

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

*Informe previo al Plan de Igualdad de oportunidades
entre hombres y mujeres de Ayuntamiento de
Montroy*



Con la colaboración de





ÍNDICE

| | |
|--|----|
| I. INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO | 4 |
| III. ÁMBITO DEL DIAGNÓSTICO..... | 5 |
| 1. ÁMBITO TERRITORIAL..... | 5 |
| 2. ÁMBITO FUNCIONAL..... | 5 |
| 3. ÁMBITO TEMPORAL..... | 6 |
| IV. METODOLOGÍA..... | 6 |
| 1. FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO | 6 |
| 2. HERRAMIENTAS..... | 7 |
| 3. FUENTES DE DATOS | 7 |
| 4. INTERPRETACIÓN DE DATOS | 7 |
| V. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA | 8 |
| 1. DATOS FISCALES | 8 |
| 2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD..... | 9 |
| VI. ANÁLISIS DEL CONVENIO DE APLICACIÓN..... | 10 |
| VII. ANÁLISIS Y DATOS GENERALES | 11 |
| 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO | 11 |
| 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD..... | 12 |
| 3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE FORMACIÓN | 13 |
| 4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD | 14 |
| 5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES | 15 |
| 6. RELACIÓN O VÍNCULO LABORAL | 16 |
| TODA LA PLANTILLA, EN LA ADMINISTRACIÓN, TRABAJA POR CUENTA AJENA. | 16 |
| 7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATACIÓN..... | 16 |
| 8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA..... | 17 |
| VII. ANÁLISIS MATERIAS MÍNIMAS RD 901/2020..... | 18 |
| 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 18 |
| 1.1) <i>Convenio Colectivo</i> | 18 |
| 1.2) <i>Políticas de reclutamiento, selección y contratación en la entidad</i> | 19 |
| 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... | 21 |
| 2.1) <i>Distribución de la plantilla según puestos de trabajo</i> | 21 |
| 2.2) <i>Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos</i> | 22 |
| 2.3) <i>Ingresos y ceses</i> | 22 |
| 3. FORMACIÓN PROFESIONAL | 24 |
| 3.1) <i>Convenio colectivo</i> | 24 |





| | |
|--|----|
| 3.2) Políticas de formación | 25 |
| 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL..... | 26 |
| 4.1) Convenio colectivo..... | 26 |
| 4.2) Sistema de clasificación profesional y políticas de promoción en la empresa.. | 26 |
| 5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 27 |
| 5.1) Convenio colectivo..... | 27 |
| 5.2) Horario, jornada y distribución del tiempo de trabajo..... | 28 |
| 5.3) Trabajo a distancia y/o Teletrabajo | 30 |
| 5.4) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión..... | 30 |
| 5.5) Ausencias no justificadas | 31 |
| 5.6) Movilidad funcional y geográfica (Art. 39 y 40 ET) | 31 |
| 5.7) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo..... | 32 |
| 5.8) Auditoria retributiva entre mujeres y hombres..... | 32 |
| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 32 |
| 6.1) Convenio colectivo..... | 32 |
| 6.2) Medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral | 33 |
| 6.3) Permisos, reducciones y excedencias del último año | 33 |
| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 34 |
| 8. RETRIBUCIONES | 35 |
| 8.1) Estructura del salario | 35 |
| 8.2) Política salarial de la entidad..... | 36 |
| 8.3) Sistema de remuneración | 36 |
| 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 36 |
| IX. ANÁLISIS MATERIAS ADICIONALES AL RD 901/2020 | 37 |
| 1. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..... | 37 |
| 2. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE..... | 37 |
| 3. VIOLENCIA DE GÉNERO | 38 |
| 4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL..... | 38 |
| X. CONCLUSIONES | 39 |
| XI. ANEXOS | 44 |
| 1. ANEXO I. AUDITORIA RETRIBUTIVA | 44 |
| 1.1) Evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva..... | 44 |
| 1.2) Evaluación de la brecha salarial..... | 46 |
| 1.1) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas | 62 |
| 2. ANEXO II. DESGLOSE DEL ANÁLISIS RETRIBUTIVO POR COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES..... | 63 |





I. INTRODUCCIÓN

Además del deber general de las entidades de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las organizaciones atendiendo al número de personas contratadas, en el caso de las empresas privadas y, en todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas trabajadoras.

Para la elaboración de este diagnóstico se han respetado los criterios específicos señalados en el Anexo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. De forma paralela se han tenido en cuenta los preceptos de aplicación para la elaboración de planes de igualdad en entidades contenidos en las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.





II. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **el diagnóstico es el resultado de una labor técnica de recogida de información y análisis cuantitativo y cualitativo de dicha información.**

Se entiende por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la entidad y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

El diagnóstico, primera fase de elaboración del plan de igualdad, tiene como objetivo identificar y estimar la magnitud —a través de indicadores cuantitativos y cualitativos— de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes en la entidad para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así, podremos:

- Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.
- Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.





- Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

III. ÁMBITO DEL DIAGNÓSTICO

1. ÁMBITO TERRITORIAL

El diagnóstico se ha extendido a todas las sedes de la entidad; identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión. Se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tiene la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.

2. ÁMBITO FUNCIONAL

Este diagnóstico se extiende a **todos los puestos de trabajo** de la organización, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

El análisis también se extiende a **todos los niveles jerárquicos** del Ayuntamiento, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.





3. ÁMBITO TEMPORAL

Los datos analizados en el presente informe corresponden al siguiente periodo temporal: desde el mayo de 2023 hasta mayo de 2024.

