



# I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALDELOSA

Valdeposa, julio 2025



## 1 INTRODUCCIÓN

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

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

Los trabajos para su elaboración, se iniciaron en diciembre de 2024 y su presentación a la Comisión Negociadora concluye el 28/07/2025.

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

## 2 FICHA TÉCNICA DE LA INSTITUCIÓN

Denominación Social	AYUNTAMIENTO DE VALDELOSA
C.I.F.	P3733800A
Domicilio	PLAZA DE MATACÁN, S/N
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314240
E-mail	aytovaldelosa@gmail.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA



## I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALDELOSA

Centro de Trabajo	GUARDERÍA DE VALDELOSA
Domicilio	CALLE SAN ROQUE, 141
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314822
E-mail	aytovaldelosa@gmail.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA

Centro de Trabajo	RESIDENCIA DE MAYORES DE VALDELOSA
Domicilio	CALLE SAN SEBASTIÁN, 7
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314802
E-mail	residencia@valdelosa.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA

### 3 LA ELABORACIÓN DEL PLAN

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

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

La segunda fase ha sido la elaboración de la Auditoría Retributiva en la que han sido procesados todos los datos correspondientes al ejercicio 2024 recogidos en el Registro Salarial y en la Valoración de los Puestos de Trabajo elaborada utilizando la herramienta del ministerio por Medios Básicos Asociado, S.L.

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



## 4 CONTENIDO

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

### Artículo 8 Contenido mínimo de los planes de igualdad.

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

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

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

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

### Artículo 9 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

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



## 5 CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

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

### 1.1 Ámbito Internacional.

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

### 1.2 Ámbito Comunitario.

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (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).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

### 1.3 Ámbito Nacional.

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



de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

#### 1.4 Ámbito Autonómico.

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

## 6 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

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

El día 27 de febrero de 2025 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan constituida por:

- 2 miembros de la Institución (2 hombres).
- 2 Representantes sindicales en representación de la Plantilla:
  - 1 representante del sindicato CSIF (Hombre).
  - 1 representante del Sindicato CC OO (Mujer).

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

- 1 representante del sindicato CSIF (Mujer).
- 1 representante del Sindicato CC OO (Mujer).
- La Secretaria del Ayuntamiento (Mujer)
- 1 representante de la empresa MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. (hombre).

## 7 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### 7.1 Ámbito personal.

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

#### 7.2 Ámbito territorial.

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

#### 7.3 Ámbito temporal.

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



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

### 8.1 Estructura.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **Diagnóstico de Situación**, aprobado por la Comisión Negociadora el 28 de julio de 2025, que figura como **ANEXO -I-** a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en el Ayuntamiento.

Del mismo modo se incluye la **Auditoría Retributiva**, aprobada por la Comisión Negociadora del Plan en fecha 28 de julio de 2025, que figura como **ANEXO -II-** a este Plan.

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

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

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

### 8.2 El Objetivo General.

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

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

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

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

### 8.3 OBJETIVOS: Medidas, responsables, indicadores, temporalización.

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

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



## 8.4 Líneas de Intervención y objetivos específicos.

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

### LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

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

### LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

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

### LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

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

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

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

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

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



## 8.5 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

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

# LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

## OBJETIVO GENERAL:

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

## 1 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

### 1.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 1.2) MEDIDAS:

1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en el acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos.

1.2.1.1 En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas se diseñará su ejecución y las marcas a obtener, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad de género.

1.2.1.2 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso, en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, así como diversidad sexual y de género, adaptados a al nivel de la categoría convocada.

1.2.1.3 Incluir en las bases de las convocatorias adaptaciones para que las circunstancias temporales de gestación y parto no impidan la participación de las mujeres en los procesos selectivos.

1.2.1.4 Incluir acciones positivas con perspectiva de género en los criterios de desempate con perspectiva de género en las convocatorias de los procesos selectivos de provisión de plazas y en los de provisión de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional en el que exista infrarrepresentación.



- 1.2.1.5 En los procesos de selección y promoción tener en cuenta la perspectiva de género.
- 1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.
- 1.2.3 Formar en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en diversidad sexual y de género, a quienes integren los órganos de selección del personal, así como al personal de Recursos Humanos que interviene en la preparación y ejecución de las convocatorias.
- 1.2.4 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos para evitar que puedan producirse situaciones de discriminación, además de utilizar en las mismas un lenguaje inclusivo.
- 1.2.5 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios de los procesos selectivos.
- 1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito a valorar en el apartado de cursos de formación, en el apartado de concurso de méritos en procesos selectivos y de provisión de puestos.

### **1.3) SEGUIMIENTO:**

**RESPONSABLE:**

Área de Personal.

**INDICADORES:**

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



## 2 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### 2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

### 2.2) MEDIDAS:

- 2.2.1 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.
- 2.2.2 Elaboración de un análisis de puestos.
- 2.2.3 Categorización y calificación de puestos.
- 2.2.4 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes.
- 2.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.

### 2.3) SEGUIMIENTO:

#### RESPONSABLE:

Área de Personal.

#### INDICADORES:

- Porcentaje de puestos adaptados a la perspectiva de género y al lenguaje inclusivo.
- Porcentaje de puestos analizados, categorizados y valorados.

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

### 3.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 3.2) MEDIDAS:

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



- Documentos:  
Contenido:
  - Los derechos en materia del ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, tales como:
    - Flexibilidad horaria.
    - Reducción de jornada.
    - Modificaciones de Jornada y/o turno.
    - Permisos y excedencias.
  - Derechos en materia de desconexión digital.
- Canales:
  - Canal efectivo en la página web: <https://www.valdelosa.com>
  - Correos electrónicos.
  - Comunicados internos al personal.
  - Folletos publicitarios.
  - Boletines Oficiales: BOP, BOCYL y BOE.
  - Redes Sociales

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

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

3.2.4 Analizar y facilitar las posibilidades de mejorar la conciliación: adaptación de jornada, flexibilidad horaria, reducción de jornada, cambio de turno, entre otras.

### 3.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

Área de Personal.

**INDICADORES:**

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



## 4 RETRIBUCIONES.

### 4.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 4.2) MEDIDAS:

- 4.2.1 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Retributivo actualizado en base a la Valoración de los Puestos de Trabajo.

### 4.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

Área de Personal.

**INDICADORES:**

- Registros Retributivos anuales elaborados.

## 5 FORMACIÓN.

### 5.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 5.2) MEDIDAS:

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

### 5.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

Área de Personal.



**INDICADORES:**

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

## 6 ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO.

### 6.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

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

### 6.2) MEDIDAS:

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

### 6.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

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

**INDICADORES:**

- Difusión: número de publicaciones y/o campañas realizadas.



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

## 7 VIOLENCIA DE GÉNERO.

### 7.1) ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las mujeres trabajadoras de la Institución.

### 7.2) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

### 7.3) MEDIDAS:

7.3.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos laborales, seguridad social, inserción laboral y ayudas económicas para personas víctimas de violencia de género.

7.3.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

### 7.4) SEGUIMIENTO:

#### RESPONSABLE:

Área de Personal.

#### INDICADORES:

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



## 8 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

### 8.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

### 8.2) MEDIDAS:

Por acuerdo unánime de la Comisión Negociadora, el Ayuntamiento de Valdelosa se subrogará e implantará las medidas que sean de aplicación que emanen de la **Negociación Colectiva** correspondiente a cada puesto de trabajo.

## 9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

### 9.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

### 9.2) MEDIDAS:

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

### 9.3) SEGUIMIENTO:

#### RESPONSABLE:

Servicio de Prevención Ajeno.

#### INDICADORES:

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



## LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

### OBJETIVO GENERAL:

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

### 1 LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Directrices de transversalidad de género y no discriminación.

#### 1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

#### 1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones realizadas a empresas.
- 1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.
- 1.2.3 Incluir la variable sexo y el enfoque de diversidad sexual y de género en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, y en todas las encuestas, estudios o estadísticas que realice El Ayuntamiento.

#### 1.3) SEGUIMIENTO:

##### RESPONSABLE:

Área de Personal.

##### INDICADORES:

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

### 2 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

#### 2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

#### 2.2) MEDIDAS:

- 2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad para asegurar su conocimiento por el personal y por los representantes corporativos.
- 2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.



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

### 2.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

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

**INDICADORES:**

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

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

### 3.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Alcanzar la paridad en la representación.

### 3.2) MEDIDAS:

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

### 3.3) SEGUIMIENTO:

**RESPONSABLE:**

La Corporación.  
Las Organizaciones Sindicales

**INDICADORES:**

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



## LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

### OBJETIVO GENERAL:

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

### 1 EL LENGUAJE.

#### 1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.

#### 1.2) MEDIDAS:

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

#### 1.3) SEGUIMIENTO:

##### RESPONSABLE:

Área de Personal.

##### INDICADORES:

- Número de acciones de difusión de la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Número de cursos en los que se ha incluido el módulo de lenguaje inclusivo.
- Número de cursos específicos sobre lenguaje inclusivo realizados.
- Número de contenidos de las páginas web.



- Número de modelos de documentos/expedientes/materiales adaptados.
- Número de aportaciones, sugerencias o quejas recibidas al año.

## 2 IMAGEN Y PUBLICIDAD.

### 2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

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

### 2.2) MEDIDAS:

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

### 2.3) SEGUIMIENTO:

#### RESPONSABLE:

Área de Personal.

#### INDICADORES:

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

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

### 9.1 Medios y Recursos.

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

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

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



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

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

- 29/07/2027 se corresponderá con la Evaluación Intermedia del Plan.
- 30/07/2029 se corresponderá con la Evaluación Definitiva del Plan.

Medida	Año 1º		Año 2º		Año 3º		Año 4º	
	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º
<b>LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>								
1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos								
1.2.2 Procurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones de valoración								
1.2.3 Formar en igualdad de trato y oportunidades a quienes integren los órganos de selección								
1.2.4 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos								
1.2.5 Incluir las materias de igualdad de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios								
1.2.6 Incluir las materias de igualdad de género entre las transversales como mérito								
2.2.1 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.								
2.2.2 Elaboración de un análisis de puestos.								
2.2.3 Categorización y calificación de puestos.								
2.2.4 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes.								
2.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.								
3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de conciliación								
3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.								
3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital								
3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.								

Cód. Verificación: A45724YR2N2UJ2E2D4XGSPWRF2H4K  
Verificación: <https://valdeosa.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 110



## I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALDELOSA

4.2.1 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Salarial.								
5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género.								
5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género adaptada a los distintos colectivos profesionales								
5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas								
5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar								
6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
6.2.2 Elaborar un Informe sobre denuncias y resoluciones de acoso								
6.2.3 Formación sobre igualdad de género a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso								
6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa, sobre los derechos de personas víctimas de violencia de género								
7.2.2 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla								
9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales								
9.2.2 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores gestantes y lactantes								
9.2.3 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales								



## I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE VALDELOSA

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

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



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

### 11.1 Comisión de Seguimiento.

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

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

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

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

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

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

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



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

### 11.2.1 Seguimiento.

#### Reuniones Ordinarias.

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

#### Reuniones Extraordinarias.

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

### 11.2.1 Evaluación del Plan.

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

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

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

**a. Evaluación de grado de cumplimiento.** Esta evaluación implicará el análisis del grado de ejecución, es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que aumentar los esfuerzos.

**b. Evaluación de Proceso.** Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Direcciones de Áreas, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan. En consecuencia, es un tipo de evaluación que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

**a. Evaluación de Impacto.** Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas, a través de la puntuación obtenida con los indicadores proyectados para cada medida. Permitirá valorar si se ha reducido la situación de desigualdad de género en la Entidad.



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

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

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

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

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





**-ANEXO I-**

**I PLAN DE IGUALDAD DEL  
AYUNTAMIENTO DE  
VALDELOSA**

**DIAGNÓSTICO  
DE  
SITUACIÓN**

**Valdeposa, mayo de 2025**



## A CONTENIDO Y METODOLOGÍA

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

### METODOLOGÍA DE TRABAJO

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

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

### NORMALIZACIÓN

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

Es decir, comparar iguales.

### INDICES UTILIZADOS

#### PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA

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

*Disposición adicional primera* Presencia o composición equilibrada

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

#### INDICE DE DISTRIBUCIÓN

% de un sexo con relación al otro.

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

#### INDICE DE CONCENTRACIÓN

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

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

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

### PROCESO

Solicitar y recoger, toda la documentación necesaria.

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



DATOS Y DOCUMENTOS ANALIZADOS	
REGISTRO SALARIAL	
FORMACIÓN	PROCESOS FORMATIVOS EN EL PERIODO
BASE DE DATOS DE PERMISOS, BAJAS, EXCENDECIAS, REDUCCIONES DE JORNADA...	
DOCUMENTOS DE COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD Y DE IMAGEN CORPORATIVA, INTERNOS Y EXTERNOS.	
<b>PERÍODO ANALIZADO</b>	DESDE: 01/01/2024 HASTA: 31/12/2024
<b>FECHA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN</b>	ENTRE DICIEMBRE/2024 Y ABRIL/2025
EMPRESA QUE HA INTERVENIDO EN LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	
MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. CIF: B37375201 C/SEGUNDA, 43 37188 VALDELOSA (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 VALDELOSA
C.I.F.	P3733800A
Domicilio	PLAZA DE MATACÁN, S/N
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314240
E-mail	aytovaldelosa@gmail.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Sector de Actividad	Administración Pública local.
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA



Centro de Trabajo	GUARDERÍA DE VALDELOSA
Domicilio	CALLE SAN ROQUE, 141
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314822
E-mail	aytovaldelosa@gmail.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA

Centro de Trabajo	RESIDENCIA DE MAYORES DE VALDELOSA
Domicilio	CALLE SAN SEBASTIÁN, 7
C.P.	37799
Población	VALDELOSA
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923314802
E-mail	residencia@valdelosa.com
Página Web	<a href="https://www.valdelosa.com/">https://www.valdelosa.com/</a>
Ámbito territorial	TÉRMINO MUNICIPAL DE VALDELOSA



# 1 CONDICIONES GENERALES

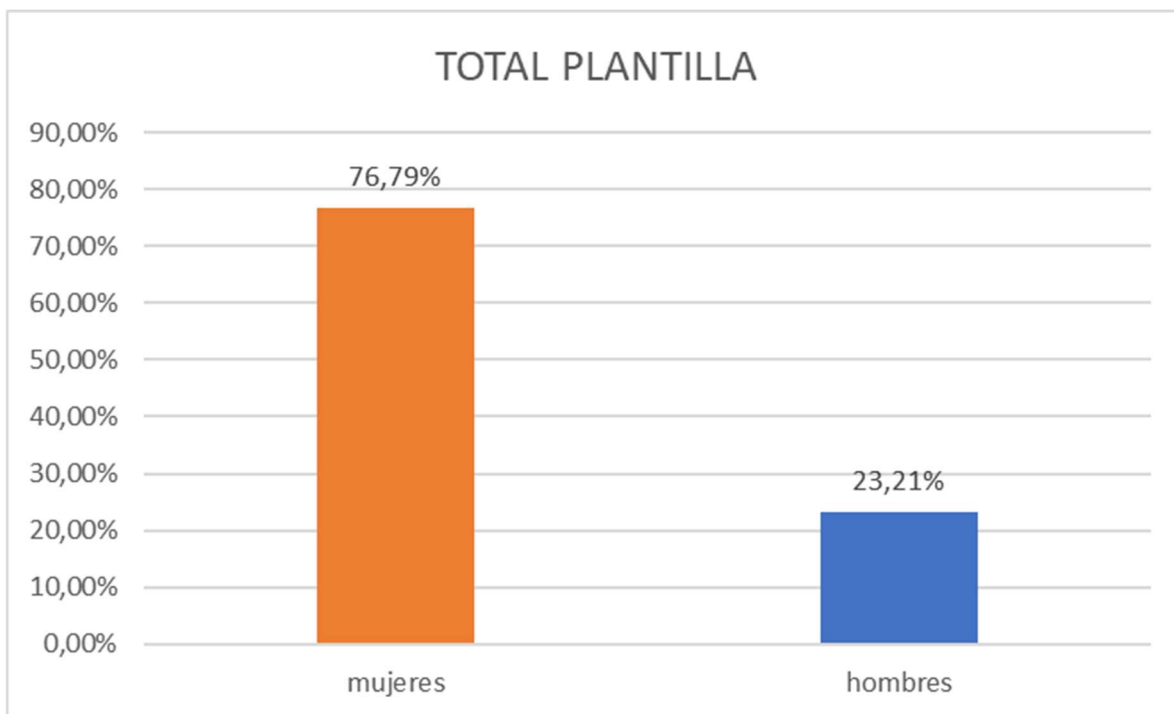
## 1.1 Distribución total de mujeres y hombres en la Entidad

DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE LA PLANTILLA					
TOTAL PLANTILLA 2024	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	NÚM.	% TOTAL	NÚM.	% TOTAL	NÚM
	43	76,79%	13	23,21%	56

La Plantilla en el ejercicio 2024 está compuesta por un total de:

- 56 personas trabajadoras
  - 43 mujeres (76,79%)
  - 13 hombres (23,21%)

La plantilla **feminizada**.



**1.2 Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.**

**1.2.1 Características de la representación legal de las personas trabajadoras.**

Distribución de la Representación legal de las personas trabajadoras						
REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORAS/ES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
	1	50,00%	1	50,00%	2	3,57%
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Sindical						
CC.OO.	1	100,00%	0	0,00%	1	1,79%
CSIF	0	0,00%	1	100,00%	1	1,79%
<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>43</b>	<b>2,33%</b>	<b>13</b>	<b>7,69%</b>	<b>56</b>	<b>3,57%</b>

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

Distribución de la Representación legal del Ayuntamiento Comisión Negociadora						
REPRESENTACIÓN LEGAL INSTITUCIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
	0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Representación Legal de las/os Trabajadoras/es por Organización Política y/o técnica						
CONCEJAL/A	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%
TÉCNICO/A DE GESTIÓN	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%



### 1.3 Distribución de hombres y mujeres por su edad.

Distribución de la Plantilla por Edad								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 20 años	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	15,38%	2	3,57%
Entre 21 - 30 años	7	58,33%	16,28%	5	41,67%	38,46%	12	21,43%
Entre 31- 40 años	7	77,78%	16,28%	2	22,22%	15,38%	9	16,07%
Entre 41- 50 años	11	91,67%	25,58%	1	8,33%	7,69%	12	21,43%
Entre 51- 60 años	12	85,71%	27,91%	2	14,29%	15,38%	14	25,00%
Mayor de 61 años	6	85,71%	13,95%	1	14,29%	7,69%	7	12,50%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

#### TRAMOS DE EDAD:

##### < 20 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

2 personas, todos hombres. Concentración masculina del 15,38%.

###### Análisis Cualitativo

Participación exclusivamente masculina. No hay presencia femenina.

##### 21 - 30 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

12 personas (7 mujeres, 5 hombres). Concentración femenina del 16,28%.

###### Análisis Cualitativo

Buen balance de género. Tramo joven con ligera mayoría femenina.

##### 31 - 40 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

9 personas (7 mujeres, 2 hombres). Concentración femenina similar a 21-30.

###### Análisis Cualitativo

Clara mayoría femenina, aunque con menor participación total.

##### 41 - 50 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

12 personas (11 mujeres, 1 hombre). Alta concentración femenina del 25,58%.

###### Análisis Cualitativo

Tramo claramente dominado por mujeres. Muy baja presencia masculina.

##### 51 - 60 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

14 personas (12 mujeres, 2 hombres). Mayor peso del tramo en la plantilla total (25%).

###### Análisis Cualitativo

Uno de los tramos con más peso global y marcado dominio femenino.

##### > 61 AÑOS

###### Análisis Cuantitativo

7 personas (6 mujeres, 1 hombre). Concentración femenina del 13,95%.

###### Análisis Cualitativo

Aunque es el tramo de menor tamaño, también muestra fuerte feminización



**Fuerte tendencia a la feminización** en casi todos los tramos, excepto en los extremos (<20 y 21-30 años).

La plantilla **total está altamente feminizada** (76,79% mujeres).

Los tramos intermedios y mayores muestran mayor participación femenina, lo que podría indicar una evolución histórica de acceso laboral de mujeres en la organización.

