8.107,51	0,25%
	MEDIANA	8.114,18	8.094,18	8.094,18	0,25%
LIMPIEZA	MEDIA	257,67	190,88	193,78	25,92%
	MEDIANA	257,67	123,78	123,78	51,96%
OFICIAL/A	MEDIA	1.439,92		1.439,92	100,00%
	MEDIANA	383,21		383,21	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	8.439,54		8.439,54	100,00%
	MEDIANA	8.439,54		8.439,54	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	8.409,54		8.409,54	100,00%
	MEDIANA	4.204,77		4.204,77	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	8.397,04		8.397,04	100,00%
	MEDIANA	8.397,04		8.397,04	100,00%
PEON	MEDIA	444,59	4.574,78	1.132,96	-928,98%
	MEDIANA	296,94	4.574,78	262,92	-1440,67%
PROFESOR/A	MEDIA		87,75	87,75	-100,00%
	MEDIANA		87,75	87,75	-100,00%
PROFESOR/A EMM	MEDIA	1.378,98	866,13	1.102,83	37,19%
	MEDIANA	479,67	798,66	658,14	-66,50%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		10.879,86	10.879,86	-100,00%
	MEDIANA		10.879,86	10.879,86	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		7.048,18	7.048,18	-100,00%
	MEDIANA		7.048,18	7.048,18	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA		397,50	397,50	-100,00%
	MEDIANA		397,50	397,50	-100,00%
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

**Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 04**

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>	<b>1.480,18</b>	<b>1.210,51</b>	<b>1.355,71</b>	<b>18,22%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>	<b>1.480,18</b>	<b>1.210,51</b>	<b>1.355,71</b>	<b>18,22%</b>

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	1.519,51		1.519,51	100,00%
	MEDIANA	1.519,51		1.519,51	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA		2.203,50	2.203,50	-100,00%
	MEDIANA		2.203,50	1.101,75	-100,00%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA				
	MEDIANA				
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA				
	MEDIANA				
AUXILIAR	MEDIA		4,65	4,65	-100,00%
	MEDIANA		4,65	4,65	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA	4,63		4,63	100,00%
	MEDIANA	4,63		4,63	100,00%
CAPATAZ/A	MEDIA	221,36		221,36	100,00%
	MEDIANA	221,36		221,36	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA	839,28		839,28	100,00%
	MEDIANA	839,28		839,28	100,00%
DELINEANTE	MEDIA		14,61	14,61	-100,00%
	MEDIANA		14,61	14,61	-100,00%
DOCENTE	MEDIA				
	MEDIANA				
ENCARGADA/O	MEDIA	1.201,22	623,20	970,01	48,12%
	MEDIANA	81,83	623,20	81,83	-661,57%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	895,05	159,45	527,25	82,19%
	MEDIANA	447,53	159,45	159,45	64,37%
LIMPIEZA	MEDIA	1.768,53	1.541,96	1.574,32	12,81%
	MEDIANA	213,30	1.541,96	1.574,32	-622,90%
OFICIAL/A	MEDIA	1.615,87		1.615,87	100,00%
	MEDIANA	1.615,87		1.615,87	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	2.174,59		2.174,59	100,00%
	MEDIANA	2.174,59		2.174,59	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	2.056,93		2.056,93	100,00%
	MEDIANA	2.056,93		2.056,93	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	2.702,09		2.702,09	100,00%
	MEDIANA	2.702,09		2.702,09	100,00%
PEON	MEDIA	2.014,68	1.767,01	1.866,08	12,29%
	MEDIANA	2.014,68	1.767,01	1.866,08	12,29%
PROFESOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
PROFESOR/A EMM	MEDIA	30,00		30,00	100,00%
	MEDIANA	30,00		30,00	100,00%
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		1.201,96	1.201,96	-100,00%
	MEDIANA		1.201,96	1.201,96	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		208,53	208,53	-100,00%
	MEDIANA		208,53	208,53	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA				
	MEDIANA				
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

**Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 05**

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>	<b>1.441,10</b>	<b>2.017,81</b>	<b>1.719,51</b>	<b>-40,02%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>	<b>1.441,10</b>	<b>2.017,81</b>	<b>1.719,51</b>	<b>-40,02%</b>

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	2.355,00		2.355,00	100,00%
	MEDIANA	2.355,00		2.355,00	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA	2.271,90	2.310,02	2.290,96	-1,68%
	MEDIANA	2.271,90	2.310,02	2.290,96	-1,68%
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O	MEDIA		2.243,40	2.243,40	-100,00%
	MEDIANA		2.243,40	2.243,40	-100,00%
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA	1.829,76		1.829,76	100,00%
	MEDIANA	1.829,76		914,88	100,00%
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA				
	MEDIANA				
AUXILIAR	MEDIA		588,75	588,75	-100,00%
	MEDIANA		588,75	588,75	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA		765,81	765,81	-100,00%
	MEDIANA		765,81	706,92	-100,00%
CAPATAZ/A	MEDIA	2.355,00		2.355,00	100,00%
	MEDIANA	2.355,00		2.355,00	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA				
	MEDIANA				
DELINEANTE	MEDIA		3.459,40	3.459,40	-100,00%
	MEDIANA		3.459,40	3.459,40	-100,00%
DOCENTE	MEDIA				
	MEDIANA				
ENCARGADA/O	MEDIA	1.700,14	2.907,20	2.182,96	-71,00%
	MEDIANA	1.648,50	2.907,20	1.884,00	-76,35%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	1.413,00	235,50	824,25	83,33%
	MEDIANA	706,50	235,50	235,50	66,67%
LIMPIEZA	MEDIA				
	MEDIANA				
OFICIAL/A	MEDIA	1.082,86		1.082,86	100,00%
	MEDIANA	1.082,86		1.082,86	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	902,90		902,90	100,00%
	MEDIANA	902,90		902,90	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	804,91		804,91	100,00%
	MEDIANA	804,91		804,91	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA				
	MEDIANA				
PEON	MEDIA	530,19	1.939,65	1.587,29	-265,84%
	MEDIANA	530,19	1.939,65	1.587,29	-265,84%
PROFESOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
PROFESOR/A EMM	MEDIA				
	MEDIANA				
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		2.590,50	2.590,50	-100,00%
	MEDIANA		2.590,50	2.590,50	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		3.656,80	3.656,80	-100,00%
	MEDIANA		1.828,40	1.828,40	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA				
	MEDIANA				
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 06

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
<b>Promedio de Retribución Total</b>	<b>4.641,95</b>	<b>4.913,80</b>	<b>4.761,56</b>	<b>-5,86%</b>
<b>Mediana de Retribución Total</b>	<b>4.641,95</b>	<b>4.913,80</b>	<b>4.761,56</b>	<b>-5,86%</b>

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA	5.183,98		5.183,98	100,00%
	MEDIANA	5.183,98		5.183,98	100,00%
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA				
	MEDIANA				
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA				
	MEDIANA				
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA				
	MEDIANA				
AUXILIAR	MEDIA		1.855,02	1.855,02	-100,00%
	MEDIANA		1.855,02	1.855,02	-100,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA	2.297,48		2.297,48	100,00%
	MEDIANA	2.297,48		2.297,48	100,00%
CAPATAZ/A	MEDIA	5.183,98		5.183,98	100,00%
	MEDIANA	5.183,98		5.183,98	100,00%
CONSERJERÍA	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA				
	MEDIANA				
DELINEANTE	MEDIA		6.694,37	6.694,37	-100,00%
	MEDIANA		6.694,37	6.694,37	-100,00%
DOCENTE	MEDIA				
	MEDIANA				
ENCARGADA/O	MEDIA	4.010,56	5.939,18	4.782,01	-48,09%
	MEDIANA	3.710,04	5.939,18	5.183,98	-60,08%
INTERVENTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA	4.593,16	4.594,86	4.593,72	-0,04%
	MEDIANA	4.593,16	4.594,86	4.594,86	-0,04%
LIMPIEZA	MEDIA				
	MEDIANA				
OFICIAL/A	MEDIA	5.183,98		5.183,98	100,00%
	MEDIANA	5.183,98		5.183,98	100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA	5.183,99		5.183,99	100,00%
	MEDIANA	5.183,99		5.183,99	100,00%
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA	5.183,98		5.183,98	100,00%
	MEDIANA	2.591,99		2.591,99	100,00%
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA	5.183,98		5.183,98	100,00%
	MEDIANA	5.183,98		5.183,98	100,00%
PEON	MEDIA		2.845,85	2.845,85	#jDIV/0!
	MEDIANA		2.845,85	2.845,85	#jDIV/0!
PROFESOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
PROFESOR/A EMM	MEDIA				
	MEDIANA				
SECRETARIA/O	MEDIA				
	MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA				
	MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA		5.183,98	5.183,98	-100,00%
	MEDIANA		5.183,98	5.183,98	-100,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA		7.653,82	7.653,82	-100,00%
	MEDIANA		7.653,82	7.653,82	-100,00%
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA				
	MEDIANA				
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA				
	MEDIANA				



**AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Tabla 3.1 Complementos. Conciliación salarial 07

	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% BRECHA
Promedio de Retribución Total	2.542,56	3.760,74	2.890,61	-47,91%
Mediana de Retribución Total	2.542,56	3.760,74	2.890,61	-47,91%

PUESTO DE TRABAJO	VALORES	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL (H+M)	% BRECHA
ADMINISTRADOR/A	MEDIA MEDIANA				
ADMINISTRATIVA/O	MEDIA MEDIANA				
AGENTE POLICÍA	MEDIA MEDIANA				
AGENTE DES.LOCAL	MEDIA MEDIANA				
ANIMADOR/A SOCIO CULTURAL	MEDIA MEDIANA				
ARQUITECTA/O	MEDIA MEDIANA				
ARQUITECTA/O TECNICO	MEDIA MEDIANA				
AUX.INFORM.TURISTICA	MEDIA MEDIANA				
AUXILIAR	MEDIA MEDIANA				
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/O	MEDIA MEDIANA				
CAPATAZ/A	MEDIA MEDIANA				
CONSERJERÍA	MEDIA MEDIANA				
COORDINADOR/A	MEDIA MEDIANA				
COORDINADOR/A DEPORTIVO	MEDIA MEDIANA				
DELINEANTE	MEDIA MEDIANA				
DOCENTE	MEDIA MEDIANA				
ENCARGADA/O	MEDIA MEDIANA	6.282,89 6.282,89		6.282,89 6.282,89	100,00% 100,00%
INTERVENTOR/A	MEDIA MEDIANA				
JARDINERÍA	MEDIA MEDIANA	853,20 426,60		853,20 426,60	100,00% 100,00%
LIMPIEZA	MEDIA MEDIANA				
OFICIAL/A	MEDIA MEDIANA	407,45 407,45		407,45 407,45	100,00% 100,00%
OFICIAL/A CONDUCTOR/A	MEDIA MEDIANA				
OFICIAL/A OBRAS	MEDIA MEDIANA				
OFICIAL/A SERV.VARI	MEDIA MEDIANA	4.761,83 4.761,83		4.761,83 4.761,83	100,00% 100,00%
PEON	MEDIA MEDIANA		3.760,74 3.760,74	3.760,74 3.760,74	-100,00% -100,00%
PROFESOR/A	MEDIA MEDIANA				
PROFESOR/A EMM	MEDIA MEDIANA				
SECRETARIA/O	MEDIA MEDIANA				
SUBINSPECTOR/A	MEDIA MEDIANA				
TECNICO/A	MEDIA MEDIANA				
TECNICO/A AUXILIAR	MEDIA MEDIANA				
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	MEDIA MEDIANA				
TECNICO/A GM INFORMACI	MEDIA MEDIANA				
TESORERO/A ACCTAL.	MEDIA MEDIANA				