IV. METODOLOGÍA

1. FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La realización del Diagnóstico de situación requiere una planificación previa para que los resultados sean eficaces. Así, se pueden distinguir las siguientes fases:

- **Planificación del proceso:** Identificar los objetivos; concretar la metodología e instrumentos, definir el calendario de trabajo, y los recursos humanos y materiales necesarios y los disponibles.
- **Recogida de información:** Datos cualitativos y datos cuantitativos utilizando las fuentes que enumeraremos a continuación.
- **Análisis de la información:** No sólo es necesario recoger la información, también es importante su análisis e interpretación para indagar en qué medida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentra implantada en la entidad.
- **Redacción de informe de conclusiones:** Identificando aquellas áreas de intervención, los objetivos a alcanzar, y las medidas para conseguir estos objetivos.

Las observaciones que se exponen en este documento son resultado del análisis conjunto llevado a cabo por el equipo consultor externo Concilia2 y la Comisión negociadora sobre la información cualitativa y cuantitativa extraída en el estudio





de la situación de la entidad por medio de **reuniones y documentación** aportada desde el área administrativa y de gestión de personal.

2. HERRAMIENTAS

Las herramientas utilizadas provienen del Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, y son:

- Guía para la elaboración de Planes de Igualdad.
- Herramienta y guía para la elaboración del análisis salarial.
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo por factores.
- Otras guías y herramientas.

3. FUENTES DE DATOS

- Convenio colectivo de aplicación.
- Ley de Función Pública.
- Datos del programa de nóminas.
- Planes, protocolos y políticas internas.

4. INTERPRETACIÓN DE DATOS

Con respecto a las nomenclaturas y términos que veremos a lo largo del informe:

| | | |
|--------------|------------------------------|--|
| % Dis | Porcentajes de distribución | Representa la distribución de mujeres y hombres en la categoría de una variable (contrato indefinido, categoría profesional, rango de edad, banda salarial, etc.) con respecto del total de personas en esa misma situación. |
| % Con | Porcentajes de concentración | Representa la concentración de mujeres y hombres en la categoría de una variable (contrato indefinido, categoría profesional, rango de edad, banda salarial, etc.) con respecto del total de mujeres y hombres, respectivamente. |





| | | |
|-------------------------|------------------|---|
| Brecha de género | Brecha de género | Es la diferencia entre la tasa masculina y femenina en la categoría de una variable. |
| Brecha salarial | Brecha salarial | Es la diferencia entre la media salarial de las mujeres y la media salarial de los hombres. |

V. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

1. DATOS FISCALES

| <u>Datos de la entidad</u> | |
|----------------------------------|---|
| Razón social: | Ayuntamiento de Montroy |
| NIF: | P4617800J |
| Domicilio social: | Calle Raval, 56. 46193 Montroy (València) |
| Forma jurídica: | Administración Pública |
| Teléfono: | 96 255 54 01 |
| Responsable de la entidad | |
| Nombre | MANUEL MIGUEL BLANCO SALA |
| Puesto | Alcalde |
| Responsable de igualdad | |
| Nombre | BEATRIZ GARCIA GALINDO |
| Puesto | Concejala de Igualdad |



| Actividad | | | | | | |
|---|--|----|---------|----|-------|----|
| Sector actividad: | La Administración Pública es un sector feminizado. De hecho, un 55,29% de sus integrantes son mujeres según el último boletín estadístico sobre el personal al servicio de las administraciones públicas. No obstante, esta representación no se traslada en la ocupación de puestos de mayor representatividad o jerarquía. Aunque, en los últimos años se observa una tendencia alcista en este sentido, lo cierto es que, las mujeres en puestos directivos no alcanzan el 40% y, en la mayoría de los casos, se concentran en las áreas de los cuidados a las personas, igualdad, etc., según el estudio El papel de la Mujer en la Administración del INAP. | | | | | |
| CNAE: | 8411 - Actividades generales de la Administración Pública | | | | | |
| Descripción de la actividad: | Actividades Generales de la Administración Pública | | | | | |
| Dimensión | | | | | | |
| Personas trabajadoras | Mujeres | 25 | Hombres | 13 | Total | 38 |
| Centros de trabajo | Ayuntamiento | | | | | |
| Organización de la gestión de personas | | | | | | |
| Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos | Red de Municipios Protegidos contra la Violencia de Género de la Diputación de València | | | | | |

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El Ayuntamiento de Montroy es la administración del gobierno local de este municipio de la provincia de València (Comunitat Valenciana). El Pleno de la corporación del Ayuntamiento es el órgano de máxima representación política de la ciudadanía en el Gobierno Municipal, así como el de máxima autoridad en la





dirección organizativa del consistorio, está compuesto por 11 ediles y lo preside el alcalde.

Actualmente, al frente del gobierno municipal está Manuel Miguel Blanco Sala y en su labor está asistido por la Junta de Gobierno Local y preside el Pleno de la Corporación, el órgano de máxima representación del gobierno municipal.

VI. ANÁLISIS DEL CONVENIO DE APLICACIÓN

Para comenzar, hay que tener en cuenta que la plantilla de la entidad se rige por La **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana** que, en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece en su preámbulo que *"la administración pública es una pieza central en la arquitectura institucional de las sociedades democráticas avanzadas. Ya sea en su funcionamiento conforme a criterios de eficacia y eficiencia, pero también de imparcialidad y transparencia, ya en el resultado efectivo de sus políticas corrigiendo la desigualdad del individuo y los grupos en que se integra, lo público es un factor que produce ciudadanía."* También indica, respecto del personal que trabaja en la Administración Pública o que podría hacerlo, que se ha de atraer y seleccionar *"de modo público y competitivo, remunerarlos equitativamente, estimular su aprendizaje y su compromiso con el logro de los objetivos organizativos, evaluar su contribución, así como conciliar sus derechos con las necesidades de los servicios, son los objetivos que persigue el marco normativo del empleo público. Hacerlo respetando valores de compleja convivencia, como son el mérito en el acceso y la carrera, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la flexibilidad en la gestión, supone un reto exigente."*

Asimismo, uno de los principios informadores recogidos en el Artículo 2, también se refiere a la igualdad de género en los siguientes términos: *"d) Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como no discriminación en todas sus facetas,*





fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en las tareas derivadas de la vida personal."