El **único tramo masculinizado (<20 años)** tiene una representación marginal en el total (apenas 3,57%).

La plantilla tiene un perfil claramente adulto, con predominancia en los tramos de 41-60 años (46,43% del total). La escasa presencia de jóvenes sugiere **baja renovación generacional**.

Las mujeres **no solo acceden al empleo**, sino que presentan **alta permanencia a lo largo del tiempo**.

**Retención femenina superior a la masculina** en todos los tramos de edad >30 años.

Es posible que **la salida de hombres** a medida que avanza la edad sea más frecuente o que **históricamente hayan accedido menos**.

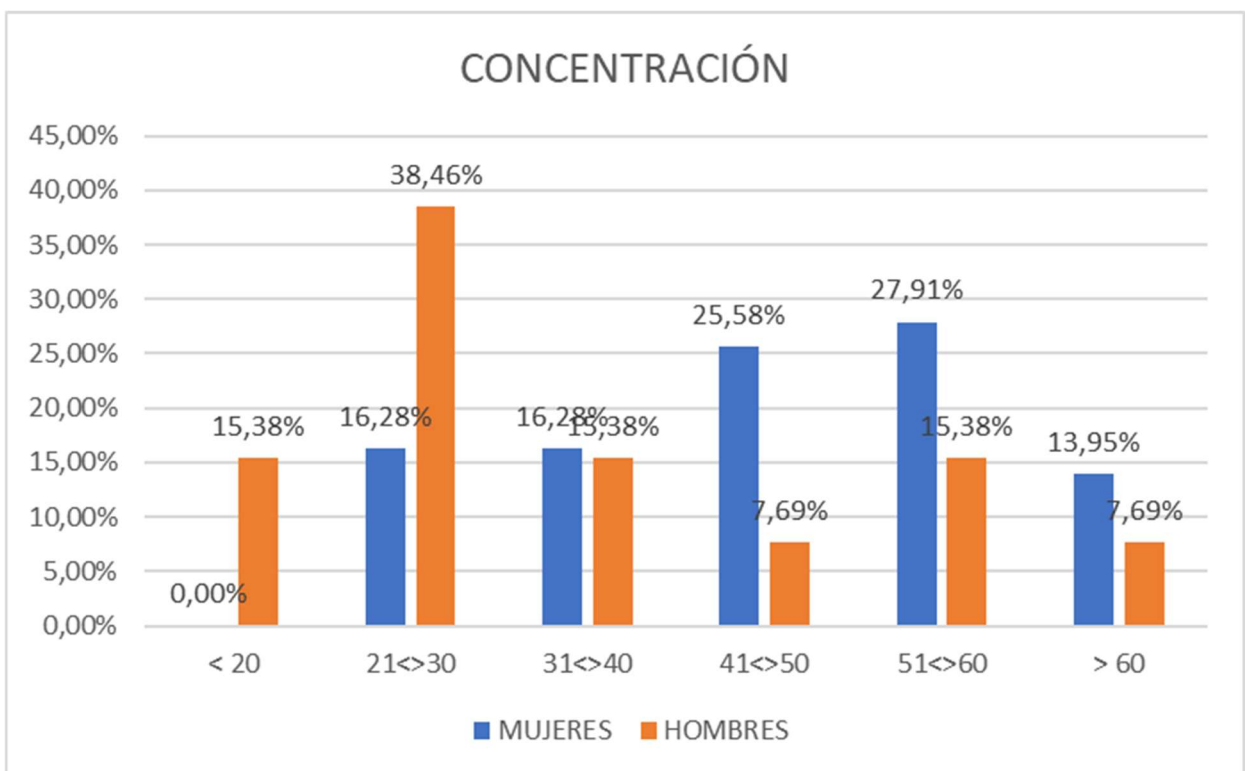
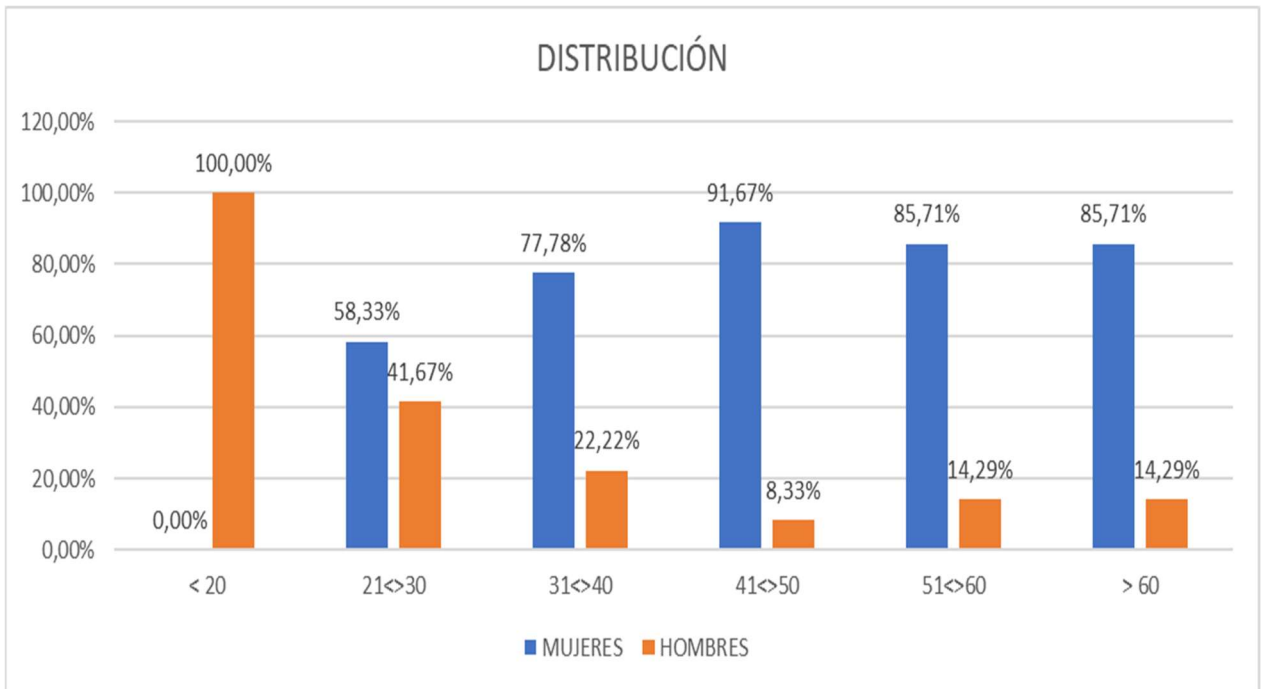
## CONCLUSIÓN:

**Déficit de juventud:** la organización debería revisar sus políticas de captación de talento joven, especialmente femenino.

**Fortaleza femenina:** la alta presencia y retención de mujeres es un activo, pero podría requerir estrategias de equilibrio si se busca diversidad de género.

**Plan de sucesión:** con más del 37,5% de la plantilla en los tramos de 51 años o más, hay que prepararse para **reemplazos por jubilación**.





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

PERSONAL POR VINCULACIÓN JURÍDICA								
TOTAL PLANTILLA	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM	DISTRIB.
PERSONAL LABORAL	41	77,36%	95,35%	12	22,64%	92,31%	53	94,64%
PERSONAL FUNCIONARIO	2	66,67%	4,65%	1	33,33%	7,69%	3	5,36%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### ANÁLISIS CUANTITATIVO

- **Personal Laboral:**
  - Es la forma contractual dominante, abarcando el 94,64% de la plantilla.
  - De este total, el 77,36% son mujeres, lo que muestra una clara feminización.
  - Este grupo concentra el 95,35% de todas las mujeres de la organización y el 92,31% de los hombres.
- **Personal Funcionario/a:**
  - Representa solo el 5,36% del total de la plantilla.
  - Aunque es pequeño, también muestra feminización, con un 66,67% de mujeres.
  - Las mujeres en esta modalidad representan solo el 4,65% del total femenino, y los hombres el 7,69% del total masculino.

### ANÁLISIS CUALITATIVO

- La estructura contractual está claramente enfocada en la estabilidad (modelo funcionario), lo que probablemente indica que la organización pertenece al sector público o institucional.
- La presencia femenina predomina tanto en funcionarios como en laborales, aunque la concentración y volumen es mucho mayor en el colectivo funcionario.
- La presencia masculina, aunque muy minoritaria, está algo más diversificada (7,69% de los hombres están en modalidad laboral vs. solo el 4,65% de mujeres).
- No hay ningún tipo de contrato equilibrado (ninguno se encuentra en el rango 60%-40%).

### DISTRIBUCIÓN GENERAL

- El 77,36% del personal laboral son mujeres.
- La modalidad funcionario/a representa apenas el 5,36% del total de la plantilla.
- En ambos casos (funcionario y laboral), las mujeres están sobrerrepresentadas, y los hombres subrepresentados.

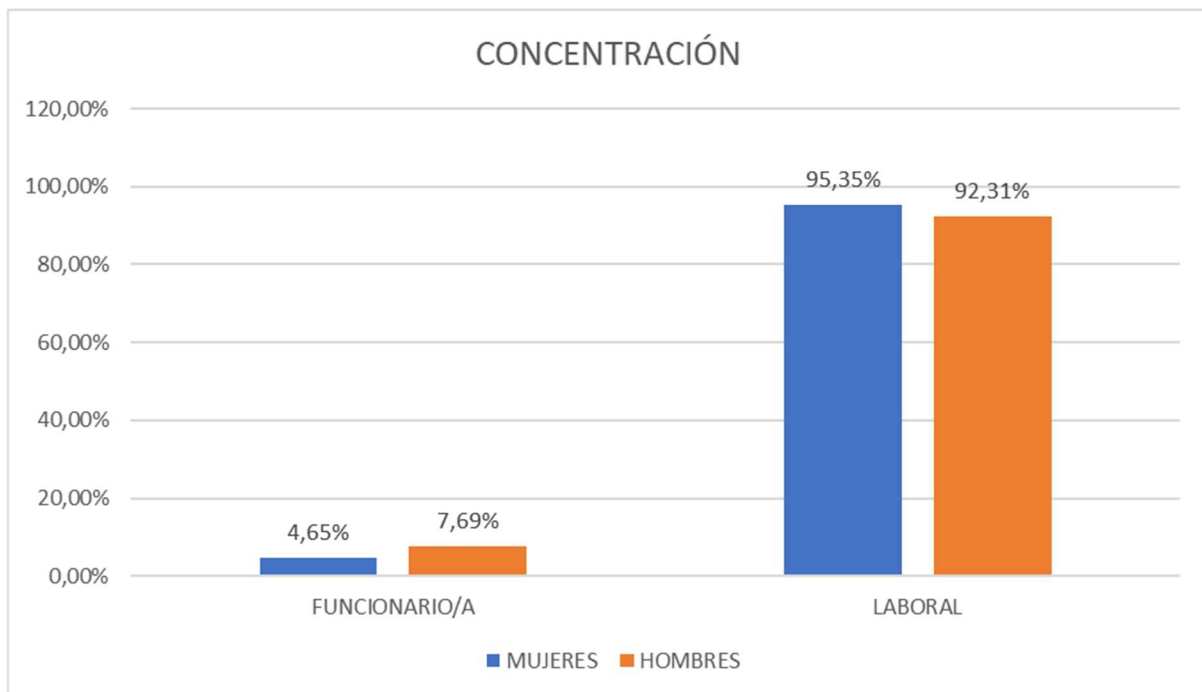
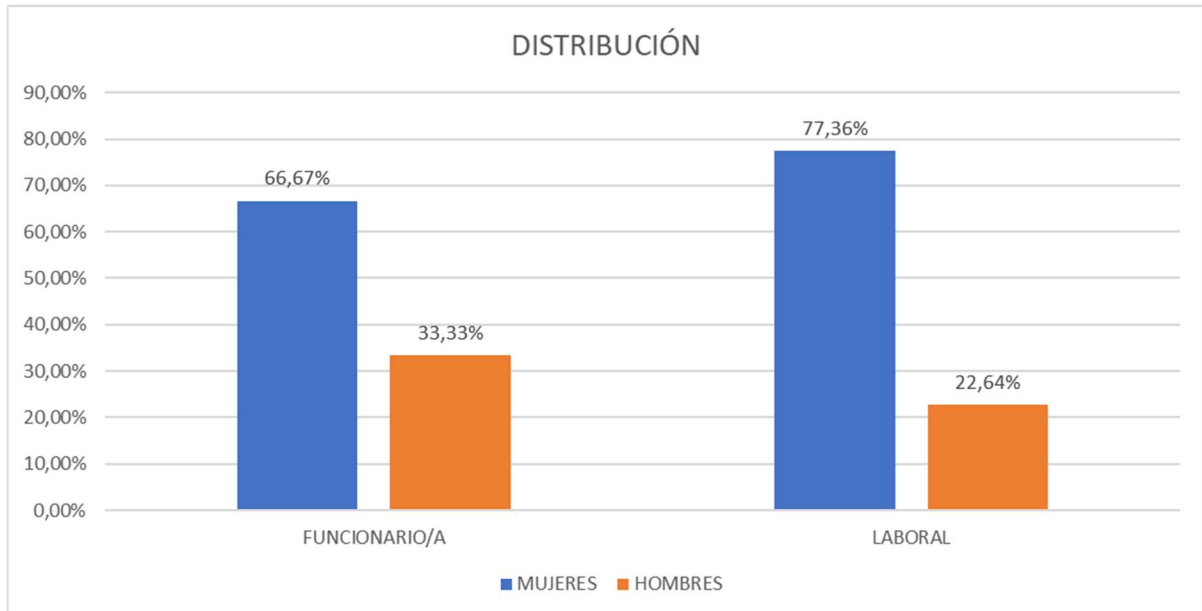
### ÍNDICES DE CONCENTRACIÓN

- La concentración masculina es del 92,31% en personal laboral y 7,69% en personal funcionario/a, lo que indica que incluso entre los pocos hombres, la mayoría están vinculados por contrato laboral.
- La concentración femenina también está fuertemente inclinada hacia el personal laboral (95,35%), lo que muestra una fuerte dependencia de esta modalidad contractual.



### CONCLUSIÓN:

- El modelo contractual predominante es el de laboral, y se encuentra ampliamente feminizado.
- La modalidad funcionario/a está casi residual, pero sigue siendo también más ocupada por mujeres.
- Estos datos refuerzan una estructura de empleo inestable, con escasa variabilidad contractual y poca rotación, sobre todo femenina.



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

Distribución por tipo de Relación Laboral								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
<b>Vínculo/Contrato Fijo/Indefinido</b>								
FUNCIONARIO/A	1	50,00%	8,33%	1	50,00%	33,33%	2	13,33%
LABORAL	11	84,62%	91,67%	2	15,38%	66,67%	13	86,67%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>12</b>	<b>80,00%</b>	<b>27,91%</b>	<b>3</b>	<b>20,00%</b>	<b>23,08%</b>	<b>15</b>	<b>26,79%</b>
<b>Personal: Otra Relación Laboral</b>								
<b>Contrato Temporal o Eventual</b>								
FUNCIONARIO/A INTERINO	1	100,00%	3,23%	0	0,00%	0,00%	1	2,44%
LABORAL	30	75,00%	96,77%	10	25,00%	100,00%	40	97,56%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>31</b>	<b>75,61%</b>	<b>72,09%</b>	<b>10</b>	<b>24,39%</b>	<b>76,92%</b>	<b>41</b>	<b>73,21%</b>
<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### CONTRATO FIJO/INDEFINIDO

#### FUNCIONARIO/A

Igual número de mujeres y hombres.  
Clasificación: Equilibrado (50%/50%).

#### LABORAL

Alta participación femenina.  
Clasificación: Feminizado (>80%).

### CONTRATO TEMPORAL/EVENTUAL

#### FUNCIONARIO/A INTERINO

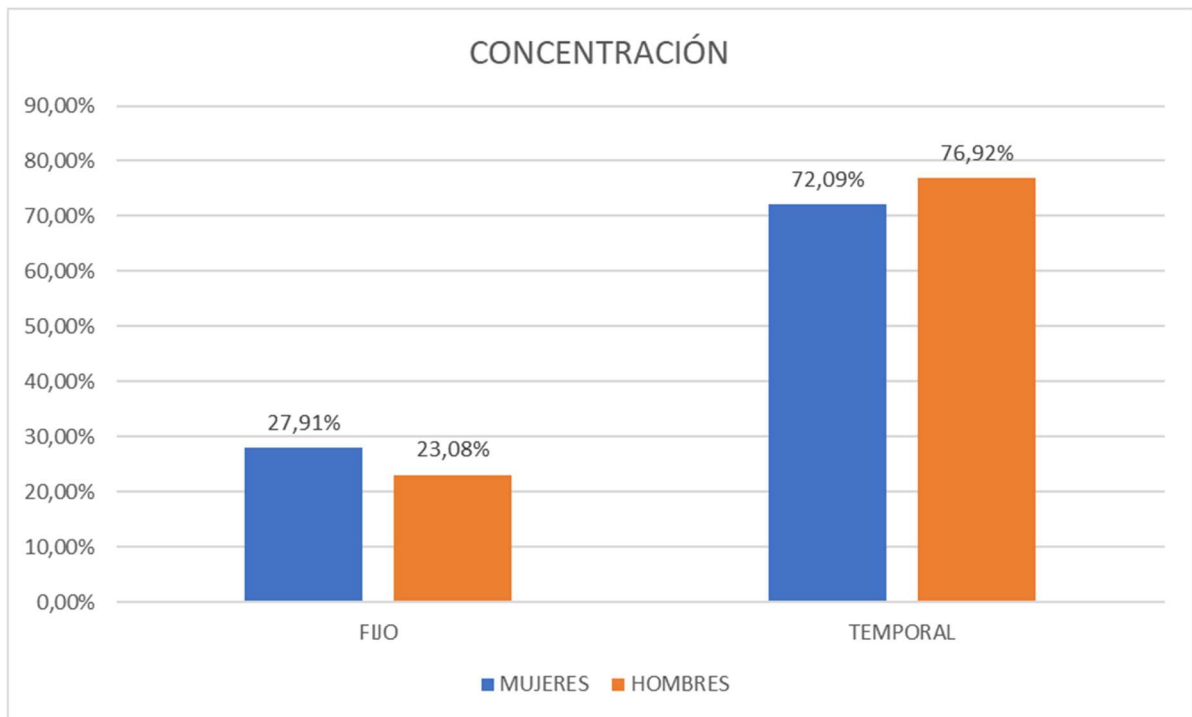
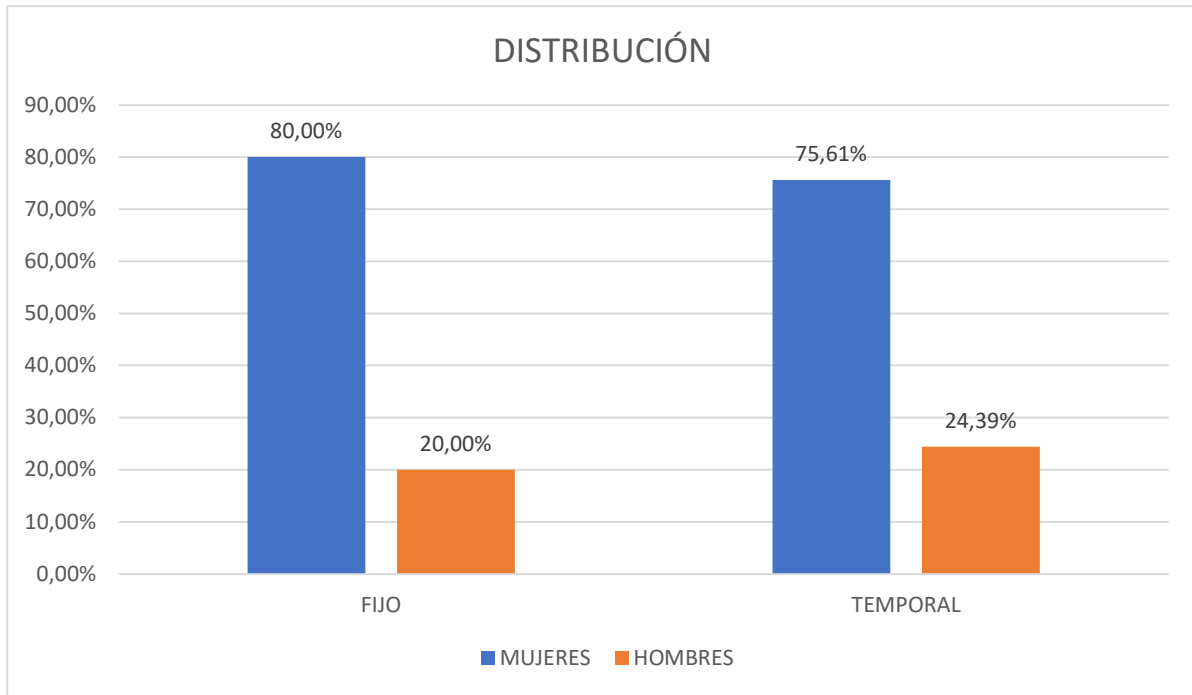
Solo mujeres.  
Clasificación: Feminizado (100% mujeres).