Finalmente, se ha de señalar también la Disposición Adicional Decimotercera alude a los planes de igualdad del siguiente modo: "Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias."

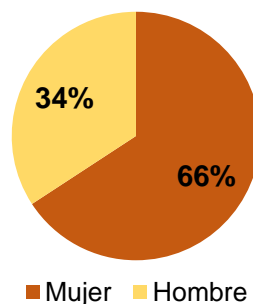
VII. ANÁLISIS Y DATOS GENERALES

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

En el año de análisis, el total de plantilla ha sido de 25 mujeres (66%) y 13 hombres (34%), es decir, 38 personas en total.

| Distribución de la plantilla por sexo | | | | | | | |
|---------------------------------------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Distribución de la plantilla según sexo





Podemos ver que el Ayuntamiento de Montroy, cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres.

Además, nos encontramos con un 8% de hombres que cuentan con discapacidad sobre el total de hombres.

| Distribución de la plantilla por discapacidad | | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Tipo de discapacidad | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Igual o superior al 33% | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 100 | - |
| Igual o superior al 66% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Total | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 100 | - |

2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

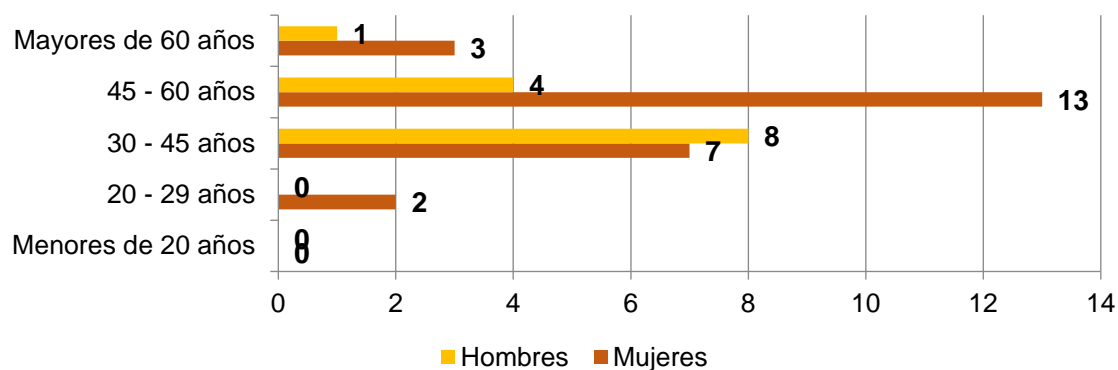
En relación a la **distribución de la plantilla según las edades**, la mayoría de mujeres (52%) tiene una edad entre 45 y 60 años, y la mayoría de hombres (62%) tiene una edad entre 30 y 45 años.

| Distribución de la plantilla por edad | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Edad plantilla | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Menores de 20 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| 20 - 29 años | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 8 | 0 | - |
| 30 - 45 años | 7 | 8 | 15 | 46,67 | 53,33 | 28 | 61,54 | 6,67 % |
| 45 - 60 años | 13 | 4 | 17 | 76,47 | 23,53 | 52 | 30,77 | -52,94 % |
| Mayores de 60 años | 3 | 1 | 4 | 75 | 25 | 12 | 7,69 | -50,00 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |





Distribución de mujeres y hombres según la edad

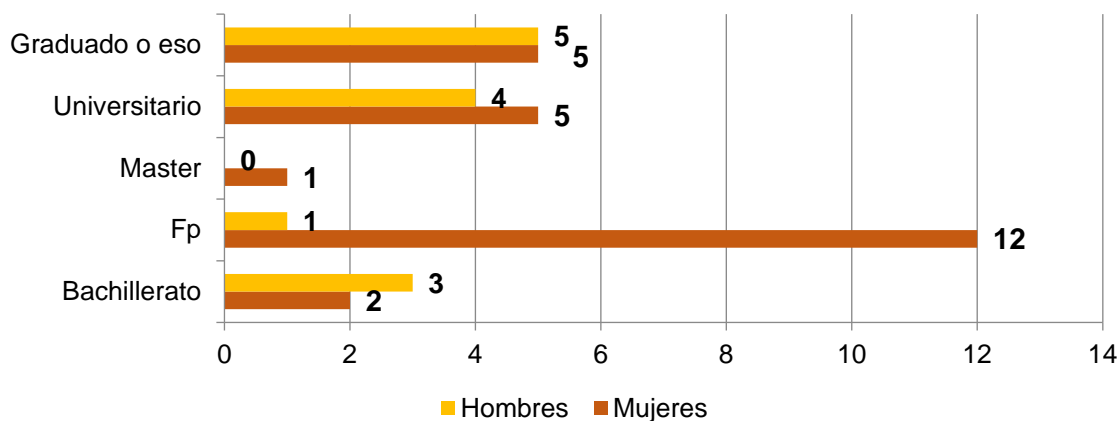


3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE FORMACIÓN

Con respecto a la distribución de la plantilla según el nivel de formación:

| Distribución de la plantilla según el nivel de formación | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Nivel de estudios | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Bachillerato | 2 | 3 | 5 | 40 | 60 | 8 | 23,08 | 20,00 % |
| FP | 12 | 1 | 13 | 92,31 | 7,69 | 48 | 7,69 | -84,62 % |
| Master | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Universitario | 5 | 4 | 9 | 55,56 | 44,44 | 20 | 30,77 | -11,11 % |
| Graduado o ESO | 5 | 5 | 10 | 50 | 50 | 20 | 38,46 | 0,00 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Distribución de mujeres y hombres según los estudios cursados





También se ha analizado los estudios de hombres y mujeres en función de los puestos que ocupan y estos han sido los resultados:

| Distribución de la plantilla por estudios y puestos | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|----------|-----------|----------|----------|----------|---------------|----------|----------------|----------|-----------|
| | Bachillerato | | FP | | Master | | Universitario | | Graduado o eso | | Total |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | |
| PERSONAL FUNCIONARIO | | | | | | | | | | | |
| Administrativo/a | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Agente policía local | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 7 |
| Aux. administrativo/a | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| Oficial policía local | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Secretaría intervención | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 17 |
| PERSONAL LABORAL | | | | | | | | | | | |
| Aux. administrativo/a | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Cocinero/a | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Director/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Educador/a infantil | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Limpiador/a | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 5 |
| Peón/a especializado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Peón/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Técnico/a ADL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 5 | 5 | 21 |
| TOTAL | 2 | 3 | 12 | 1 | 1 | 0 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |

4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

A continuación, analizamos, por rangos, la antigüedad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Montroy.

| Distribución de la plantilla por antigüedad | | | | | | | | |
|---|----|----|-------|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| Antigüedad | Nº | Nº | Total | %Dis. | %Dis. | %Con. | %Con. | Brecha género |
| | M | H | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | |
| Menos de 6 meses | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | 4 | 15,38 | 33,33 % |
| De 6 meses a 1 año | 5 | 1 | 6 | 83,33 | 16,67 | 20 | 7,69 | -66,67 % |

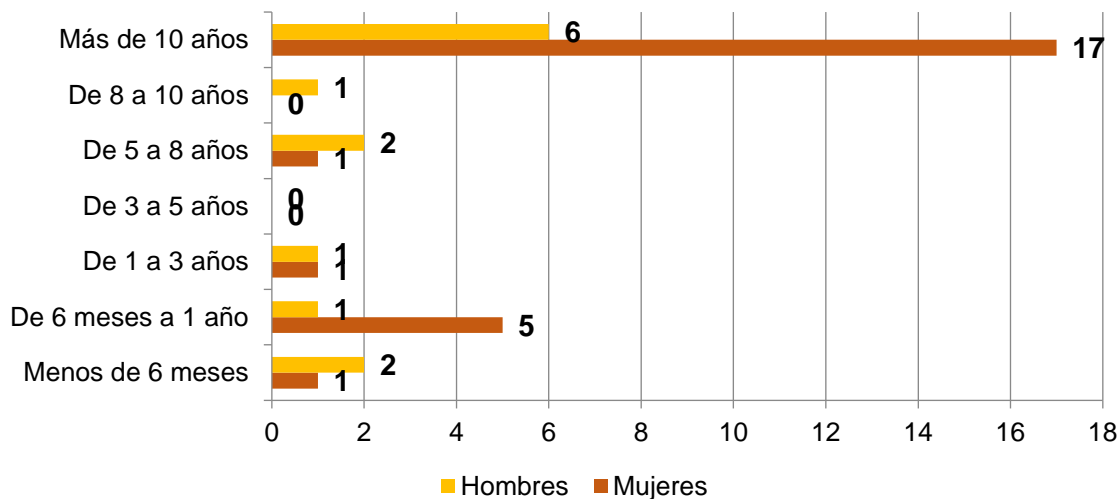




| Distribución de la plantilla por antigüedad | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Antigüedad | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| De 1 a 3 años | 1 | 1 | 2 | 50 | 50 | 4 | 7,69 | 0,00 % |
| De 3 a 5 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| De 5 a 8 años | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | 4 | 15,38 | 33,33 % |
| De 8 a 10 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 7,69 | - |
| Más de 10 años | 17 | 6 | 23 | 73,91 | 26,09 | 68 | 46,15 | -47,83 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Destaca que la mayoría de mujeres (68%) tiene una antigüedad de más de 10 años, y un 46% de hombres tiene una antigüedad de más de 10 años, un 15% de menos de 6 meses y un 15% entre 5 y 8 años.

Distribución de mujeres y hombres según antigüedad



5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Tras analizar las responsabilidades familiares del personal de la organización, los resultados obtenidos han sido los siguientes:



| Distribución de la plantilla por situación familiar | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Situación familiar | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Solteros/as, viudos/as, divorciados/as o separados/as, etc. con hijos/as menores de 18 a su cargo | 5 | 0 | 5 | 100 | 0 | 20 | 0 | - |
| Casados/as cuyo cónyuge no tiene rentas superiores a 1,500€/año | 0 | 3 | 3 | 0 | 100 | 0 | 23,08 | - |
| Situación familiar distinta a las anteriores | 20 | 10 | 30 | 66,67 | 33,33 | 80 | 76,92 | -33,33 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

| Distribución de la plantilla por número de hijos/as | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Hijos/as | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Sin hijos/as | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Un Hijo/a | 5 | 3 | 8 | 62,50 | 37,50 | 20 | 23,08 | -25,00 % |
| Dos Hijos/as | 9 | 5 | 14 | 64,29 | 35,71 | 36 | 38,46 | -28,57 % |
| Tres Hijos/as | 5 | 0 | 5 | 100 | 0 | 20 | 0 | - |
| N/A | 6 | 5 | 11 | 54,55 | 45,45 | 24 | 38,46 | -9,10 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

6. RELACIÓN O VÍNCULO LABORAL

Toda la plantilla, en la administración, trabaja por cuenta ajena.