#### LABORAL

Alta participación femenina.  
Clasificación: Feminizado (75%).

**La RELACIÓN LABORAL total está claramente feminizada**, con predominio femenino en todos los tipos de contrato, especialmente en los temporales.





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

Distribución de Plantilla por tipo de Relación Laboral y Jornada								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Indefinido a Tiempo Completo	7	77,78%	16,28%	2	22,22%	15,38%	9	16,07%
Indefinido a Tiempo Parcial	3	75,00%	6,98%	1	25,00%	7,69%	4	7,14%
Temporal a Tiempo Completo	17	80,95%	39,53%	4	19,05%	30,77%	21	37,50%
Temporal a Tiempo Parcial	14	70,00%	32,56%	6	30,00%	46,15%	20	35,71%
Fijo/Discontinuo a Tiempo Pracial	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>
Resultados Acumulados								
Jornada a Tiempo Completo	26	81,25%	60,47%	6	18,75%	46,15%	32	57,14%
Jornada a Tiempo Parcial	17	70,83%	39,53%	7	29,17%	53,85%	24	42,86%

### RELACIÓN LABORAL

#### INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO

Este tipo de relación laboral muestra una clara presencia femenina (77,78%). Aunque su representación respecto al total no es muy alta (16,07%), dentro del grupo existe una clara **feminización**. La baja presencia masculina (22,22%) refuerza esta idea.

**Clasificación: Feminizado**

#### INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL

A pesar de representar solo un pequeño segmento del total (7,14%), la mayoría de quienes ocupan estos contratos son mujeres (75%). Esto puede sugerir cierta segmentación por género en contratos más precarios o con menor carga horaria.

**Clasificación: Feminizado**

#### TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO

Con una alta participación de mujeres (80,95%) y siendo uno de los tipos de contrato más frecuentes (37,5%), este tipo de relación laboral evidencia una clara feminización. El contrato temporal a jornada completa parece concentrar a mujeres en empleos menos estables, lo que puede reflejar una forma de precarización laboral de género.

**Clasificación: Feminizado**

#### TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL

A pesar de que los hombres están algo más representados aquí (30%), sigue existiendo una predominancia clara de mujeres (70%). Además, es una de las categorías más grandes en volumen total. La carga de parcialidad y temporalidad sugiere condiciones laborales menos favorables, afectando en mayor medida a las mujeres.

**Clasificación: Feminizado**



### **FIJO/DISCONTINUO A TIEMPO PARCIAL**

Este tipo de contrato está ocupado exclusivamente por mujeres. Aunque representa un grupo pequeño (3,57%), la ausencia total de hombres indica una fuerte segmentación ocupacional por género. Es una categoría con alta inestabilidad, asociada muchas veces a trabajos estacionales o intermitentes.

**Clasificación: Feminizado**

## **JORNADA**

### **JORNADA A TIEMPO COMPLETO**

Este tipo de jornada también está feminizada (81,25%). A pesar de ser tradicionalmente asociada con mayor estabilidad, las mujeres ocupan aquí un rol predominante. La mayor representación femenina podría indicar avances en acceso a jornadas completas, aunque podría también reflejar la necesidad de sostener múltiples ingresos.

**Clasificación: Feminizado**

### **JORNADA A TIEMPO PARCIAL**

Con un 70,83% de mujeres, esta jornada evidencia una fuerte feminización. Las jornadas parciales suelen estar asociadas a conciliación familiar y salarios más bajos, lo cual refuerza estereotipos de género en el trabajo y reproduce desigualdades.

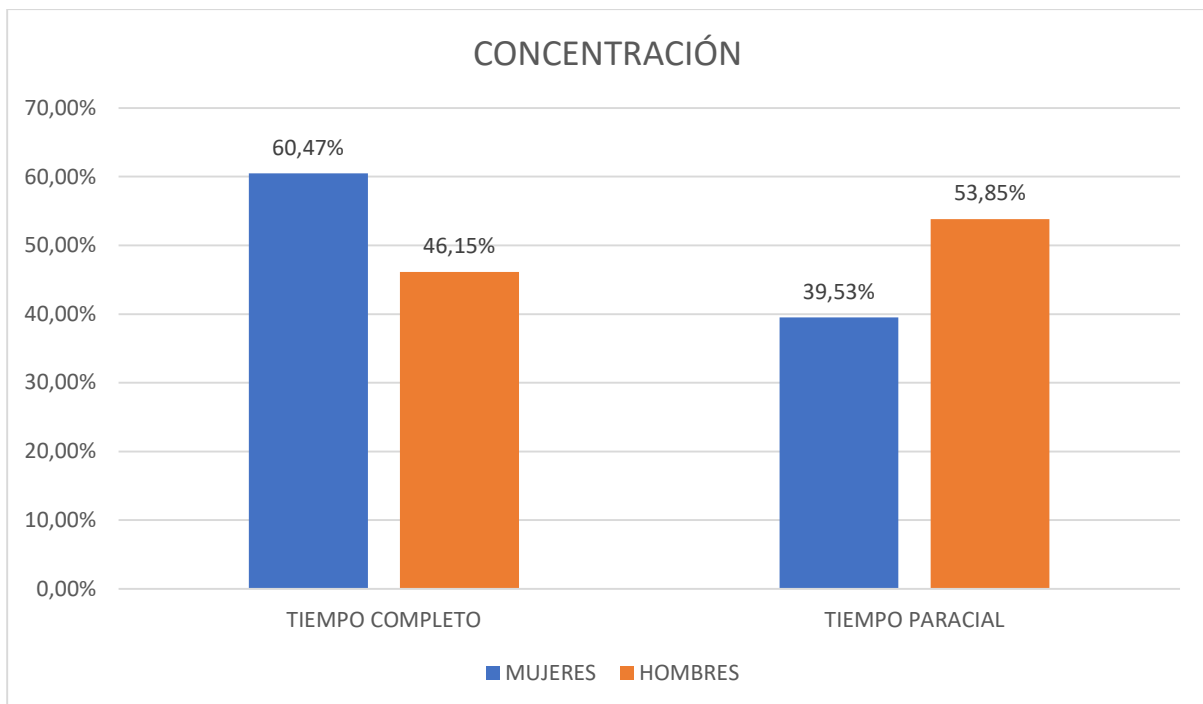
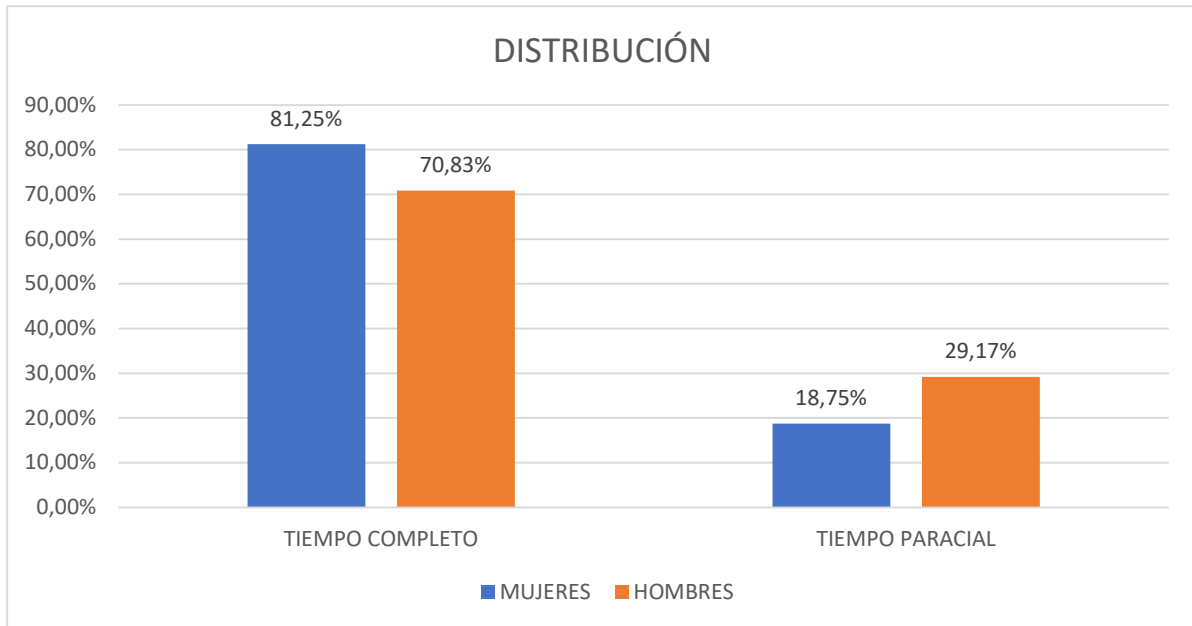
**Clasificación: Feminizado**

## **CONCLUSIÓN:**

Todos los tipos de relación laboral y jornada analizados están **feminizados**. Esto indica una importante concentración de mujeres en casi todas las formas contractuales, particularmente en aquellas con menor estabilidad (temporales, parciales y fijos discontinuos).

Además, se evidencia una posible segmentación de género en el empleo, donde las mujeres acceden mayoritariamente a modalidades contractuales con condiciones laborales más precarias.





## 1.7 Distribución de mujeres y hombres, por antigüedad.

Distribución de Plantilla por antigüedad								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
Menos de 6 meses	1	50,00%	2,33%	1	50,00%	7,69%	2	3,57%
De 6 meses a 1 año	9	81,82%	20,93%	2	18,18%	15,38%	11	19,64%
De 1 año a 3 años	25	75,76%	58,14%	8	24,24%	61,54%	33	58,93%
De 3 años a 5 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
De 5 años a 10 años	4	66,67%	9,30%	2	33,33%	15,38%	6	10,71%
Más de 10 años	4	100,00%	9,30%	0	0,00%	0,00%	4	7,14%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

La antigüedad es desde la fecha de alta en la institución hasta el 31/12/2024.

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

- El tramo con mayor número de personas es de **1 a 3 años** (33 personas), dominado por mujeres (75,76%), **lo que supone una distribución feminizada**.
- El tramo con más paridad es el de **menos de 6 meses**, con 1 mujer y 1 hombre con una distribución **equilibrada**.
- El tramo de **más de 10 años** es ocupado exclusivamente por mujeres, **lo que supone una distribución feminizada**

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

Las mujeres están principalmente concentradas en el tramo de **1 a 3 años** (58,14%) y **6 meses a 1 año** (20,93%).

Los hombres también se concentran más en **1 a 3 años** (61,54%), aunque con menor representación total (25M/8H).

Hay una **clara feminización** de casi todos los tramos de antigüedad. Esto indica que:

La mayoría de las incorporaciones recientes y de personal con media antigüedad son **mujeres**.

Las **trayectorias laborales largas** (más de 10 años) también son exclusivamente femeninas.

**No hay hombres con más de 10 años** en la organización según esta tabla.

El **tramo equilibrado** es únicamente el de **menos de 6 meses**, con una igualdad perfecta de género (50%-50%), pero con muy pocos individuos (solo 2).

El tramo de **3 a 5 años** no presenta personas de ningún género, lo que podría deberse a una baja en contrataciones en años previos.

Esto sugiere que la **estabilidad laboral** o permanencia a largo plazo ha sido mayor para las mujeres en esta institución.



**CONCLUSION:**

La organización muestra una **fuerte presencia femenina** en todas las franjas de antigüedad analizadas.

Hay **desigualdad de género estructural** en la plantilla, con **infrarrepresentación masculina**, incluso inexistencia en los tramos de mayor antigüedad.

Recomendable analizar:

- **Tasas de rotación** por género.
- **Trayectorias de carrera** y promoción.
- Posibles barreras a la permanencia de hombres o sesgos de contratación.

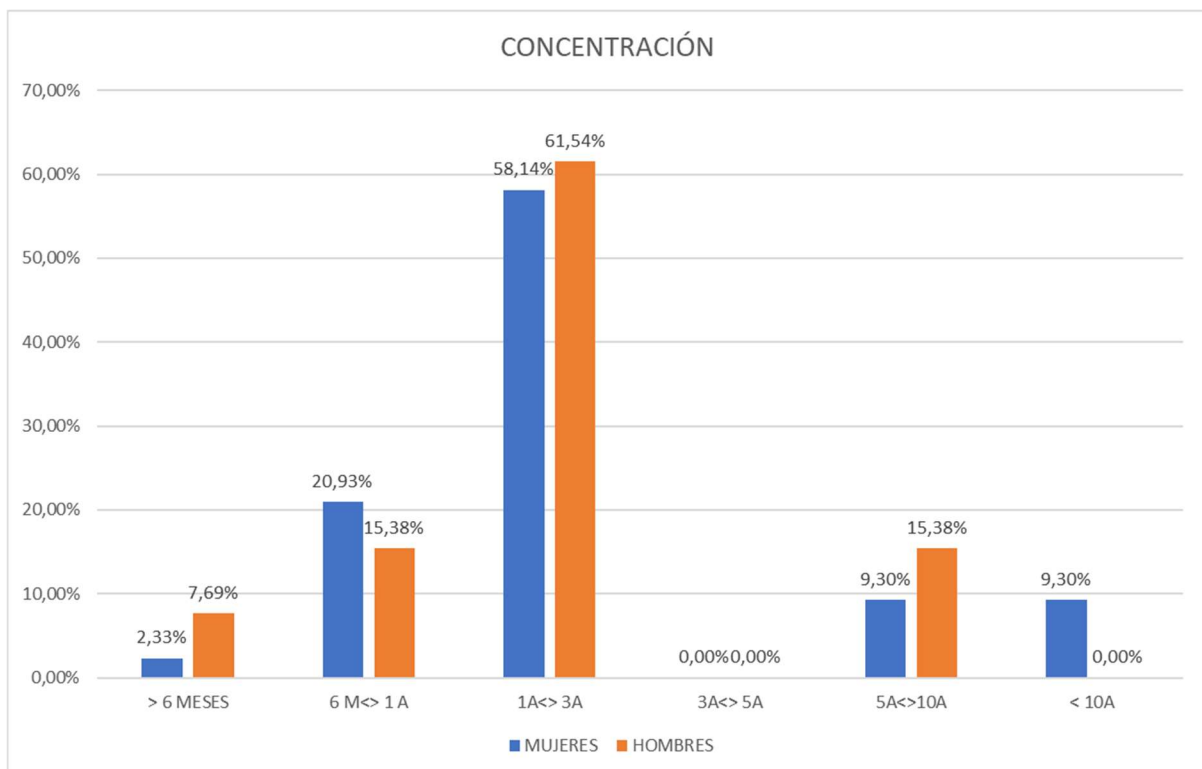
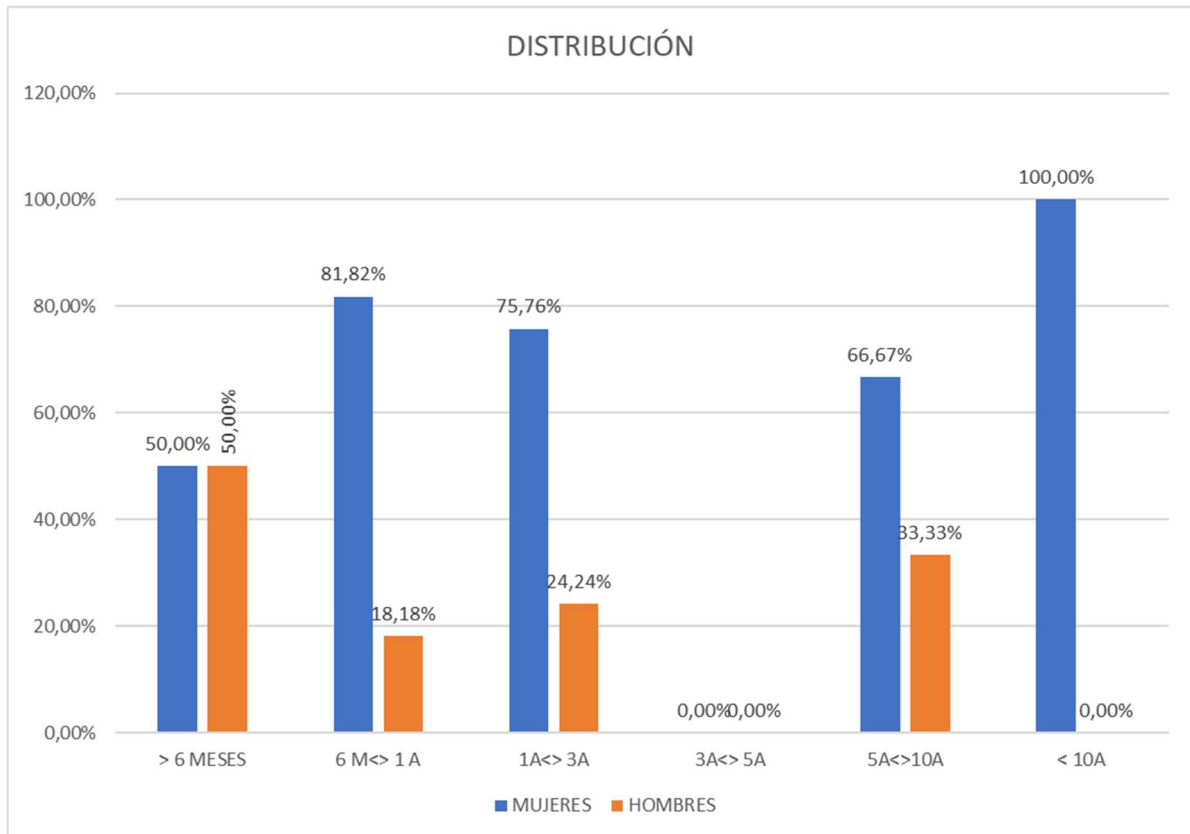
**Profundizar en causas estructurales:**

- Investigar **por qué los hombres abandonan antes** o no acceden a puestos de larga permanencia.
- Evaluar los **criterios de promoción interna**, retención y estabilidad por género.

**Revisar políticas de contratación:**

- Promover estrategias de reclutamiento y retención **más equilibradas por género**.
- Garantizar igualdad de oportunidades en todos los tramos de antigüedad.





## 1.8 Distribución de mujeres y hombres, por ÁREA.

Distribución de Plantilla por ÁREA.								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SECRETARÍA/ADMINISTRACIÓN	3	60,00%	6,98%	2	40,00%	15,38%	5	8,93%
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	8	53,33%	18,60%	7	46,67%	53,85%	15	26,79%
ASISTENCIAL RESIDENCIA	20	100,00%	46,51%	0	0,00%	0,00%	20	35,71%
FORMACIÓN	10	76,92%	23,26%	3	23,08%	23,08%	13	23,21%
SERVICIOS DEPORTIVOS	2	66,67%	4,65%	1	33,33%	7,69%	3	5,36%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

#### Clasificación de áreas:

##### 1. Áreas equilibradas:

- **Secretaría / Administración:** 60% mujeres, 40% hombres → equilibrio técnico.
- **Mantenimiento y Servicios Generales:** 53,33% mujeres, 46,67% hombres → equilibrio real, aunque es una de las pocas áreas donde hay una presencia masculina significativa.

##### 2. Áreas feminizadas:

- **Asistencial Residencia:** 100% mujeres → feminización absoluta, sin representación masculina.
- **Formación:** 76,92% mujeres → feminización moderada, con una mínima participación masculina.
- **Servicios Deportivos:** 66,67% mujeres → feminizado, aunque con cierta presencia de hombres.

##### 3. Áreas masculinizadas: ninguna.

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

#### MUJERES:

- Mayor concentración en:
  - **Asistencial Residencia** (46,51% de todas las mujeres de la plantilla).
  - **Formación** (23,26%).

#### HOMBRES:

- Mayor concentración en:
  - **Mantenimiento y Servicios Generales** (53,85% de todos los hombres).
  - **Formación** (23,08%).

Este patrón sugiere una **clara segmentación horizontal de género**:

- Las mujeres se agrupan en **áreas asistenciales y formativas**.
- Los hombres se concentran más en **mantenimiento y servicios generales**.



## CONCLUSIÓN:

### Tendencias generales:

- La organización tiene una **plantilla ampliamente feminizada (76,79%)**.
- Aunque hay dos áreas equilibradas, ninguna área es masculinizada.
- La feminización es **más marcada en funciones asistenciales y educativas**, lo cual es común en sectores como salud, educación y servicios sociales.

### Riesgo de estereotipos de género:

- Asociar áreas como mantenimiento a los hombres y asistenciales a mujeres refuerza roles tradicionales.

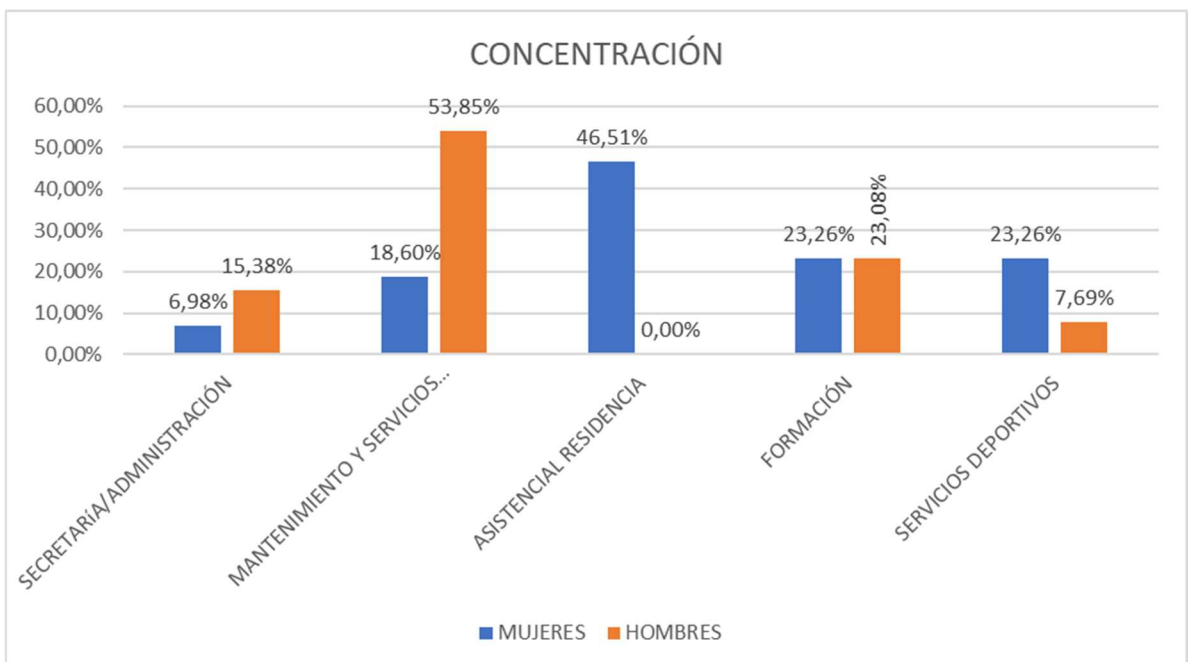
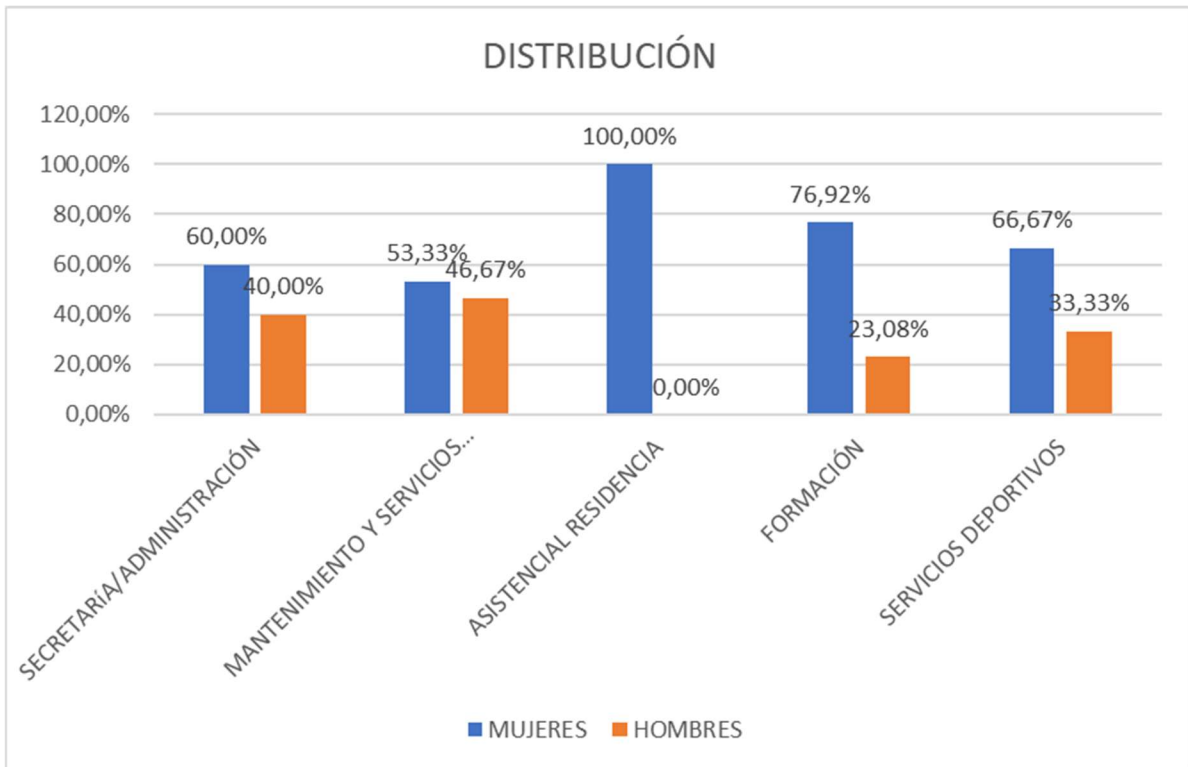
### Fomentar la diversidad:

- Diseñar estrategias de reclutamiento para incorporar más hombres en áreas feminizadas (residencia, formación).
- Incentivar la participación femenina en áreas técnicas o tradicionalmente masculinizadas, como mantenimiento.

### Revisión de procesos internos:

- Analizar si hay **barreras de entrada o promoción** según el género en determinadas áreas.
- Evaluar si existen sesgos en los procesos de selección.





## 1.9 Distribución de mujeres y hombres, por Nivel Jerárquico.

Distribución de Plantilla por Nivel Jerárquico								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
SUPERIOR	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
MANDO INTERMEDIO	2	50,00%	4,65%	2	50,00%	15,38%	4	7,14%
PERSONAL TÉCNICO	18	90,00%	41,86%	2	10,00%	15,38%	20	35,71%
PERSONAL OPERATIVO	21	70,00%	48,84%	9	30,00%	69,23%	30	53,57%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>
NIVEL SUPERIOR	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
NIVEL INTERMEDIO	20	83,33%	46,51%	4	16,67%	30,77%	24	42,86%
OTROS NIVELES INFERIORES	21	70,00%	48,84%	9	30,00%	69,23%	30	53,57%
<b>TOTAL SUPERIOR+INTERMEDIO</b>	<b>22</b>	<b>84,62%</b>	<b>51,16%</b>	<b>4</b>	<b>15,38%</b>	<b>30,77%</b>	<b>26</b>	<b>46,43%</b>
<b>TOTAL NIVELES INFERIORES</b>	<b>21</b>	<b>70,00%</b>	<b>48,84%</b>	<b>9</b>	<b>30,00%</b>	<b>69,23%</b>	<b>30</b>	<b>53,57%</b>

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

#### NIVEL SUPERIOR:

**100% mujeres**, 0 hombres.

Clasificación: **Feminizado absoluto**.

**Observación:** Las posiciones de dirección superior están ocupadas exclusivamente por mujeres, lo que es inusual comparado con tendencias generales del mercado. Podría indicar una política activa de equidad o una estructura jerárquica reducida y consolidada en manos femeninas.

#### MANDO INTERMEDIO:

**50% mujeres y 50% hombres**.

Clasificación: **Equilibrado**.

**Observación:** Se evidencia un reparto equitativo en la cadena media de mando, lo cual es positivo para la movilidad y liderazgo compartido entre géneros. Este nivel podría funcionar como espacio de transición para ambos sexos hacia la alta dirección.

#### PERSONAL TÉCNICO:

**90% mujeres**, 10% hombres.

Clasificación: **Feminizado**.

**Observación:** Fuerte sesgo de género. Las tareas técnicas en esta organización parecen estar dominadas por mujeres, algo que rompe con patrones tradicionales en sectores tecnológicos, pero puede ser consistente con ámbitos asistenciales o educativos.



#### PERSONAL OPERATIVO:

70% mujeres, 30% hombres.

Clasificación: **Feminizado**.

**Observación:** Las tareas de ejecución básica (operativas) también están marcadamente feminizadas. Representan **el grupo más numeroso** y refuerzan la feminización estructural de la plantilla.

#### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN:

##### MUJERES:

Se concentran principalmente en:

**Personal Operativo:** 48,84%

**Personal Técnico:** 41,86%

Muy baja presencia en:

**Niveles intermedios y superiores:** solo el 9,3% de las mujeres (2+2 de 43).

##### HOMBRES:

Alta concentración en:

**Personal Operativo:** 69,23%

Muy baja presencia en:

**Técnicos y mandos intermedios:** solo 30,77% del total masculino.

**Ausencia total en el nivel superior.**

#### CONCLUSIÓN:

##### Feminización estructural:

- Todos los niveles jerárquicos, salvo **mando intermedio**, están feminizados.
- El peso de las mujeres en la organización no solo es cuantitativo, sino que **abarca todos los niveles**, incluso el más alto.

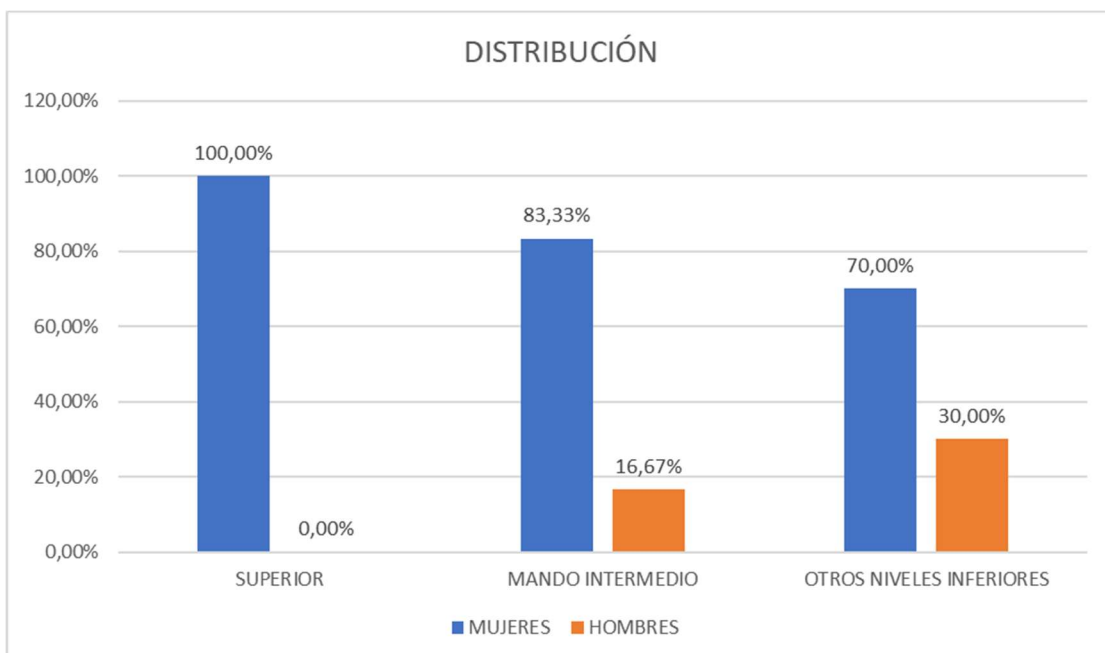
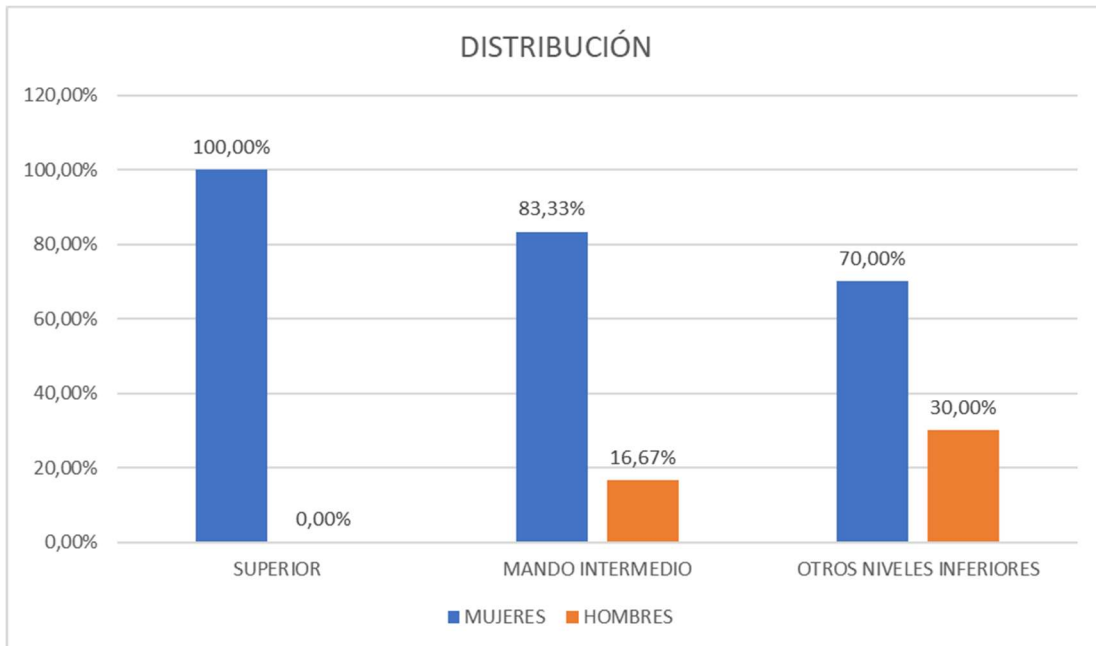
##### Ausencia masculina en cargos directivos:

- Ningún hombre en nivel **superior**: puede deberse a:
  - Estilo de liderazgo predominantemente femenino.
  - Dificultades para acceder o promocionar.
  - Estructura organizativa reducida donde las promociones son escasas.

##### Equilibrio limitado a mandos medios:

El único nivel equilibrado es el intermedio. Es un espacio clave para fomentar igualdad de oportunidades, dado que desde aquí se alimentan los niveles superiores.





## 1.10 Distribución de mujeres y hombres, por Grupos Profesionales.

Distribución de Plantilla por Grupos Profesionales								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
FUNCIONARIO/A A1	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
FUNCIONARIO/A C2	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	7,69%	1	1,79%
LABORAL II	5	62,50%	11,63%	3	37,50%	23,08%	8	14,29%
LABORAL III	1	50,00%	2,33%	1	50,00%	7,69%	2	3,57%
LABORAL V	14	100,00%	32,56%	0	0,00%	0,00%	14	25,00%
LABORAL VI	21	72,41%	48,84%	8	27,59%	61,54%	29	51,79%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN:

#### 1. FUNCIONARIO/A A1

**Composición:** 100% mujeres.

**Participación general:** Muy baja (solo 2 personas), pero completamente feminizado.

**Concentración femenina:** Baja (4,65%) pese al 100%, lo que indica que pocas mujeres ocupan este grupo.

**Clasificación:** Feminizado.

#### 2. FUNCIONARIO/A C2

**Composición:** 100% hombres (1 persona).

**Concentración masculina:** Baja (7,69%) en un grupo muy pequeño.

**Clasificación:** Masculinado, pero con peso escaso en la plantilla total.

#### 3. LABORAL II

**Composición:** 62,5% mujeres y 37,5% hombres.

**Feminizado:** Pero muy próximo al umbral 60/40.

**Participación femenina y masculina:** Moderada.

**Clasificación:** FEMINIZADO.

#### 4. LABORAL III

**Composición:** 50%-50%.

**Equilibrio pleno.**

**Clasificación:** Equilibrado, aunque la muestra es muy pequeña (2 personas).

#### 5. LABORAL V

**Composición:** 100% mujeres.

**Participación femenina destacada:** 32,56% de todas las mujeres trabajan en este grupo.

**Importancia estructural:** Notable peso numérico.

**Clasificación:** Feminizado.

#### 6. LABORAL VI

**Composición:** 72,41% mujeres y 27,59% hombres.

**Concentración más alta de ambos sexos:** Es el grupo con más trabajadores en total (29).

**Aunque hay cierta presencia masculina, predomina la femenina.**

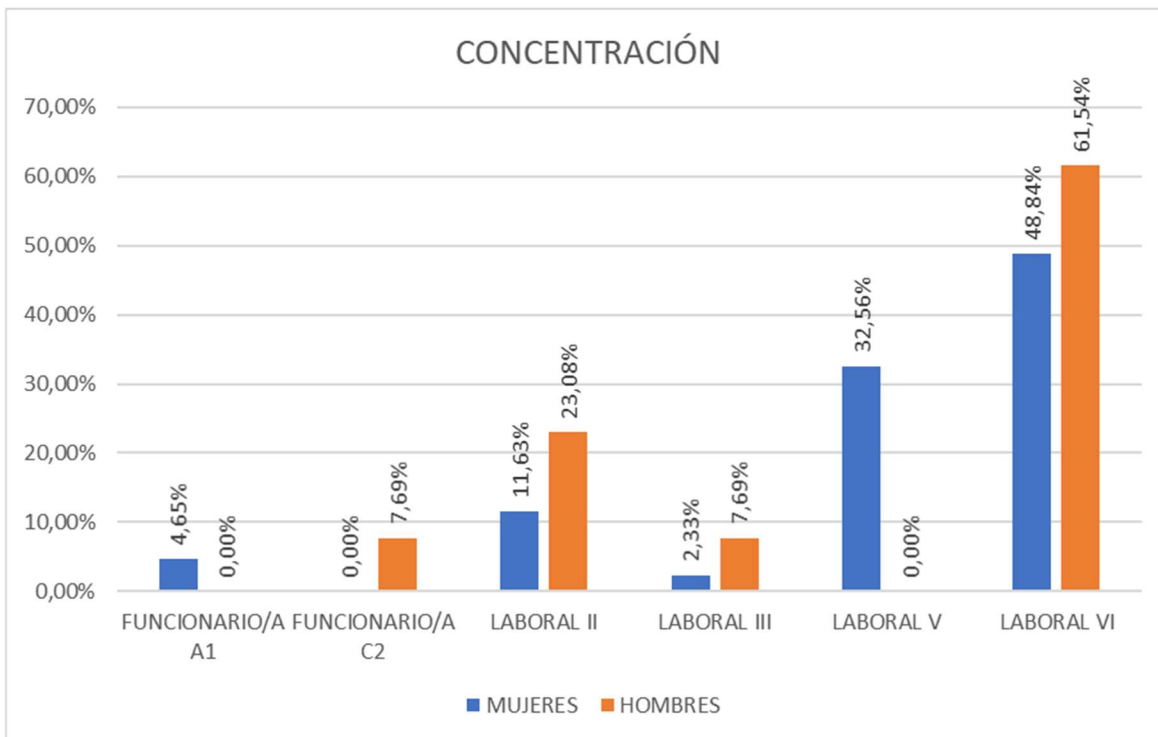
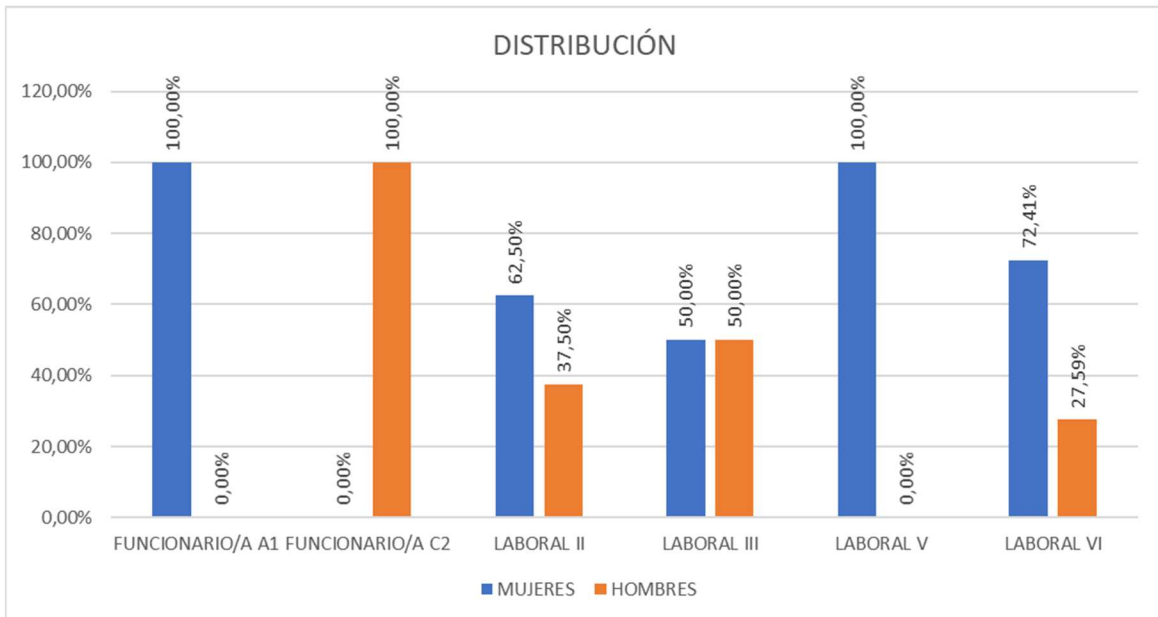
**Clasificación:** Feminizado.