7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATACIÓN

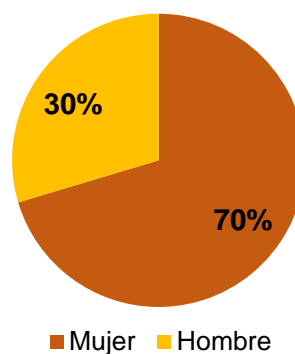
Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 70% son mujeres y un 30% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice



de concentración, del total de mujeres un 76% tienen contrato fijo, frente a un 62% de hombres.

| Distribución de la plantilla por contratos fijos | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Contratos | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Indefinido | 19 | 8 | 27 | 70,37 | 29,63 | 76 | 61,54 | -40,74 % |
| Temporal | 6 | 5 | 11 | 54,55 | 45,45 | 24 | 38,46 | -9,09 % |
| Autónomo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Total de contratos fijos desagregados por sexo



8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (76%) como hombres (92%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.

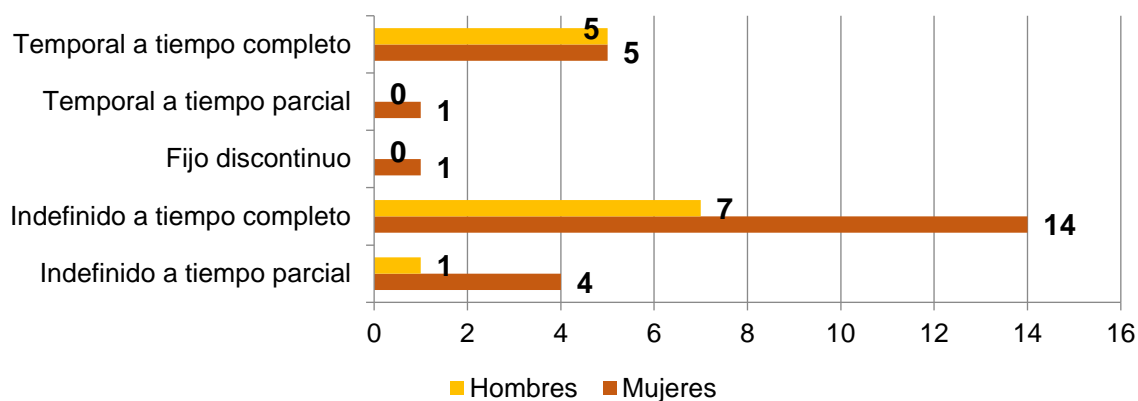
A continuación, mostramos el resultado de la brecha de género respecto a la jornada:

| Distribución de la plantilla por jornada | | | | | | | | |
|--|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Jornada | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Completa | 19 | 12 | 31 | 61,29 | 38,71 | 76 | 92,31 | -22,58 % |
| Parcial | 5 | 1 | 6 | 83,33 | 16,67 | 20 | 7,69 | -66,67 % |



| Distribución de la plantilla por jornada | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Jornada | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Fijo discontinuo | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Distribución de mujeres y hombres según tipo de contrato y jornada



VIII. ANÁLISIS MATERIAS MÍNIMAS RD 901/2020

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1) Convenio Colectivo

La selección y contratación de personal al servicio de la Administración Pública se rige en base a los principios establecidos en el Artículo 60 de la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana** que dice así: *"Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:*

- a. *Igualdad, mérito y capacidad.*





- b. *Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- c. *Transparencia.*
- d. *Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección*
- e. *Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- f. *Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.*
- g. *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.*
- h. *Eficacia y eficiencia.*
- i. *Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.*
- j. *Accesibilidad universal."*

Por otra parte, en su Artículo 61 se indica como han de ser estos procedimientos y apunta a la necesidad de incluir medidas de acción positiva, siempre que sean necesarias. También se establece que todas las materias evaluables en las pruebas de acceso deben incluir materias que aborden la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, no se hace referencia a la necesidad de acompañar estos procesos de los pertinentes informes de género

1.2) Políticas de reclutamiento, selección y contratación en la entidad

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en la entidad podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género. Con ello, el diagrama de flujo de todo el proceso en el Ayuntamiento de Montroy es el siguiente:

1º. Definición de puestos de trabajo

- Los perfiles de puestos se definen diseño de fichas objetivas.
- Responsables: Dirección y RRHH.

2º. Detección de necesidades de incorporación de nuevo personal

- Los factores que determinan que la empresa inicie un nuevo proceso son, fundamentalmente, sustituciones, bajas y nuevos proyectos.
- Responsable: Dirección.





3º. Reclutamiento

- Los principales sistemas de reclutamiento utilizados en el Ayuntamiento de Montroy son publicación en la web propia y servicio público de empleo.
- En la publicación de ofertas de empleo se tiene en cuenta el lenguaje e imágenes inclusivas. En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- Responsable: Dirección.

4º. Selección

- La selección y contratación está regida por el sistema de acceso al empleo público. En estos procesos intervienen: personal político, ADL, Secretaría, Intervención, sindicatos y los tribunales de los procesos de selección.
- Además, estas personas cuentan con formación en igualdad. En concreto: Formación básica en igualdad. Curso de 20 horas de la Diputación de València. Formación en lenguaje inclusivo en valenciano. Curso de 20 horas de la Diputación de València. Taller del uso no sexista del lenguaje de 2 horas impartido por la Consultora GB.
- Responsables: RRHH y RLT.

5º. Contratación y proceso de integración

- Una vez finalizado el proceso de selección, se comunica a la persona contratada la decisión de su incorporación a la entidad, comunicándole la fecha de incorporación, así como las condiciones que luego vendrán reflejadas en el contrato de trabajo.
- Responsables: RRHH y Dirección.
- Cabe señalar que durante todo este proceso se pueden observar barreras, ya sean internas, externas o sectoriales para la incorporación y permanencia de mujeres en la entidad, como, por ejemplo, que el personal que participa en los procesos de reclutamiento y selección puede estar cayendo en prejuicios, estereotipos y/o roles de género (en la publicación de ofertas, cuando se realizan las entrevistas de selección, etc.)





2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Administración Pública es un sector feminizado. De hecho, un 55,29% de sus integrantes son mujeres según el último boletín estadístico sobre el personal al servicio de las administraciones públicas. No obstante, esta representación no se traslada en la ocupación de puestos de mayor representatividad o jerarquía. Aunque, en los últimos años se observa una tendencia alcista en este sentido, lo cierto es que, las mujeres en puestos directivos no alcanzan el 40% y, en la mayoría de los casos, se concentran en las áreas de los cuidados a las personas, igualdad, etc., según el estudio *El papel de la Mujer en la Administración* del INAP.

2.1) Distribución de la plantilla según puestos de trabajo

La distribución de la plantilla por diferentes puestos, se representa de la siguiente forma:

| Distribución de mujeres y hombres según puesto | | | | | | | | |
|--|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Puesto | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Personal funcionario | | | | | | | | |
| Administrativo/a | 4 | 0 | 4 | 100 | 0 | 16 | 0 | - |
| Agente policía local | 1 | 6 | 7 | 14,29 | 85,71 | 4 | 46,15 | 71,43 % |
| Aux. administrativo/a | 3 | 1 | 4 | 75 | 25 | 12 | 7,69 | -50,00 % |
| Oficial policía local | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 7,69 | - |
| Secretaría intervención | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Personal laboral | | | | | | | | |
| Aux. administrativo/a | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 8 | 0 | - |
| Cocinero/a | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Director/a | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Educador/a infantil | 5 | 0 | 5 | 100 | 0 | 20 | 0 | - |
| Limpiador/a | 5 | 0 | 5 | 100 | 0 | 20 | 0 | - |
| Peón/a especializado/a | 0 | 3 | 3 | 0 | 100 | 0 | 23,08 | - |



| Distribución de mujeres y hombres según puesto | | | | | | | | |
|--|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Puesto | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Peón/a | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | 4 | 15,38 | 33,33 % |
| Técnico/a ADL | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 4 | 0 | - |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto: un 20% de mujeres pertenece al puesto Educador/a infantil en el Personal laboral, un 20% Limpiador/a en el Personal laboral y un 16% Administrativo/a en el Personal funcionario; un 46% de hombres pertenece al puesto Agente de Policía Local en el Personal funcionario, un 23% Peón/a especializado/a en el Personal laboral y un 15% Peón/a en el Personal laboral.

Tras analizar la distribución de mujeres y hombres según el sistema de clasificación aplicable en la organización, vemos que existe **segregación horizontal**.

2.2) Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos

A continuación, se distribuye a la plantilla por sus diferentes niveles jerárquicos:

| Distribución de la plantilla por sus diferentes niveles jerárquicos | | | | | | | | |
|---|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Nivel | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Plantilla | 22 | 12 | 34 | 64,71 | 35,29 | 88 | 92,31 | -29,41 % |
| Responsables | 3 | 1 | 4 | 75 | 25 | 12 | 7,69 | -50,00 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

Según los datos, vemos que no hay segregación vertical, dado que hay un mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad.

2.3) Ingresos y ceses

| Distribución de la plantilla según los ingresos y ceses del último año | | | | | | | | |
|--|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Ingresos | 6,00 | 3,00 | 9,00 | 66,67 | 33,33 | 0,00 | 0,00 | -33,33 % |
| Ceses | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | - |



Por otro lado, si atendemos a la edad, la distribución de las altas es la siguiente:

| Distribución de ingresos por edad | | | | | | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Edad | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Menores de 20 años | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| 20 - 29 años | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 33,33 | 0 | - |
| 30 - 45 años | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 | 16,67 | 66,67 | 33,33 % |
| 45 - 60 años | 3 | 0 | 3 | 100 | 0 | 50 | 0 | - |
| Mayores de 60 años | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 33,33 | - |
| Total | 6 | 3 | 9 | 66,67 | 33,33 | 100 | 100 | -33,33 % |

Si atendemos al tipo de contrato del personal que ha ingresado en la entidad en el año de análisis, la distribución es la siguiente:

| Distribución de ingresos por tipo de contrato | | | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Tipo de contrato | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Indefinido | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 16,67 | 0 | - |
| Temporal | 5 | 3 | 8 | 62,50 | 37,50 | 83,33 | 100 | -25,00 % |
| Autónomo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Total | 6 | 3 | 9 | 66,67 | 33,33 | 100 | 100 | -33,33 % |

Y si atendemos al tipo de jornada, la distribución es la siguiente:

| Distribución de ingresos por tipo de jornada | | | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Tipo de jornada | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Completa | 4 | 3 | 7 | 57,14 | 42,86 | 66,67 | 100 | -14,29 % |
| Parcial | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 33,33 | 0 | - |
| Fijo discontinuo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Total | 6 | 3 | 9 | 66,67 | 33,33 | 100 | 100 | -33,33 % |



Por último, atendiendo a la clasificación del personal que ha causado alta en el año de análisis, obtenemos los siguientes datos:

| Distribución de ingresos por puesto | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Puesto | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Administrativo/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Agente policía local | 0 | 2 | 2 | 0 | 100 | 0 | 66,67 | - |
| Aux. administrativo/a | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 33,33 | 0 | - |
| Oficial policía local | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Secretaría intervención | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Cocinero/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Director/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Educador/a infantil | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 16,67 | 0 | - |
| Limpiador/a | 2 | 0 | 2 | 100 | 0 | 33,33 | 0 | - |
| Peón/a especializado/a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Peón/a | 1 | 1 | 2 | 50 | 50 | 16,67 | 33,33 | 0,00 % |
| Técnico/a ADL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| Total | 6 | 3 | 9 | 66,67 | 33,33 | 100 | 100 | -33,33 % |