**CONCLUSIÓN:**

- **Fuerte feminización global:** El 76,79% de la plantilla son mujeres.
- **La distribución por grupos refuerza esta tendencia**, con tres grupos claramente feminizados: *Funcionario/a A1, Laboral V y Laboral VI.*
- **Poca presencia masculina**, concentrada en pequeños núcleos (Funcionario/a C2 y algunos en Laboral II/VI).
- **Grupos equilibrados (Laboral II y III)** son pocos y, en general, pequeños.
- **Riesgo de segregación ocupacional por género**, que podría influir en otros factores como salarios, estabilidad o desarrollo profesional.





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

Distribución de Plantilla por Clasificación Profesional/Puestos de Trabajo								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
APRENDIZ/A	7	77,78%	16,28%	2	22,22%	15,38%	9	16,07%
COCINERO/A	1	100,00%	2,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,79%
COORDINADOR/A DOCENTE	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	7,69%	1	1,79%
DIRECTOR/A	1	100,00%	2,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,79%
DOCENTE AREA SUPERIOR	1	100,00%	2,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,79%
LIMPIADOR/A	4	100,00%	9,30%	0	0,00%	0,00%	4	7,14%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	7,69%	1	1,79%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO	8	57,14%	18,60%	6	42,86%	46,15%	14	25,00%
SECRETARIO/A GENERAL	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
SOCORRISTA	1	50,00%	2,33%	1	50,00%	7,69%	2	3,57%
TAQUILLERO/A	1	100,00%	2,33%	0	0,00%	0,00%	1	1,79%
TECNICO/A DE GESTIÓN	1	33,33%	2,33%	2	66,67%	15,38%	3	5,36%
TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL	2	100,00%	4,65%	0	0,00%	0,00%	2	3,57%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	14	100,00%	32,56%	0	0,00%	0,00%	14	25,00%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### PUESTOS CLARAMENTE FEMINIZADOS (≥60% MUJERES)

**Técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería:** 14 personas, 100% mujeres. Principal núcleo femenino (32,56%). Gran peso estructural.

Otros puestos 100% femeninos (aunque de menor tamaño):

**Cocinero/a, Director/a, Docente área superior, Limpiador/a, Secretario/a general, Taquillero/a, Técnico/a educación infantil.**

**Aprendiz/a:** 77,78% mujeres y también relevante en volumen (9 personas). Feminizado.

**Interpretación:** Alta concentración femenina en áreas vinculadas al **cuidado, limpieza, educación y atención.**

### PUESTOS MASCULINIZADOS (≥60% HOMBRES)

**Coordinador/a docente, Operario/a servicios múltiples, y Técnico/a de gestión:**

100%, 100% y 66,67% masculinos respectivamente.

Aunque algunos de estos puestos tienen poco peso numérico, son importantes en cuanto a **posiciones de soporte técnico o gestión operativa.**

**Interpretación:** Poca presencia femenina en puestos técnicos o de coordinación.

### PUESTOS EQUILIBRADOS (40%-60%)

**Peón/a de silvicultura y mantenimiento:** 57,14% mujeres / 42,86% hombres. Es el **único puesto equilibrado con volumen significativo** (14 personas). Muy relevante en hombres (46,15% de ellos).

**Socorrista:** Paridad perfecta (50%-50%), aunque muy reducido (2 personas).

**Interpretación:** En general, el equilibrio está poco presente, y donde existe, es **excepción.**



**CONCLUSIÓN:**

- **Fuerte feminización estructural:** La mayoría de los puestos están ocupados principalmente o exclusivamente por mujeres (11 de 14).
- **Masculinización residual y concentrada:** Los hombres se concentran en muy pocos puestos (solo tres) y en algunos casos tienen representación exclusiva.
- **Equilibrio de género** muy escaso y solo presente en 2 de los 14 puestos (uno relevante en volumen: peón/a silvicultura).
- El reparto por sexo **refleja roles profesionales tradicionalmente estereotipados:**
  - Mujeres: cuidado, apoyo, administración, limpieza.
  - Hombres: coordinación técnica y mantenimiento.



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

Distribución de Plantilla por Nivel de Formación								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
<b>FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA</b>								
LICENCIADOS/AS-GRADO UNIVERSITARIO	3	60,00%	6,98%	2	40,00%	15,38%	5	8,93%
DIPLOMADOS/AS-GRADO UNIVERSITARIO	4	80,00%	9,30%	1	20,00%	7,69%	5	8,93%
BACHILLER SUPERIOR/FP2	1	50,00%	2,33%	1	50,00%	7,69%	2	3,57%
<b>FORMACIÓN INFERIOR/BÁSICA</b>								
GRADUADO ESCOLAR/ESO/FP1	14	93,33%	32,56%	1	6,67%	7,69%	15	26,79%
FORMACION BASICA	21	72,41%	48,84%	8	27,59%	61,54%	29	51,79%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>
<b>FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA</b>	<b>8</b>	<b>66,67%</b>	<b>18,60%</b>	<b>4</b>	<b>33,33%</b>	<b>30,77%</b>	<b>12</b>	<b>21,43%</b>
<b>FORMACIÓN INFERIOR/BÁSICA</b>	<b>35</b>	<b>79,55%</b>	<b>81,40%</b>	<b>9</b>	<b>20,45%</b>	<b>69,23%</b>	<b>44</b>	<b>78,57%</b>

### FORMACIÓN SUPERIOR/MEDIA

Incluye licenciados/as, diplomados/as y bachiller superior/FP2.

- **Mujeres:** 66,67% del total con este nivel.
- **Clasificación general: Feminizado**, aunque uno de los subgrupos (licenciados/as) está **equilibrado** (60% mujeres / 40% hombres).
- **Conclusión:** Aunque hay hombres, las mujeres dominan numéricamente también en los niveles formativos altos.

### FORMACIÓN INFERIOR/BÁSICA

Incluye ESO, FP1 y formación básica.

- **Mujeres:** 79,55% del total.
- **Clasificación general: Feminizado.**
- **Importancia estructural:** Este grupo representa el **78,57% de la plantilla total** y concentra el **81,4% de las mujeres** y el **69,2% de los hombres**.
- **Interpretación:** La mayoría de las personas trabajadoras tienen **niveles formativos bajos**, lo cual puede condicionar el tipo de puesto que ocupan.

### CASOS PARTICULARES DESTACADOS

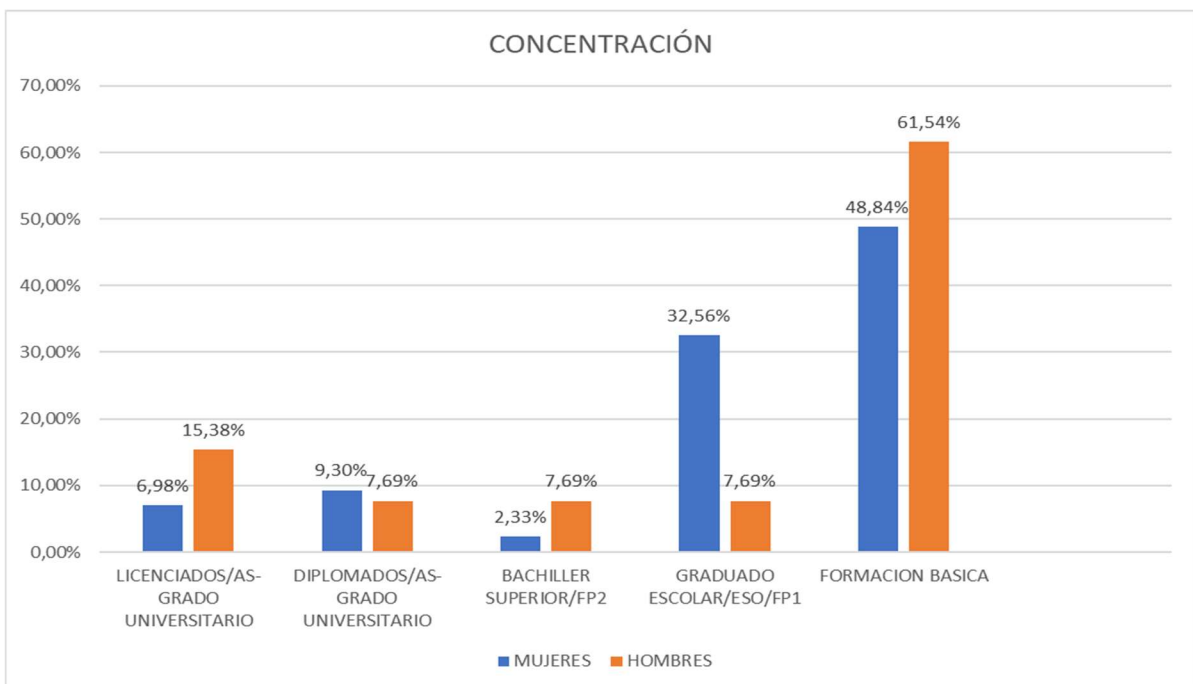
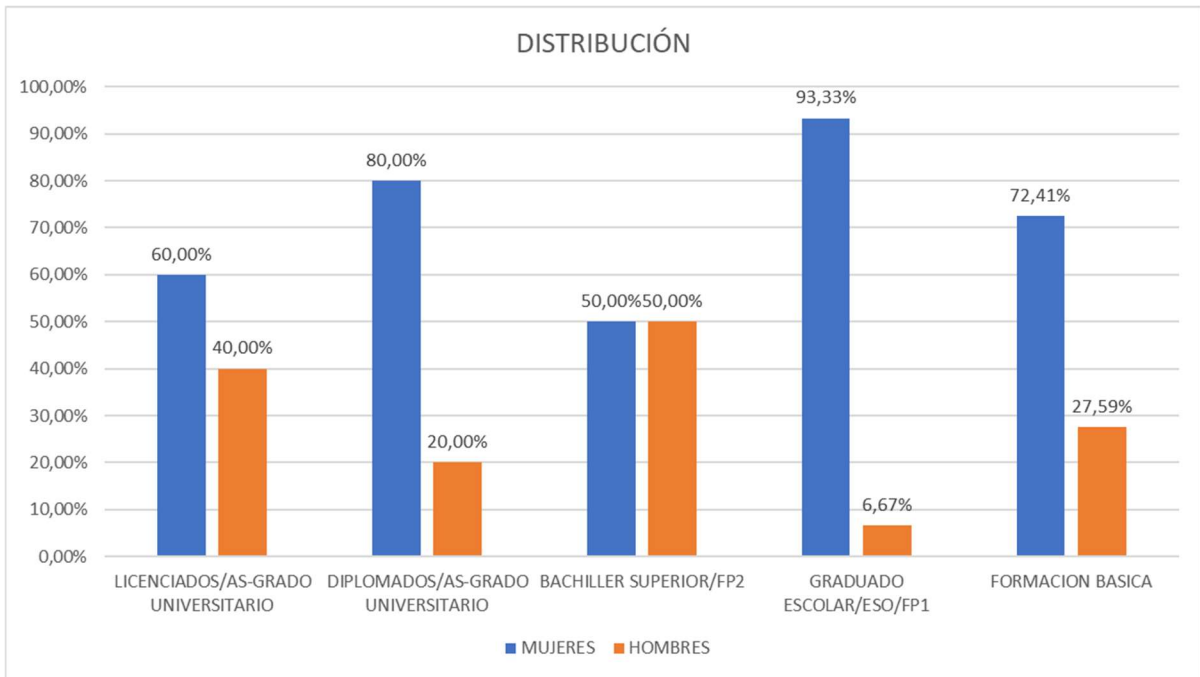
- **Graduado escolar / ESO / FP1:** 93,3% mujeres. Muy **feminizado**. Aporta casi 1 de cada 3 mujeres de la plantilla (32,56%).
- **Formación básica:** Aunque incluye a ambos sexos, está también muy feminizada y es el **núcleo formativo más amplio** (29 personas).
- **Licenciados/as: Equilibrado (60/40)**, pero el **doble de concentración en hombres (15,38%)** que en mujeres (6,98%). Indica que los hombres tienen proporcionalmente mayor presencia en los niveles más altos de cualificación.
- **Bachiller/FP2:** Perfecta paridad, aunque el grupo es pequeño (2 personas).



**CONCLUSIÓN:**

- La plantilla está **mayoritariamente concentrada en niveles de formación básicos** (78,57% del total), lo que puede tener implicaciones en:
  - Tipología de los puestos ocupados.
  - Posibilidades de promoción.
  - Niveles salariales.
  -
- Aunque hay mujeres en todos los niveles, **los hombres presentan mayor peso relativo en la formación universitaria de primer ciclo (licenciaturas)**.
- **Feminización intensa en los niveles bajos**, lo cual puede reflejar tanto las dinámicas de contratación como la segregación por género desde el acceso a la formación.





### 1.13 Distribución de mujeres y hombres, por Promoción.

En el ejercicio analizado (2024) no se da ningún caso de promoción.

### 1.14 Comunicación interna y externa.

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

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

### EL LENGUAJE

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

En el Plan se propondrán medidas para:

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

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

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

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

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



## 2 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### 2.1 Ingresos del último año.

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

Distribución por Ingresos en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	1	50,00%	4,17%	1	50,00%	11,11%	2	6,06%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>4,17%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>11,11%</b>	<b>2</b>	<b>6,06%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
PERSONAL TECNICO	9	81,82%	37,50%	2	18,18%	22,22%	11	33,33%
PERSONAL OPERATIVO	14	70,00%	58,33%	6	30,00%	66,67%	20	60,61%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>23</b>	<b>74,19%</b>	<b>95,83%</b>	<b>8</b>	<b>25,81%</b>	<b>88,89%</b>	<b>31</b>	<b>93,94%</b>
<b>TOTAL</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>TOTAL INGRESOS FUNCIONARIOS</b>	1	100,00%	4,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,00%
<b>TOTAL INGRESOS LABORALES</b>	24	72,73%	96,00%	9	27,27%	100,00%	33	100,00%
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>25</b>	<b>73,53%</b>	<b>100,00%</b>	<b>9</b>	<b>26,47%</b>	<b>100,00%</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

#### FUNCIONARIOS/AS

- Solo hay **1 ingreso**, correspondiente a una **mujer** en un puesto **superior**.
- **Distribución:** 100% mujer.
- **Concentración:** 100% mujeres.
- **Tramo feminizado** (claramente, ya que no hay hombres).

- 1) CAUSA:  
NECESIDAD CUBRIR PLAZA: 1 MUJER
- 2) EDAD: 33 AÑOS
- 3) VINCULACIÓN: FUNCIONARIA
- 4) TIPO DE RELACIÓN LABORAL/CONTRATACIÓN: CONTRATO INDEFINIDO
- 5) JORNADA: A TIEMPO COMPLETO
- 6) NIVEL JERARQUICO: SUPERIOR
- 7) PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIA
- 8) CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES



## LABORALES

- Total, ingresos: **33** (24 mujeres y 9 hombres).
- **Distribución:**
  - Mujeres: 72,73%
  - Hombres: 27,27%
- **Concentración:**
  - Mujeres: mayor concentración en personal técnico y operativo (37,5% y 58,33% respectivamente).
  - Hombres: más concentrados en personal operativo (66,67%).
- **Tramos:**
  - Personal Técnico:** 81,82% mujeres → **feminizado.**
  - Personal Operativo:** 70% mujeres → **feminizado.**
  - Mando Intermedio:** 50% mujeres → **equilibrado.**

- 1) CAUSA:  
NECESIDADES DE PRODUCCIÓN.
- 2) EDAD:
  - DE 19 AÑOS A 25: 3 MUJERES/3 HOMBRES.
  - DE 26 AÑOS A 30 AÑOS: 2 MUJERES/2 HOMBRES
  - DE 31 AÑOS A 35 AÑOS: 2 MUJERES
  - DE 36 AÑOS A 40 AÑOS: 2 MUJERES/2 HOMBRES
  - DE 41 AÑOS A 45 AÑOS: 7 MUJERES/1 HOMBRE
  - DE 46 AÑOS A 50 AÑOS: 1 MUJERES
  - DE 51 AÑOS A 55 AÑOS: 1 MUJER/1 HOMBRE
  - DE 56 AÑOS A 60 AÑOS:
  - MAYOR DE 60 AÑOS: 5 MUJERES
- 3) VINCULACIÓN:
  - LABORAL
- 4) TIPO DE RELACIÓN LABORAL/CONTRATACIÓN:
  - CONTRATO INDEFINIDO: 1 MUJER/1 HOMBRE
  - CONTRATO FIJO-DISCONTINUO: 1 MUJERES.
  - CONTRATO TEMPORAL: 22 MUJERES/8 HOMBRES
- 5) JORNADA:
  - A TIEMPO COMPLETO: 17 MUJERES/4 HOMBRES
  - A TIEMPO PARCIAL: 7 MUJERES/4 HOMBRES
- 6) NIVEL JERARQUICO:
  - MANDO INTERMEDIO: 1 MUJER/1 HOMBRE
  - PERSONAL TÉCNICO: 9 MUJERES/2 HOMBRES
  - PERSONAL OPERATIVO: 14 MUJERES/6 HOMBRES
- 7) PUESTO DE TRABAJO:
  - APRENDIZ: 7 MUJERES/2 HOMBRES
  - COORDINADOR/A DOCENTE: 1 HOMBRE
  - DOCENTE AREA SUPERIOR: 1 MUJER
  - LIMPIADOR/A: 2 MUJERES
  - PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO: 4 MUJERES/4 HOMBRES
  - SOCORRISTA: 1 MUJER/1 HOMBRE
  - TÉCNICO DE GESTIÓN: 1 MUJER/1 HOMBRE
  - TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL: 1 MUJER
  - TAQUILLERO/A: 1 MUJER
  - TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA: 6 MUJERES
  -

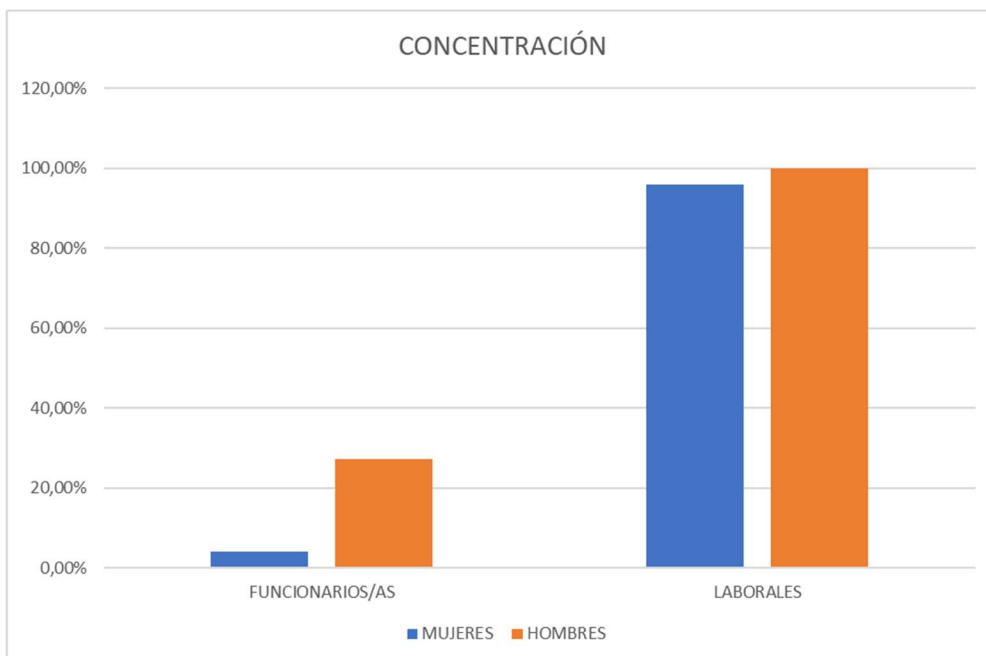
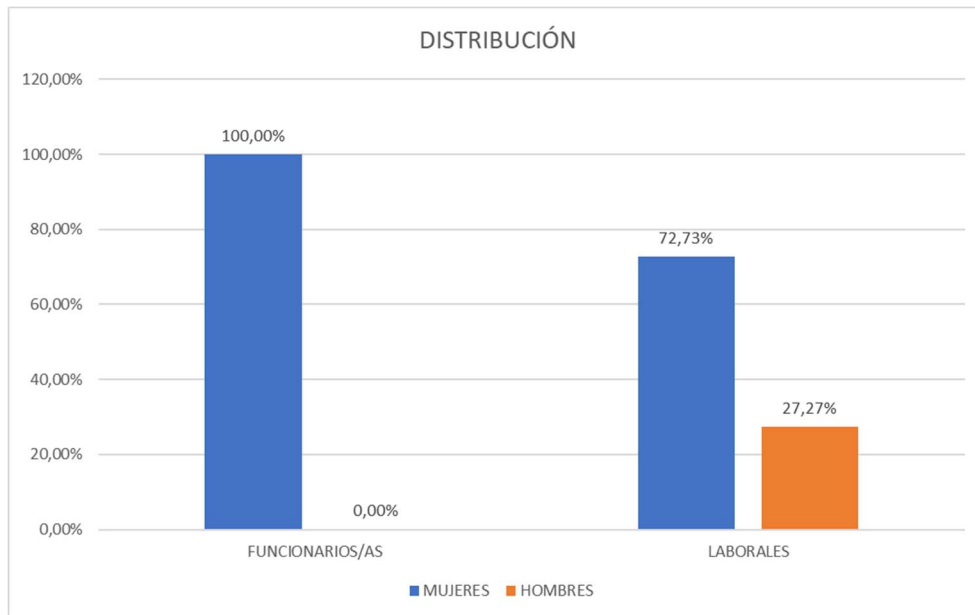


8) CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES:

- 1 HIJO/A: 1 MUJER
- 2 HJOS: 6 MUJERES/2 HOMBRES

**CONCLUSIÓN:**

- Hay una clara feminización en ingresos laborales, especialmente en los puestos técnicos y operativos.
- El único ingreso de personal funcionario es femenino, en nivel superior.



## 2.2 Ceses del último año.

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

Distribución por Ceses en la Plantilla								
LABORALES	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	VALOR ABSOLUTO	DISTRIB.
<b>CARGOS DE RESPONSABILIDAD</b>								
SUPERIOR	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
MANDO INTERMEDIO	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>OTROS PUESTOS DE TRABAJO</b>								
PERSONAL TECNICO	12	85,71%	38,71%	2	14,29%	20,00%	14	34,15%
PERSONAL OPERATIVO	19	70,37%	61,29%	8	29,63%	80,00%	27	65,85%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>31</b>	<b>75,61%</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>24,39%</b>	<b>100,00%</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>75,61%</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>24,39%</b>	<b>100,00%</b>	<b>41</b>	<b>100,00%</b>

<b>TOTAL CESES FUNCIONARIOS</b>	1	100,00%	3,13%	0	0,00%	0,00%	1	2,38%
<b>TOTAL CESES LABORALES</b>	31	75,61%	96,88%	10	24,39%	100,00%	41	97,62%
<b>TOTAL CESES</b>	<b>32</b>	<b>76,19%</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>23,81%</b>	<b>100,00%</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>

### FUNCIONARIOS/AS

- Solo hay **1 cese**, correspondiente a una **mujer** en un puesto superior.
- **Distribución:** 100% mujer.
- **Causa:** Traslado.
- **Tramo feminizado.**

#### 9) CAUSA:

TRASLADO: 1 MUJER

#### 10) EDAD: 37 AÑOS

#### 11) VINCULACIÓN: FUNCIONARIA

#### 12) TIPO DE RELACIÓN LABORAL/CONTRATACIÓN: CONTRATO INDEFINIDO

#### 13) JORNADA: A TIEMPO COMPLETO

#### 14) NIVEL JERARQUICO: SUPERIOR

#### 15) PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIA

#### 16) CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES: 1 HIJO/A

### LABORALES

- Total, ceses: **41** (31 mujeres y 10 hombres).
- **Distribución:**  
Mujeres: 75,61%  
Hombres: 24,39%
- **Concentración:**  
Mujeres: personal técnico (38,71%) y operativo (61,29%).  
Hombres: principalmente en personal operativo (80%).



- **Tramos:**

**Personal Técnico:** 85,71% mujeres → **feminizado.**

**Personal Operativo:** 70,37% mujeres → **feminizado.**

9) CAUSA:

FINALIZACIÓN DE CONTRATO:

- 31 MUJERES
- 10 HOMBRES

BAJA POR INCAPACIDAD PERMANENTE:

- 1 MUJER

10) EDAD:

- DE 19 AÑOS A 25: 3 MUJERES/3 HOMBRES.
- DE 26 AÑOS A 30 AÑOS: 3 MUJERES/3 HOMBRES
- DE 31 AÑOS A 35 AÑOS: 3 MUJERES
- DE 36 AÑOS A 40 AÑOS: 3 MUJERES/2 HOMBRES
- DE 41 AÑOS A 45 AÑOS: 6 MUJERES/1 HOMBRE
- DE 46 AÑOS A 50 AÑOS: 2 MUJERES
- DE 51 AÑOS A 55 AÑOS: 3 MUJERES/1 HOMBRE
- DE 56 AÑOS A 60 AÑOS: 3 MUJERES
- MAYOR DE 60 AÑOS: 6 MUJERES

11) VINCULACIÓN:

- LABORAL

12) TIPO DE RELACIÓN LABORAL/CONTRATACIÓN:

- CONTRATO INDEFINIDO: 1 MUJER
- CONTRATO TEMPORAL: 30 MUJERES/10 HOMBRES

13) JORNADA:

- A TIEMPO COMPLETO: 14 MUJERES/4 HOMBRES
- A TIEMPO PARCIAL: 14 MUJERES/ 6 HOMBRES

14) NIVEL JERARQUICO:

- PERSONAL TÉCNICO: 9 MUJERES/2 HOMBRES
- PERSONAL OPERATIVO: 19 MUJERES/8 HOMBRES

15) PUESTO DE TRABAJO:

- APRENDIZ: 7 MUJERES/2 HOMBRES
- COORDINADOR/A DOCENTE: 1 HOMBRE
- DOCENTE AREA SUPERIOR: 1 MUJER
- LIMPIADOR/A: 3 MUJERES
- PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO: 8 MUJERES/6 HOMBRES
- SOCORRISTA: 1 MUJER/1 HOMBRE
- TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL: 2 MUJERES
- TAQUILLERO/A: 1 MUJER
- TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA: 8 MUJERES

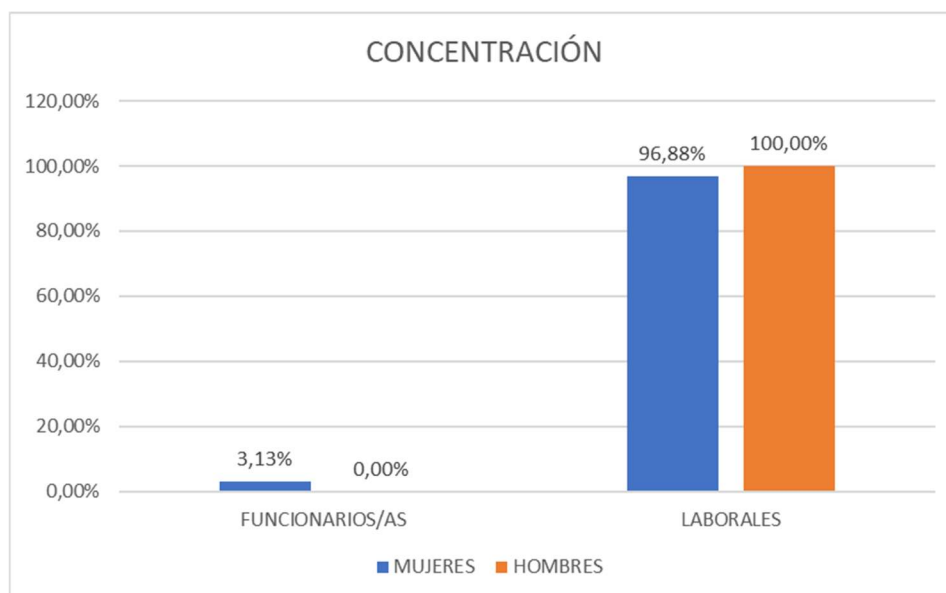
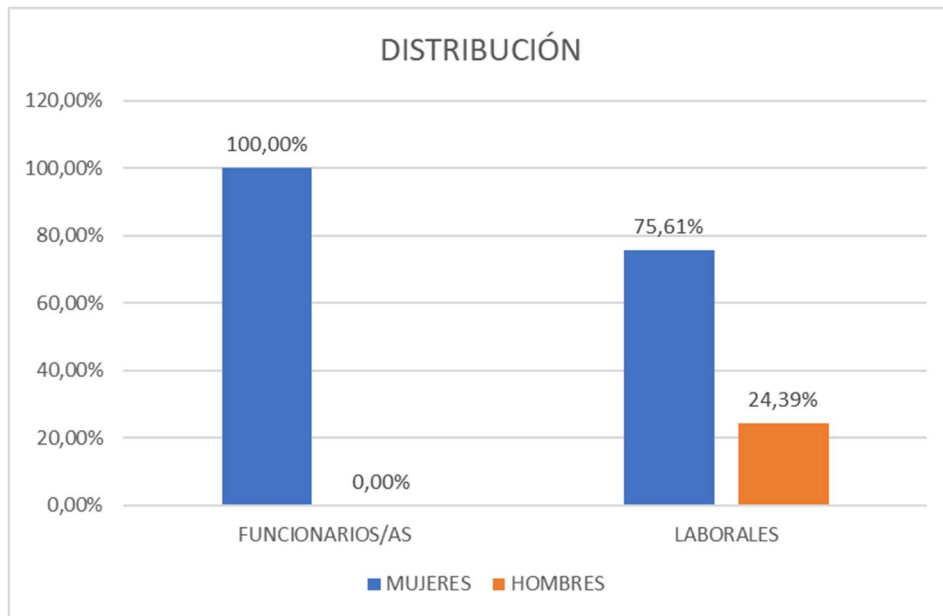
16) CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES:

- 1 HIJO/A: 1 MUJER
- 2 HJOS: 6 MUJERES/2 HOMBRES

**CONCLUSIÓN:**

- Los ceses están **feminizados**, sobre todo en puestos laborales operativos y técnicos.
- Nuevamente, el único cese en funcionarios es una mujer, en nivel superior.





### CONCLUSIÓN GLOBAL:

1) **Desequilibrio de género:** tanto en ingresos como ceses hay **sobrerrepresentación femenina**, especialmente entre personal laboral. Esto puede evidenciar:

- Mayor rotación o precariedad laboral femenina.
- Segregación ocupacional por género (puestos técnicos/operativos feminizados).
- Baja presencia masculina en ciertas categorías o procesos de contratación.

2) **FUNCIONARIADO:**

Casística extremadamente limitada (1 ingreso y 1 cese, ambos de mujeres), lo que impide extraer conclusiones sólidas.

3) **Concentración:**

Las mujeres se concentran en categorías operativas y técnicas.



Los hombres están más concentrados en operativos, pero con mucha menor presencia general.

**4) Implicaciones de género:**

La feminización de tramos más bajos (operativo y técnico) puede sugerir barreras para el acceso a puestos superiores y de mando para mujeres.

La equidad en mando intermedio laboral (50/50) es un indicador positivo, aunque poco representativo por el bajo volumen (solo 2 ingresos).



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

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

#### CRITERIOS.

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

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

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

#### CANALES.

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

#### DESCRIPCIÓN DE PERFILES.

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

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



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

Lenguaje no sexista e inclusivo.

### PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

#### OPOSICIÓN, CONCURSO/OPOSICIÓN:

Se constituye un Tribunal de Selección.

#### CONCURSOS:

El técnico del Área.

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

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

### FORMACIÓN.

El Ayto. de Valdelosa no dispone de un Reglamento de Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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



Para las personas trabajadoras de la residencia se han impartido los siguientes cursos y han participado todo el personal:

CURSO RCP			
MUJERES	%	HOMBRES	%
20	100,00	0	0,00%

CURSO DESA			
MUJERES	%	HOMBRES	%
20	100,00	0	0,00%

El resto del personal del Ayuntamiento se forman en base a los programas de formación de las entidades: ECLAP e INAP para administración local, **aunque no se dispone de base de datos.**

#### **PROMOCIÓN.**

**No se han convocado procesos selectivos de promoción interna, no hay carrera profesional.**



### 3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

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

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

#### 3.2 Diagnóstico en materia salarial.

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

##### PERSONAL FUNCIONARIO

Se regulan por la normativa vigente:

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

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

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

###### Artículo 1 Conceptos retributivos

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

###### Artículo 2 Retribuciones básicas

1. La cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije, para cada uno de los grupos A, B, C, D y E a que se refiere el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local.
2. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

###### Artículo 3 Complemento de destino

1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.



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

#### Artículo 4 Complemento específico

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

#### Artículo 5 Complemento de productividad

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.
5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2.b, de esta norma.
6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya



establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

#### Artículo 6 Gratificaciones

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

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

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

#### Artículo 8 Normas especiales

1. Los funcionarios que desempeñen sus tareas al servicio de agrupaciones para sostenimiento de funcionarios en común percibirán, en todo caso, un 15 por 100 de la cuantía del complemento de destino asignado al puesto de trabajo, por cada uno de los Ayuntamientos agrupados y en concepto de complemento específico, sin que la cuantía asignada por esta circunstancia pueda exceder del 60 por 100, aunque sean más de cuatro los Ayuntamientos que constituyan la agrupación.
2. Las indemnizaciones por razón del servicio o por residencia en territorio nacional del personal al servicio de las Corporaciones Locales que tengan derecho a ellas serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado. En ningún caso habrá derecho a percibir indemnización por casa-habitación.  
No obstante, ninguno de los supuestos contemplados en el número anterior del presente artículo dará lugar a la percepción de dietas.
3. Los funcionarios de la Administración Local que, de acuerdo con las normas en vigor, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional sobre la totalidad de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.  
Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los funcionarios disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha de devengo de las citadas pagas.



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

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

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

## PERSONAL LABORAL

Es de aplicación el convenio colectivo asignado a cada puesto de trabajo, que prevé para el Personal Laboral.



## 4 CONDICIONES DE TRABAJO.

### 4.1 Jornada de Trabajo.

Distribución de Plantilla: Tipo de Jornada de Trabajo								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
CONTINUA	29	69,05%	67,44%	13	30,95%	100,00%	42	75,00%
TURNOS	14	100,00%	32,56%	0	0,00%	0,00%	14	25,00%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

#### 1. JORNADA CONTINUA:

- **Total:** 42 personas (75% de la plantilla)
  - Mujeres:** 29 (69,05%)
    - **Concentración femenina:** 67,44%
  - Hombres:** 13 (30,95%)
    - **Concentración masculina:** 100%
    -
- **Valoración:**

Aunque es el único tramo donde hay hombres, **está feminizado**, ya que las mujeres representan casi el 70%.

Sin embargo, **los hombres que están en la plantilla tienen jornada continua en el 100% de los casos**, lo que muestra una **exclusividad masculina en ese tipo de jornada**.

#### 2. TURNOS:

- **Total:** 14 personas (25% de la plantilla)
  - Mujeres:** 14 (100%)
    - **Concentración femenina:** 32,56%
  - Hombres:** 0 (0%)
- **Valoración:**

**Jornada totalmente feminizada**, sin presencia masculina.

Cerca de un tercio de las mujeres están en turnos, lo que puede implicar condiciones laborales más exigentes o menos conciliadoras para ellas.

#### CONCLUSIÓN:

- Las mujeres soportan la **totalidad de la carga de los turnos**, lo que puede tener repercusiones en conciliación familiar, salud y condiciones laborales.
- Aunque no hay presencia masculina en turnos, los hombres ocupan un lugar más privilegiado con **mayor estabilidad horaria**.
- La distribución del tipo de jornada refleja una **estructura fuertemente feminizada** y una **asimetría en la asignación de condiciones laborales**, con las mujeres asumiendo la totalidad de los puestos con jornada por turnos. Este reparto plantea un **riesgo de discriminación indirecta**, al asociar condiciones menos favorables a un solo sexo.



## 4.2 Horario y Trabajo a Turnos.

Distribución de Plantilla: Horario de Trabajo								
2024	MUJERES			HOMBRES			TOTAL	
	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	IND. DISTRIB.	IND. CONCENT.	NÚM.	DISTRIB.
ORDINARIO	11	64,71%	25,58%	6	35,29%	46,15%	17	30,36%
REDUCIDO	22	75,86%	51,16%	7	24,14%	53,85%	29	51,79%
TURNOS	10	100,00%	23,26%	0	0,00%	0,00%	10	17,86%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>76,79%</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>23,21%</b>	<b>100,00%</b>	<b>56</b>	<b>100,00%</b>

### 1. HORARIO ORDINARIO

- **Total:** 17 personas (30,36% de la plantilla)
  - Mujeres: 11 (64,71%)
    - Concentración: 25,58% de las mujeres
  - Hombres: 6 (35,29%)
    - Concentración: 46,15% de los hombres
- **Clasificación: Feminizado**, aunque próximo al umbral del equilibrio (60% mujeres).

#### Interpretación:

A pesar de que las mujeres son mayoría, los hombres están proporcionalmente más concentrados en este horario (46,15% frente al 25,58% de las mujeres).

Este horario parece ofrecer mejores condiciones, lo que sugiere posible sesgo favorable hacia los hombres en su asignación.

### 2. HORARIO REDUCIDO

- **Total:** 29 personas (51,79%)
  - Mujeres: 22 (75,86%)
    - Concentración: 51,16%
  - Hombres: 7 (24,14%)
    - Concentración: 53,85%
- **Clasificación: Feminizado**

#### Interpretación:

Este es el horario más común para ambos sexos.

Aunque más mujeres lo ocupan, los hombres están levemente más concentrados en él (53,85%) que las mujeres (51,16%).

Puede ser interpretado como una opción de conciliación, pero no exclusiva de mujeres.

### 3. Horario de Turnos

- **Total:** 10 personas (17,86%)
  - Mujeres: 10 (100%)
    - Concentración: 23,26%
  - Hombres: 0 (0%)
- **Clasificación: Feminizado extremo**

#### Interpretación:

Solo mujeres trabajan en turnos.

Se repite un patrón ya observado en tipo de jornada: **los turnos recaen exclusivamente sobre las mujeres**, lo que puede implicar desigualdad en la carga de horarios más exigentes o menos compatibles con la conciliación personal y familiar.



#### CONCLUSIÓN:

- 1) **Desequilibrio de género estructural:** Las mujeres representan más de las tres cuartas partes de la plantilla, lo cual ya sesga todas las distribuciones.
- 2) **Concentración:**
  - **Hombres:** más concentrados en horarios ordinarios y reducidos.
  - **Mujeres:** más diversificadas, pero asumen en exclusiva los turnos (23% de ellas).
- 3) **Condiciones potencialmente desiguales:**
  - La exclusividad femenina en los **turnos** podría señalar un **reparto inequitativo de las cargas laborales más duras**.
  - Aunque los hombres son minoría, están más concentrados en los **horarios estables (ordinario y reducido)**.

### 4.3 Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Conforme a la legislación vigente

### 4.4 Sistema de trabajo y rendimiento.

El Ayto. de Valdelosa tiene debidamente definidos Sistemas de trabajo y Rendimiento.

#### SISTEMA DE TRABAJO

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

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

En este sentido se aplica la normativa específica para la Administraciones Públicas **para el personal funcionario y los Convenios Colectivos para el Personal Laboral**.

#### RENDIMIENTO

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

#### TELETRABAJO

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

No se dispone de Base de Datos y distribución.



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

El Ayto. de Valdelosa tiene contratado un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPA).

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

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

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

#### **4.7 Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.**

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

##### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El sistema utilizado es el recogido en los Arts. 76 y 77 del TREBEP.

##### **PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

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

#### **4.8 Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.**

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

##### **SUSPENSIÓN**

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

- 18) Mutuo acuerdo de las partes.
- 19) Causas consignadas válidamente en el contrato.
- 20) Excedencia forzosa.
- 21) Incapacidad temporal.
- 22) Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- 23) Riesgo durante el embarazo.
- 24) Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- 25) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- 26) Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- 27) Fuerza mayor temporal.



- 28) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 29) Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- 30) Ejercicio de cargo público representativo.
- 31) Ejercicio del derecho de huelga.
- 32) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- 33) Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- 34) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- 35) Excedencia voluntaria

## EXTINCIÓN

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

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

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

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido.
- Finalización de las causas que justificaron la interinidad.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del trabajador.
- Jubilación del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Fuerza mayor.
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Despido disciplinario.
- Causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## 4.9 Permisos y excedencias.

No hay base de Datos.

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

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



#### **4.11 Ausencias no justificadas.**

En el período analizado, el año 2024, no se han producido ausencias no justificadas.

#### **4.12 Régimen de movilidad funcional y geográfica.**

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

El Ayto. de Valdelosa dispone de varios centros de trabajo dentro del municipio.

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

#### **4.13 Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

En el período 2021, 2021, 2023 y 2024 no se han producido ningún caso.

#### **4.14 Personas trabajadoras cedidas por otra empresa.**

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

#### **4.15 Inaplicación de convenio.**

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



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

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

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

#### NORMATIVA NACIONAL Y AUTONÓMICA.

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

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

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

Ante la ausencia de canal, es la Secretaría de este Ayuntamiento la persona encargada de informar sobre los derechos

### 5.3 Permisos y excedencias del último año.

No se dispone de Base de Datos.

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

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

- 41) Las jornadas están distribuidas de conformidad al TREBEP y en los Convenios Colectivos en los que se enmarcan las personas trabajadoras laborales.
- 42) Posibilidad de solicitar reducción de jornada.
- 43) Posibilidad de solicitar excedencia.
- 44) Flexibilidad de hora de entrada y salida del trabajo.
- 45) Permisos de acompañamiento a consulta médica a un familiar.
- 46) Permisos por ingreso hospitalario o enfermedad grave de familiar.
- 47) Flexibilidad en el disfrute de vacaciones y descansos.



- 48) Posibilidad de teletrabajar.
- 49) Jornada continuada.
- 50) Permisos retribuidos por cuidado de familiares.
- 51) Ayudas con cargo al fondo social.
- 52) Permiso retribuido los días Nochebuena y Nochevieja.

## 6 Infrarrepresentación femenina.

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

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

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

## 8 Resumen del Análisis. Principales Conclusiones. Propuestas.

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

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

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

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



## 8.1 PRINCIPALES CONCLUSIONES.

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

### 1. ALTA FEMINIZACIÓN DE LA PLANTILLA

- El 76,79% de las personas empleadas son mujeres, lo que indica una clara feminización estructural del empleo público local en Valdelosa.
- Esta sobrerrepresentación femenina se manifiesta en casi todos los indicadores: tipo de contrato, jornada, nivel jerárquico, áreas funcionales y antigüedad.

### 2. ESCASA REPRESENTACIÓN MASCULINA

- Los hombres representan solo el 23,21% del personal, con una presencia especialmente baja en áreas asistenciales, puestos técnicos y niveles superiores.
- No hay hombres en el nivel directivo superior ni con más de 10 años de antigüedad, lo que sugiere una falta de acceso, promoción o retención.

### 3. PLANTILLA ENVEJECIDA Y POCAS RENOVACIÓN

- El 37,5% del personal tiene más de 51 años, lo que representa un riesgo ante futuras jubilaciones.
- Baja presencia de jóvenes: apenas el 3,57% está por debajo de los 20 años.
- Se recomienda implementar políticas activas de reclutamiento y sucesión, especialmente dirigidas a población joven

### 4. PREDOMINIO DE CONTRATOS LABORALES Y TEMPORALES

- El 94,64% del personal está contratado bajo régimen laboral y solo el 5,36% son funcionarios/as.
- Alta presencia de contratos temporales (73,21%), muchos de ellos a tiempo parcial y con fuerte concentración femenina.
- Esta estructura contractual genera riesgos de precariedad e inestabilidad, afectando principalmente a las mujeres.

### 5. JORNADAS PARCIALES Y PRECARIAS FEMINIZADAS

- Las mujeres ocupan la mayoría de los contratos a tiempo parcial (70,83%) y los contratos fijos discontinuos (100%).
- Esto refleja una posible segmentación de género en las condiciones laborales, vinculada a estereotipos sobre conciliación y roles de cuidado.

### 6. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN FEMINIZADA, PERO CON Matices

- Aunque las mujeres dominan en todos los niveles formativos, los hombres están proporcionalmente más presentes en niveles universitarios superiores.
- El 93,3% del personal con ESO o FP1 son mujeres, lo que sugiere una feminización de los niveles formativos medios e inferiores.



## 7. DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL CON SESGO DE GÉNERO

- Áreas como residencia asistencial y formación están totalmente feminizadas.
- Mantenimiento y servicios generales es la única área con equilibrio real (53,33% mujeres, 46,67% hombres).
- Los puestos de trabajo siguen patrones tradicionales: las mujeres en cuidados, limpieza y educación; los hombres en mantenimiento.

## 8. DESIGUALDAD EN LA PERMANENCIA LABORAL

- Las trayectorias largas (>10 años) son exclusivamente femeninas.
- En los tramos medios de antigüedad (1-3 años), también predominan las mujeres.
- Esta situación podría deberse a una mayor retención femenina, pero también a sesgos de contratación o abandono masculino.

## 9. POCA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN MANDOS Y PROMOCIÓN

- Aunque hay paridad en los mandos intermedios, los niveles técnicos y operativos están feminizados.
- Ausencia total de hombres en la dirección superior, lo que podría limitar la diversidad de liderazgos.
- La movilidad interna y la promoción deberían analizarse para garantizar igualdad real de oportunidades.

## 10. RECOMENDACIONES CLAVE

- Desarrollar estrategias de captación de talento joven.
- Fomentar la incorporación masculina en áreas feminizadas y femenina en áreas técnicas.
- Reforzar políticas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar y ajustar procesos de selección, promoción y formación con perspectiva de género.





**-ANEXO II-**

**I PLAN DE IGUALDAD DEL  
AYUNTAMIENTO DE  
VALDELOSA**

**AUDITORIA  
RETRIBUTIVA**

**Valdeposa, mayo de 2025**



## A CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

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

## B CONCEPTO.

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

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

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

### B.1 Principio de Transparencia retributiva.

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

## C CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

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

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

### C.1 VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

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

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

En este punto hay que tener en cuenta el Ayto. de Valdelosa ha realizado una Valoración de los Puestos de Trabajo con la herramienta del ministerio y con los resultados obtenidos se ha procedido a realizar la Auditoría.



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

Por lo tanto, **EL REGISTRO SALARIAL Y EN CONSECUENCIA LA VPT DEBEN SER REVISADOS.**

### C.1.2 Agrupaciones y Distribución de Puestos.

PUESTO DE TRABAJO	PUNTOS	AGRUPACIÓN	M	H	CATEGORIZACIÓN
SECRETARIO/A GENERAL	751	9	2	0	FEMINIZADA
DIRECTOR/A	598	7	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A DE GESTIÓN	598	7	1	2	MASCULINIZADA
COORDINADOR/A DOCENTE	531	6	0	1	MASCULINIZADA
DOCENTE AREA SUPERIOR	531	6	1	0	FEMINIZADA
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	461	5	14	0	FEMINIZADA
COCINERO/A	334	4	1	0	FEMINIZADA
TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL	328	4	2	0	FEMINIZADA
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	300	3	0	1	MASCULINIZADA
SOCORRISTA	254	3	1	1	EQUILIBRADA
LIMPIADOR/A	152	1	4	0	FEMINIZADA
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO	146	1	8	6	FEMINIZADA
TAQUILLERO/A	101	1	1	0	FEMINIZADA
APRENDIZ/A	61	1	7	2	FEMINIZADA

### C.2 RELEVANCIA DE OTROS FACTORES.

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

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

### C.3 CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES.

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

### C.4 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### C.4.1 Sistema o criterio de Clasificación Profesional.

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

#### C.5 Contenido.

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



### C.5.1 Normalización de los datos.

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

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

Se parte de una jornada de 37,50 horas semanales, lo que suponen 1.950 horas/año.

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



## 1.- AUDITORÍA POR RELACIÓN DE AGRUPACIONES. REMUNERACIONES SALARIALES

### TOTAL RETRIBUCIONES

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		31.365,94	100,00%	0,00	0,00%	31.365,94	-100,00%	31.365,94	100,00%	0,00	0,00%	31.365,94	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	31.365,94	100,00%	0,00	0,00%	31.365,94	-100,00%	31.365,94	100,00%	0,00	0,00%	31.365,94	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		25.272,80	99,42%	25.565,21	100,57%	25.419,15	1,15%	25.272,80	99,60%	25.565,21	100,75%	25.374,87	1,15%
DIRECTOR/A	07	35.164,04	100,00%	0,00	0,00%	35.164,04	-100,00%	35.164,04	100,00%	0,00	0,00%	35.164,04	-100,00%
TECNICO/A DE GESTIÓN		25.917,99	100,91%	25.565,21	99,54%	25.683,00	-1,37%	25.917,99	100,00%	25.565,21	98,64%	25.917,99	-1,36%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		23.932,96	100,00%	23.932,96	100,00%	23.932,96	0,00%	23.932,96	100,00%	23.932,96	100,00%	23.932,96	0,00%
COORDINADOR/A DOCENTE	06	0,00	0,00%	23.932,96	100,00%	23.932,96	100,00%	0,00	0,00%	23.932,96	100,00%	23.932,96	100,00%
DOCENTE AREA SUPERIOR		23.932,96	100,00%	0,00	0,00%	23.932,96	-100,00%	23.932,96	100,00%	0,00	0,00%	23.932,96	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		20.022,11	100,00%	0,00	0,00%	20.022,11	-100,00%	20.022,11	100,00%	0,00	0,00%	20.022,11	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	20.022,11	100,00%	0,00	0,00%	20.022,11	-100,00%	20.022,11	100,00%	0,00	0,00%	20.022,11	-100,00%



Cód. Validación: AN5S4YKJYED44X86MPR05K  
 Verificación: https://sede.ayto-valdeposo.es/verificac  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 89 de 110

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		16.140,36	100,00%	15.223,16	94,32%	16.140,36	-5,68%	17.349,32	100,00%	15.223,16	87,74%	17.349,32	-12,26%
COCINERO/A	04	19.648,22	100,00%	0,00	0,00%	19.648,22	-100,00%	19.648,22	100,00%	0,00	0,00%	19.648,22	-100,00%
TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL		14.386,42	100,00%	0,00	0,00%	14.386,42	-100,00%	14.386,42	100,00%	0,00	0,00%	14.386,42	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.425,38	86,95%	15.223,16	106,53%	14.290,57	19,58%	12.425,38	100,00%	15.223,16	122,52%	12.425,38	22,52%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	03	0,00	0,00%	18.004,15	100,00%	18.004,15	100,00%	0,00	0,00%	18.004,15	100,00%	18.004,15	100,00%
SOCORRISTA		12.425,38	99,93%	12.442,17	100,07%	12.433,78	0,14%	12.425,38	99,93%	12.442,17	100,07%	12.433,78	0,14%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.858,71	103,21%	11.609,21	93,18%	12.458,87	-10,03%	14.944,58	16,49%	12.828,52	84,84%	15.120,00	-16,49%
APRENDIZ/A	01	14.586,47	98,94%	15.287,54	103,70%	14.742,26	4,76%	15.120,00	100,00%	15.287,54	101,11%	15.120,00	1,11%
LIMPIADOR/A		17.475,40	100,00%	0,00	0,00%	17.475,40	-100,00%	17.475,40	100,00%	0,00	0,00%	17.475,40	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		10.185,96	99,18%	10.383,11	101,10%	10.270,40	1,92%	10.377,74	100,37%	10.369,50	100,29%	10.339,00	-0,08%
TAQUILLERO/A		17.530,58	100,00%	0,00	0,00%	17.530,58	-100,00%	17.530,58	100,00%	0,00	0,00%	17.530,58	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOS...  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronicas/...  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico



**TOTAL SALARIO BASE**

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		10.027,83	100,00%	0,00	0,00%	10.027,83	-100,00%	10.027,83	100,00%	0,00	0,00%	10.027,83	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	10.027,83	100,00%	0,00	0,00%	10.027,83	-100,00%	10.027,83	100,00%	0,00	0,00%	10.027,83	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		23.164,07	98,83%	22.526,29	96,10%	23.439,32	-2,72%	23.164,07	100,00%	22.526,29	97,25%	23.164,06	-2,75%
DIRECTOR/A	07	24.627,60	100,00%	0,00	0,00%	24.627,60	-100,00%	24.627,60	100,00%	0,00	0,00%	24.627,60	-100,00%
TECNICO/A DE GESTIÓN		21.700,53	97,53%	22.526,29	101,24%	22.251,04	3,71%	25.917,99	119,43%	22.526,29	103,81%	21.700,53	-15,63%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		20.513,16	100,00%	20.513,16	100,00%	20.513,16	0,00%	20.513,16	100,00%	20.513,16	100,00%	20.513,16	0,00%
COORDINADOR/A DOCENTE	06	0,00	0,00%	20.513,16	100,00%	20.513,16	100,00%	0,00	0,00%	20.513,16	100,00%	20.513,16	100,00%
DOCENTE AREA SUPERIOR		20.513,16	100,00%	0,00	0,00%	20.513,16	-100,00%	20.513,16	100,00%	0,00	0,00%	20.513,16	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		13.547,01	100,00%	0,00	0,00%	13.547,01	-100,00%	13.547,01	100,00%	0,00	0,00%	13.547,01	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	13.547,01	100,00%	0,00	0,00%	13.547,01	-100,00%	13.547,01	100,00%	0,00	0,00%	13.547,01	-100,00%

Cód. Validación: A1MST344UJYEL0M10C0PWF9H1K  
 Verificación: https://valdeposa.sedelectronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 91 de 110



PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		12.958,25	100,00%	0,00	0,00%	12.958,25	-100,00%	12.958,25	100,00%	0,00	0,00%	12.958,25	-100,00%
COCINERO/A	04	13.584,96	100,00%	0,00	0,00%	13.584,96	-100,00%	13.584,96	100,00%	0,00	0,00%	13.584,96	-100,00%
TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL		12.331,53	100,00%	0,00	0,00%	12.331,53	-100,00%	12.331,53	100,00%	0,00	0,00%	12.331,53	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		8.973,37	81,12%	12.106,68	109,44%	11.062,24	28,32%	8.973,37	81,12%	12.106,68	109,44%	11.062,24	28,32%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	03	0,00	0,00%	15.227,81	100,00%	15.227,81	100,00%	0,00	0,00%	15.227,81	100,00%	15.227,81	100,00%
SOCORRISTA		8.973,37	99,93%	8.985,54	100,07%	8.979,45	0,14%	8.973,37	99,93%	8.985,54	100,07%	8.979,45	0,14%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		11.268,05	99,59%	10.213,67	90,27%	11.314,76	-9,32%	11.409,47	11,73%	10.211,47	96,43%	10.589,87	-11,73%
APRENDIZ/A	01	12.502,69	98,94%	13.103,60	103,70%	12.636,22	4,76%	12.960,00	100,00%	13.103,60	101,11%	12.960,00	1,11%
LIMPIADOR/A		12.313,92	100,00%	0,00	0,00%	12.313,92	-100,00%	12.313,92	100,00%	0,00	0,00%	12.313,92	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		7.199,61	99,27%	7.323,95	100,98%	7.252,90	1,71%	7.307,97	99,95%	7.323,95	100,17%	7.311,47	0,22%
TAQUILLERO/A		13.055,99	100,00%	0,00	0,00%	13.055,99	-100,00%	13.055,99	100,00%	0,00	0,00%	13.055,99	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOS4003FE9H7  
 Verificación: https://valdeposa.es/electronicas/...  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico



**TOTAL COMPLEMENTOS**

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>21.338,11</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>21.338,11</b>	<b>-100,00%</b>	<b>21.338,11</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>21.338,11</b>	<b>-100,00%</b>
SECRETARIO/A GENERAL	09	21.338,11	100,00%	0,00	0,00%	21.338,11	-100,00%	21.338,11	100,00%	0,00	0,00%	21.338,11	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>7.376,96</b>	<b>105,62%</b>	<b>3.547,39</b>	<b>50,79%</b>	<b>6.984,20</b>	<b>-54,83%</b>	<b>7.376,96</b>	<b>105,62%</b>	<b>3.547,39</b>	<b>50,79%</b>	<b>6.984,20</b>	<b>-54,83%</b>
DIRECTOR/A	07	10.536,44	100,00%	0,00	0,00%	10.536,44	-100,00%	10.536,44	100,00%	0,00	0,00%	10.536,44	-100,00%
TECNICO/A DE GESTIÓN		4.217,47	122,89%	3.547,39	103,36%	3.431,97	-19,52%	4.217,47	122,89%	3.547,39	103,36%	3.431,97	-19,52%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>3.418,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.418,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.418,80</b>	<b>0,00%</b>	<b>3.418,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.418,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>3.418,80</b>	<b>0,00%</b>
COORDINADOR/A DOCENTE	06	0,00	0,00%	3.418,80	100,00%	3.418,80	100,00%	0,00	0,00%	3.418,80	100,00%	3.418,80	100,00%
DOCENTE AREA SUPERIOR		3.418,80	100,00%	0,00	0,00%	3.418,80	-100,00%	3.418,80	100,00%	0,00	0,00%	3.418,80	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>6.475,10</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>6.475,10</b>	<b>-100,00%</b>	<b>6.475,10</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>6.475,10</b>	<b>-100,00%</b>
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	6.475,10	100,00%	0,00	0,00%	6.475,10	-100,00%	6.475,10	100,00%	0,00	0,00%	6.475,10	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNJUDYED4410SPWFE5E6IK  
 Verificación: https://valdelosa.es/verificadores/verificador-electronico.aspx  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 9 de 110



PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.059,08	100,00%	0,00	0,00%	4.059,08	-100,00%	4.059,08	100,00%	0,00	0,00%	4.059,08	-100,00%
COCINERO/A	04	6.063,26	100,00%	0,00	0,00%	6.063,26	-100,00%	6.063,26	100,00%	0,00	0,00%	6.063,26	-100,00%
TECNICO/A EDUCACIÓN INFANTIL		2.054,89	100,00%	0,00	0,00%	2.054,89	-100,00%	2.054,89	100,00%	0,00	0,00%	2.054,89	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		3.452,63	110,83%	3.116,44	100,04%	3.115,28	-10,79%	3.452,63	110,83%	3.116,44	100,04%	3.115,28	-10,79%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	03		0,00%	2.776,24	100,00%	2.776,24	100,00%		0,00%	2.776,24	100,00%	2.776,24	100,00%
SOCORRISTA		3.452,63	99,95%	3.456,63	100,07%	3.454,32	0,12%	3.452,63	99,95%	3.456,63	100,07%	3.454,32	0,12%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.207,44	156,59%	2.621,54	97,57%	2.686,90	-59,02%	4.220,78	161,49%	2.613,71	70,50%	3.707,40	-61,49%
APRENDIZ/A	01	2.083,78	98,94%	2.183,93	103,70%	2.106,04	4,76%	2.083,78	96,47%	2.183,93	101,11%	2.160,00	4,64%
LIMPIADOR/A		5.161,48	100,00%		0,00%	5.161,48	-100,00%	5.161,48	100,00%		0,00%	5.161,48	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		2.986,26	98,96%	3.059,16	101,38%	3.017,50	2,42%	3.026,27	99,76%	3.043,48	100,33%	3.033,51	0,57%
TAQUILLERO/A		4.474,59	100,00%		0,00%	4.474,59	-100,00%	4.474,59	100,00%		0,00%	4.474,59	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWR9HK  
Verificación: <https://valdelosa.es/electronica.es>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona



## COMPLEMENTO SALARIAL: ANTIGÜEDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		14,30	100,00%	0,00	0,00%	14,30	-100,00%	14,30	100,00%	0,00	0,00%	14,30	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	14,30	100,00%	0,00	0,00%	14,30	-100,00%	14,30	100,00%	0,00	0,00%	14,30	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		530,55	100,00%	0,00	0,00%	530,55	-100,00%	340,48	100,00%	0,00	0,00%	340,48	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	530,55	100,00%	0,00	0,00%	530,55	-100,00%	340,48	100,00%	0,00	0,00%	340,48	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	473,76	100,00%	473,76	100,00%	0,00	0,00%	473,76	100,00%	473,76	100,00%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	03	0,00	0,00%	473,76	100,00%	473,76	100,00%	0,00	0,00%	473,76	100,00%	473,76	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		2.102,82	100,00%	0,00	0,00%	2.102,82	-100,00%	2.102,82	100,00%	0,00	0,00%	2.102,82	-100,00%
LIMPIADOR/A	01	2.102,82	100,00%	0,00	0,00%	2.102,82	-100,00%	2.102,82	100,00%	0,00	0,00%	2.102,82	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSP...  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronica...  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 95 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: NOCTURNIDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		611,38	100,00%	0,00	0,00%	611,38	-100,00%	242,35	100,00%	0,00	0,00%	242,35	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	611,38	100,00%	0,00	0,00%	611,38	-100,00%	242,35	100,00%	0,00	0,00%	242,35	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		273,48	100,00%	0,00	0,00%	273,48	-100,00%	320,28	100,00%	0,00	0,00%	320,28	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	273,48	100,00%	0,00	0,00%	273,48	-100,00%	320,28	100,00%	0,00	0,00%	320,28	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		126,79	126,23%	58,28	58,02%	100,44	-68,21%	79,46	127,95%	62,10	82,91%	74,90	-27,95%
LIMPIADOR/A	01	461,25	100,00%	0,00	0,00%	461,25	-100,00%	461,25	100,00%	0,00	0,00%	461,25	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		79,01	112,28%	58,28	82,82%	70,37	-29,46%	74,90	100,00%	62,10	82,91%	74,90	-17,09%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44KOS...  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronicidad/...  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 96 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: PAGA EXTRA MARZO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	77,72	100,00%	77,72	100,00%	0,00	0,00%	77,72	100,00%	77,72	100,00%
SOCORRISTA	03	0,00	0,00%	77,72	100,00%	77,72	100,00%	0,00	0,00%	77,72	100,00%	77,72	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		112,97	100,00%	0,00	0,00%	112,97	-100,00%	112,97	100,00%	0,00	0,00%	112,97	-100,00%
TAQUILLERO/A	01	112,97	100,00%		0,00%	112,97	-100,00%	112,97	100,00%		0,00%	112,97	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: INCENTIVOS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	600,00	100,00%	600,00	100,00%	0,00	0,00%	600,00	100,00%	600,00	100,00%
TECNICO/A DE GESTIÓN	07	0,00	0,00%	600,00	100,00%	600,00	100,00%	0,00	0,00%	600,00	100,00%	600,00	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	72,10	100,00%	72,10	100,00%	0,00	0,00%	72,10	100,00%	72,10	100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO	01	0,00	0,00%	72,10	100,00%	72,10	100,00%	0,00	0,00%	72,10	100,00%	72,10	100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPW9W9HJK  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronicas  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 97 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: ACTIVIDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>434,86</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>434,86</b>	<b>-100,00%</b>	<b>327,81</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>327,81</b>	<b>-100,00%</b>
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	434,86	100,00%	0,00	0,00%	434,86	-100,00%	327,81	100,00%	0,00	0,00%	327,81	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>481,28</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>481,28</b>	<b>-100,00%</b>	<b>481,28</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>481,28</b>	<b>-100,00%</b>
LIMPIADOR/A	01	481,28	100,00%	0,00	0,00%	481,28	-100,00%	481,28	100,00%	0,00	0,00%	481,28	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: ASISTENCIA

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>179,75</b>	<b>95,11%</b>	<b>198,95</b>	<b>105,26%</b>	<b>189,00</b>	<b>10,16%</b>	<b>179,75</b>	<b>95,11%</b>	<b>198,95</b>	<b>105,26%</b>	<b>189,00</b>	<b>10,16%</b>
SOCORRISTA	03	179,75	95,11%	198,95	105,26%	189,00	10,16%	179,75	95,11%	198,95	105,26%	189,00	10,16%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		<b>283,22</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>283,22</b>	<b>-100,00%</b>	<b>283,22</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>283,22</b>	<b>-100,00%</b>
TAQUILLERO/A	01	283,22	100,00%	0,00	0,00%	283,22	-100,00%	283,22	100,00%	0,00	0,00%	283,22	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44885383E51K  
Verificación: https://valdelosa.es/elecciones/2024/ma  
Documento firmado electrónicamente por el Ayuntamiento de Valdeposa | Página 98 de 110







## COMPLEMENTO SALARIAL: DOMINGOS Y FESTIVOS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		432,48	100,00%	0,00	0,00%	432,48	-100,00%	432,48	100,00%	0,00	0,00%	432,48	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	432,48	100,00%	0,00	0,00%	432,48	-100,00%	432,48	100,00%	0,00	0,00%	432,48	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.784,42	100,00%	0,00	0,00%	1.784,42	-100,00%	1.784,42	100,00%	0,00	0,00%	1.784,42	-100,00%
COCINERO/A	04	1.784,42	100,00%	0,00	0,00%	1.784,42	-100,00%	1.784,42	100,00%	0,00	0,00%	1.784,42	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		559,47	100,00%	0,00	0,00%	559,47	-100,00%	559,47	100,00%	0,00	0,00%	559,47	-100,00%
LIMPIADOR/A		559,47	100,00%	0,00	0,00%	559,47	-100,00%	559,47	100,00%	0,00	0,00%	559,47	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWR9HK  
 Verificación: <https://valdelosa.es/electronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 101 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: BOLSA DE VACACIONES

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		62,62	100,00%	0,00	0,00%	62,62	-100,00%	70,40	100,00%	0,00	0,00%	70,40	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	62,62	100,00%	0,00	0,00%	62,62	-100,00%	70,40	100,00%	0,00	0,00%	70,40	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		148,70	100,00%	0,00	0,00%	148,70	-100,00%	148,70	100,00%	0,00	0,00%	148,70	-100,00%
COCINERO/A	04	148,70	100,00%	0,00	0,00%	148,70	-100,00%	148,70	100,00%	0,00	0,00%	148,70	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		102,00	100,00%	0,00	0,00%	102,00	-100,00%	67,27	0,00%	0,00	0,00%	67,27	-100,00%
LIMPIADOR/A	01	102,00	100,00%	0,00	0,00%	102,00	-100,00%	67,27	100,00%	0,00	0,00%	67,27	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: DISPONIBILIDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.993,68	100,00%	0,00	0,00%	1.993,68	-100,00%	1.993,68	100,00%	0,00	0,00%	1.993,68	-100,00%
LIMPIADOR/A	01	1.993,68	100,00%	0,00	0,00%	1.993,68	-100,00%	1.993,68	100,00%	0,00	0,00%	1.993,68	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNJUDYEM4MSS3PM2FE9HK  
 Verificación: https://valdelosa.es/elecciones/2024/auditoria-retributiva-2024  
 Documento firmado electrónicamente en la plataforma esPublico Gestiona | Página 102 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: POR INCAPACIDAD TEMPORAL

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		920,04	100,00%	0,00	0,00%	920,04	-100,00%	920,04	100,00%	0,00	0,00%	920,04	-100,00%
LIMPIADOR/A	01	920,04	100,00%	0,00	0,00%	920,04	-100,00%	920,04	100,00%	0,00	0,00%	920,04	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: COMPLEMENTO DE DESTINO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		3.291,63	100,00%	0,00	0,00%	3.291,63	-100,00%	3.291,63	100,00%	0,00	0,00%	3.291,63	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	3.291,63	100,00%	0,00	0,00%	3.291,63	-100,00%	3.291,63	100,00%	0,00	0,00%	3.291,63	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: FESTIVOS ESPECIFICOS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		56,27	100,00%	0,00	0,00%	56,27	-100,00%	37,51	100,00%	0,00	0,00%	37,51	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	56,27	100,00%	0,00	0,00%	56,27	-100,00%	37,51	100,00%	0,00	0,00%	37,51	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWRF9Hk  
Verificación: https://valdeposa.es/electronica/...  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 103 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: COMPLEMENTO ESPECIFICO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		3.190,90	100,00%	0,00	0,00%	3.190,90	-100,00%	3.190,90	100,00%	0,00	0,00%	3.190,90	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	3.190,90	100,00%	0,00	0,00%	3.190,90	-100,00%	3.190,90	100,00%	0,00	0,00%	3.190,90	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: PRODUCTIVIDAD

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		140,00	100,00%	0,00	0,00%	140,00	-100,00%	140,00	100,00%	0,00	0,00%	140,00	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	140,00	100,00%	0,00	0,00%	140,00	-100,00%	140,00	100,00%	0,00	0,00%	140,00	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		300,00	100,00%	0,00	0,00%	300,00	-100,00%	300,00	100,00%	0,00	0,00%	300,00	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	300,00	100,00%	0,00	0,00%	300,00	-100,00%	300,00	100,00%	0,00	0,00%	300,00	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWR9HK  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 104 de 110



**COMPLEMENTO SALARIAL: PAGAS EXTRAORDINARIAS**

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		2.674,77	100,00%	0,00	0,00%	2.674,77	-100,00%	2.674,77	100,00%	0,00	0,00%	2.674,77	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	2.674,77	100,00%	0,00	0,00%	2.674,77	-100,00%	2.674,77	100,00%	0,00	0,00%	2.674,77	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.561,10	100,00%	0,00	0,00%	1.561,10	-100,00%	2.096,67	100,00%	0,00	0,00%	2.096,67	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	1.561,10	100,00%	0,00	0,00%	1.561,10	-100,00%	2.096,67	100,00%	0,00	0,00%	2.096,67	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		2.519,50	100,00%	0,00	0,00%	2.519,50	-100,00%	2.519,50	100,00%	0,00	0,00%	2.519,50	-100,00%
COCINERO/A	04	2.519,50	100,00%	0,00	0,00%	2.519,50	-100,00%	2.519,50	100,00%	0,00	0,00%	2.519,50	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		0,00	0,00%	1.486,69	100,00%	1.486,69	100,00%	0,00	0,00%	1.486,69	100,00%	1.486,69	100,00%
OPERARIO/A SERVICIOS MULTIPLES	03	0,00	0,00%	1.486,69	100,00%	1.486,69	100,00%	0,00	0,00%	1.486,69	100,00%	1.486,69	100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		4.207,44	238,12%	1.101,21	62,32%	1.766,95	-175,80%	1.093,56	99,31%	1.101,21	100,35%	1.097,39	0,69%
LIMPIADOR/A		1.988,87	100,00%	0,00	0,00%	1.988,87	-100,00%	1.093,56	100,00%	0,00	0,00%	1.093,56	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		0,00	0,00%	1.101,21	100,00%	1.101,21	100,00%	0,00	0,00%	1.101,21	100,00%	1.101,21	100,00%

Cód. Verificación: D44X0SPMFRP01K  
 Verificación: https://sede.sede.es/portal/verificacion/verificacion-portal  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Págs. 105 de 110



### COMPLEMENTO SALARIAL: HORAS COMPLEMENTARIAS

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		1.512,06	100,00%	0,00	0,00%	1.512,06	-100,00%	1.512,06	100,00%	0,00	0,00%	1.512,06	-100,00%
TÉCNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	05	1.512,06	100,00%	0,00	0,00%	1.512,06	-100,00%	1.512,06	100,00%	0,00	0,00%	1.512,06	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		36,36	100,00%	0,00	0,00%	36,36	-100,00%	36,36	100,00%	0,00	0,00%	36,36	-100,00%
COCINERO/A	04	36,36	100,00%	0,00	0,00%	36,36	-100,00%	36,36	100,00%	0,00	0,00%	36,36	-100,00%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		103,08	100,00%	0,00	0,00%	103,08	-100,00%	103,08	100,00%	0,00	0,00%	103,08	-100,00%
LIMPIADOR/A	01	103,08	100,00%	0,00	0,00%	103,08	-100,00%	103,08	100,00%	0,00	0,00%	103,08	-100,00%

### COMPLEMENTO SALARIAL: COMPLEMENTO AGRUPADO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		871,50	100,00%	0,00	0,00%	871,50	-100,00%	871,50	100,00%	0,00	0,00%	871,50	-100,00%
SECRETARIO/A GENERAL	09	871,50	100,00%	0,00	0,00%	871,50	-100,00%	871,50	100,00%	0,00	0,00%	871,50	-100,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44S...  
 Verificación: https://valdeposa.sedelectronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Págs. 106 de 110



## 2.- AUDITORÍA POR RELACIÓN DE AGRUPACIONES. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

### PERCEPCIÓN EXTRASALARIAL: PLUS TRANSPORTE

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		113,95	95,10%	125,68	104,89%	119,82	9,79%	113,95	95,10%	125,68	104,89%	119,82	9,79%
SOCORRISTA	03	113,95	95,10%	125,68	104,89%	119,82	9,79%	113,95	95,10%	125,68	104,89%	119,82	9,79%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		283,22	78,52%	343,98	95,37%	360,68	16,85%	283,22	67,83%	254,14	60,86%	417,56	-6,96%
TAQUILLERO/A	01	125,68	100,00%	0,00	0,00%	125,68	-100,00%	125,68	100,00%	0,00	0,00%	125,68	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		402,58	106,65%	343,98	91,13%	377,47	-15,52%	417,76	100,02%	254,14	60,85%	417,66	-39,18%

### PERCEPCIÓN EXTRASALARIAL: PLUS DE VESTUARIO

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		45,35	107,80%	37,70	89,61%	42,07	-18,18%	46,93	101,91%	41,98	91,16%	46,05	-10,75%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO	01	45,38	107,87%	37,70	89,61%	42,07	-18,26%	46,93	101,91%	41,98	91,16%	46,05	-10,75%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWF3K  
 Verificación: https://valdelosa.sedelectronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma ePublico Gestiona | Página 107 de 110



## PERCEPCIÓN EXTRASALARIAL: KILOMETRAJE

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		7.376,96	105,62%	3.547,39	50,79%	6.984,20	-54,83%	7.376,96	105,62%	3.547,39	50,79%	6.984,20	-54,83%
TECNICO/A DE GESTIÓN	07	4.217,47	122,89%	3.547,39	103,36%	3.431,97	-19,52%	4.217,47	122,89%	3.547,39	103,36%	3.431,97	-19,52%

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		88,40	163,10%	20,00	36,90%	54,20	-126,20%	88,40	442,00%	20,00	36,90%	54,20	-126,20%
LIMPIADOR/A	01	88,40	100,00%	0,00	0,00%	88,40	-100,00%	88,40	100,00%	0,00	0,00%	88,40	-100,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO		0,00	0,00%	20,00	100,00%	20,00	100,00%	0,00	0,00%	20,00	100,00%	20,00	100,00%

## PERCEPCIÓN EXTRASALARIAL: ATRASOS PLAN DE PENSIONES

PUESTO DE TRABAJO	AGRUP.	MEDIA						MEDIANA					
		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	% DIF.
		51,68	100,00%	51,68	100,00%	51,68	0,00%	51,68	100,00%	51,68	100,00%	51,68	0,00%
PEON/A SILVICULTURA MANTENIMIENTO	01	51,68	100,00%	51,68	100,00%	51,68	0,00%	51,68	100,00%	51,68	100,00%	51,68	0,00%

Cód. Validación: AMST3YPNUJYED44XOSPWR9HK  
 Verificación: https://valdelosa.es/electronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico





## 2.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos han sido obtenidos del Registro Retributivo.

**Es importante:** destacar que a algunos puestos de trabajo con mayor puntuación les corresponde una remuneración inferior a otros de menor puntuación, **por lo tanto, algunas agrupaciones no cumplen el principio de igual valor igual remuneración.**

Para elaborar las tablas aquí presentadas se han recogido los datos disponibles indispensables para hacer una Auditoría Retributiva rigurosa y verificable.

De esta forma las agrupaciones se han realizado conforme al criterio de la VPT, que no coincide siempre con los del Registro salarial.

**No obstante, hay que destacar que en ninguno de los conceptos auditados no existe ninguna brecha superior al 25%**, salvo en algunas agrupaciones donde no se cumple el principio de igual valor igual remuneración precisamente por las diferencias entre la VPT y el Registro Retributivo ya mencionadas.

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

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Salario Base, aunque debería reflejar el valor objetivo del puesto (VPT), se detectan incongruencias: **puestos de mayor valoración reciben menor salario base que otros de menor valoración.**

### COMPLEMENTOS SALARIALES

Los siguientes complementos salariales: **Productividad, incentivos, gratificación extraordinaria, complemento específico, complemento de destino, disponibilidad, festivos específicos, actividad, asistencia, complemento agrupado**, presentan alto riesgo de generar desigualdades retributivas, al depender en parte de valoraciones subjetivas o criterios no estandarizados.

La mayor fuente de posibles desigualdades está en los **complementos discrecionales:** productividad, incentivos, gratificaciones extraordinarias y complementos específicos o agrupados.

### PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

**Plus transporte, plus vestuario, kilometraje**, no presentan desigualdades aparentes, pero pueden derivar en diferencias indirectas si solo determinados perfiles acceden a ellos.

Respecto a: **Plan de pensiones y atrasos del plan de pensiones**, se debe prestar especial atención al plan de pensiones, que puede beneficiar más a quienes tienen mayor estabilidad o mayores retribuciones base (históricamente, hombres).

El **Plan de Igualdad** debe incorporar medidas específicas para corregir las desigualdades detectadas.

Deben establecerse **objetivos, cronograma y responsables** de la implementación y seguimiento