Así pues, durante el 2023, en la entidad sólo se produjeron altas, no hubo ninguna baja. El total de las personas recién incorporadas fueron 9, de las cuales, 6 son mujeres y 3 hombres.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL

3.1) Convenio colectivo

La **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana** determina que será la EVAP (Escola Valenciana d'Administració Pública) la encargada de "coordinar y, en su caso, homologar las acciones formativas impartidas por otros





órganos o centros de la Generalitat con competencias en materia de formación, así como de otras administraciones públicas y de las organizaciones sindicales que suscriban los correspondientes acuerdos", según lo dispuesto en el Artículo 104, apartado 4, subapartado d). entre otros cometidos al respecto de la formación del personal empleado público. Y, en relación a la igualdad de género, se establece en el Artículo 104, apartado 9, lo siguiente: "La EVAP fomentará la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Para ello la formación deberá incluir contenidos sobre igualdad efectiva y prohibición de cualquier tipo de discriminación de mujeres y hombres."

También, en el Artículo 105 se establecen los derechos a la formación del personal empleado público. Cabe mencionar el apartado 4 de dicho artículo que establece que "el personal empleado público podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que su estado de salud se lo permita", en aras de la igualdad de trato y oportunidades.

3.2) Políticas de formación

- Aunque se realiza formación, la entidad, no dispone de un Plan de Formación formalmente definido o documentado.
- Se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a dirección y recursos humanos.

1º. Necesidades de formación

- Las necesidades de formación se detectan por la dirección a través de comunicación informal (hablándolo entre el personal)
- En el Ayuntamiento de Montroy se aseguran de que haya un equilibrio, en la medida de lo posible, entre las horas de formación que cursa el personal para su desarrollo profesional.

2º. Ofertas de formación

- El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir.



- El Ayuntamiento difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación a las personas responsables de departamento.

3º. Impartición de cursos

- Los cursos de formación se realizan generalmente dentro de la jornada laboral o fuera dependiendo del puesto.
- Cuando se imparte formación en el Ayuntamiento de Montroy, se pide a la empresa o docente que vaya a impartir la sesión formativa que tenga en cuenta el principio de igualdad y que haga un uso de contenidos libres de comentarios que puedan ser sexistas, así como un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.
- En ocasiones, se han tenido que realizar adaptaciones de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1) Convenio colectivo

El Título VIII. Promoción profesional de la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana**, establece las cuestiones relativas a los procesos de selección, modalidades, tipo de carrera, promoción del personal laboral y evaluación del desempeño (Artículos 131 al 137). No obstante, en ningún caso se aluden o se proponen medidas de acción positiva para la promoción del sexo subrepresentado.

4.2) Sistema de clasificación profesional y políticas de promoción en la empresa

- En el Ayuntamiento de Montroy se trabaja por disponer de un sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, es decir, por elaborar una RPT. Pero, a día de hoy, todavía no se cuenta con una RPT aprobada.
- La metodología a seguir para la promoción se realiza según plan de carrera o protocolo de promoción.
- Los criterios que se suelen tener en cuenta para promocionar al personal son: competencias duras (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia)



- En la decisión de una promoción interna intervienen dirección y recursos humanos.
- En el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad, en el Ayuntamiento de Montroy, se comunican a todo el personal mediante los canales de comunicación interna habituales.

5. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1) Convenio colectivo

La **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana** establece en su Artículo 79 una jornada de trabajo general, pero atiende a cuestiones que pueden suponer modificaciones en la misma en relación a la conciliación y a los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en los siguientes términos:

"1. En el marco de la normativa básica estatal se determinará la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario, así como los supuestos en que podrá ser a tiempo parcial. Asimismo, se establecerá la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada. Se promoverán la adopción de medidas que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal empleado público y la mejora de los servicios prestados a la ciudadanía.

2. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. El personal funcionario tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente. Su disfrute deberá favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares cuando sea consecuencia del ejercicio del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, de conformidad con las disposiciones que lo desarrollen,





o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. En todo caso, en la Administración de la Generalitat, cuando la funcionaria reduzca su jornada un treinta por ciento o menos, sus retribuciones se mantendrán íntegras. Cuando la jornada se reduzca hasta la mitad, sus retribuciones se reducirán en la cuantía resultante de la diferencia entre el tercio y la mitad de esta.

4. El personal empleado público de la Administración de la Generalitat a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa tendrá derecho a una reducción de jornada en los términos que se establezcan reglamentariamente".

5.2) Horario, jornada y distribución del tiempo de trabajo

En El Ayuntamiento de Montroy, la distribución de la jornada de trabajo es la siguiente:

| Distribución de la plantilla por jornada de trabajo | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Jornada de trabajo | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Jornada continua | 18 | 5 | 23 | 78,26 | 21,73 | 72 | 38,46 | -56,35% |
| Jornada partida | 6 | 0 | 6 | 100 | 0 | 24 | 0 | - |
| Jornada a turnos | 1 | 8 | 9 | 11,11 | 88,88 | 4 | 61,53 | 77,77% |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |

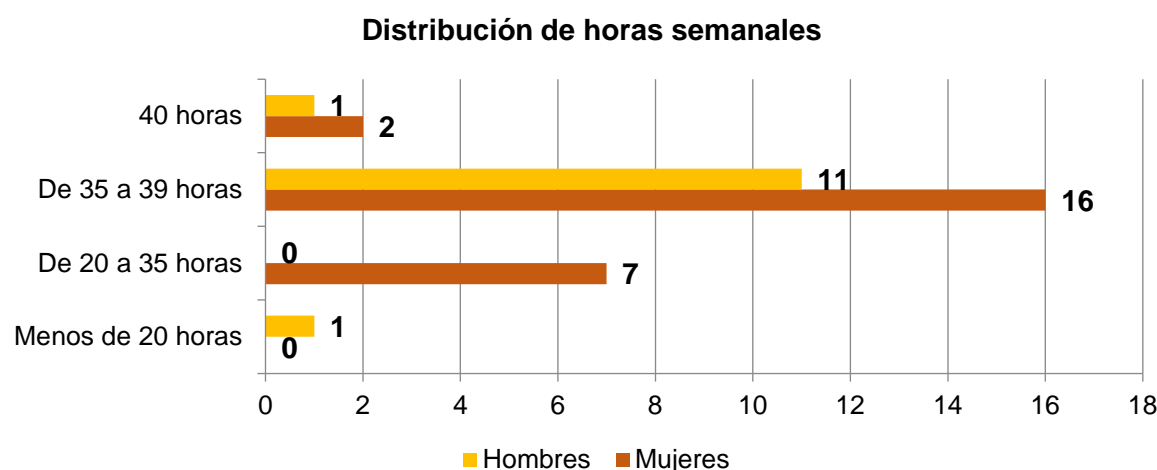
Se incluye como trabajadores y trabajadoras que realizan jornada partida, al personal de la Escuela Infantil. Se realiza de este modo porque cabe señalar que este personal hace un descanso, a medio día, de 30 minutos para la comida y, posteriormente, reanuda su jornada.

Por otra parte, también se ha de indicar que existe jornada a turnos. La Policía Local trabaja en una rotación de 7 días, seguidos de 7 días de descanso en turnos de mañanas, tardes o noches.



A continuación, también estudiamos la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**.

| Distribución de la plantilla por horas semanales | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| Horas semanales de trabajo | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Menos de 20 horas | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 7,69 | - |
| De 20 a 35 horas | 7 | 0 | 7 | 100 | 0 | 28 | 0 | - |
| De 35 a 39 horas | 16 | 11 | 27 | 59,26 | 40,74 | 64 | 84,62 | -18,52 % |
| 40 horas | 2 | 1 | 3 | 66,67 | 33,33 | 8 | 7,69 | -33,33 % |
| Total | 25 | 13 | 38 | 65,79 | 34,21 | 100 | 100 | -31,58 % |



La mayoría, tanto de hombres (85%) como de mujeres (64%), trabajan entre 35 y 39 horas. Destaca que solo un 8% de hombres tiene jornada de menos de 35 horas frente a un 28% de mujeres.

Hay que tener en cuenta que, de las personas que se analizan en esta gráfica, 1 mujer, tiene o ha tenido en el año de análisis algún tipo de reducción de jornada, ya sea por guarda legal, por cuidado de familiares dependientes, o por algún otro motivo.

Analizando las horas complementarias y extras, este ha sido el resultado:



| Distribución de horas extra | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Horas extra | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Total | 33,00 | 0 | 33,00 | 100,00 | 0 | 0 | 0 | - |
| Media | 16,50 | 0 | 16,50 | 100,00 | 0 | 0 | 0 | - |

| Distribución de horas complementarias | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Horas complementarias | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Total | 15,00 | 0 | 15,00 | 100,00 | 0 | 0 | 0 | - |
| Media | 7,50 | 0 | 7,50 | 100,00 | 0 | 0 | 0 | - |

5.3) Trabajo a distancia y/o Teletrabajo¹

En la entidad el trabajo se realiza de forma presencial y no hay establecido el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia.

5.4) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión

El derecho a la desconexión digital² fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las trabajadoras y los trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPD) ha introducido medidas para reforzar la privacidad del personal ante los sistemas audiovisuales o de geolocalización y garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral.

En el Ayuntamiento de Montroy se respetan los estándares mínimos de protección de la intimidación, de acuerdo a los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, tal y como establece el art. 87 de la LOPD.

¹ El Teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a distancia, utilizando como soporte las tecnologías de información y comunicación para el contacto entre la persona trabajadora y la empresa, sin requerirse la presencia física en el lugar de trabajo.

² El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras.



Además, queda establecido en la empresa que no se permite que, los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras sean utilizados para fines privados.

Asimismo, se garantiza que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el personal tenga su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como intimidad personal y familiar, potenciando así el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Por el momento, no se ha elaborado una política interna dirigida al personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Por último, respecto a este apartado, no se han instalado dispositivos de video vigilancia o geolocalización en la organización.

5.5) Ausencias no justificadas

La entidad, hasta el momento, no ha recogido este tipo de dato para conocer las ausencias no justificadas que se han dado en la entidad durante un año

5.6) Movilidad funcional y geográfica (Art. 39 y 40 ET)

Con respecto a la movilidad funcional³, cabe destacar que, de forma extraordinaria, por necesidades de producción debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible, se han podido modificar o asignar diferentes tareas o funciones al personal, dando cuenta de este hecho a la representación legal de la plantilla.

³ La **movilidad funcional** es la capacidad de la empresa de asignar diferentes tareas o funciones a un trabajador, independientemente de las funciones para las que hubiese sido contratado inicialmente. Cuando se trata de movilidad funcional horizontal u ordinaria, este cambio de funciones se produce dentro del mismo grupo profesional. Sin embargo, cuando se trata de movilidad funcional vertical (ascendente o descendente) o extraordinaria, las funciones pueden corresponder a otras de diferente grupo profesional superior o inferior, siempre que existan razones técnicas y organizativas que la justifiquen.



Con respecto a la movilidad geográfica⁴, no se han dado traslados o desplazamientos de empleados/as a un área de trabajo que requiera un cambio de residencia a otra localidad.

5.7) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Respecto a este apartado, por ahora, no se dispone de información sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan afectado a la jornada de trabajo, horario, salario o funciones del personal.

5.8) Auditoria retributiva entre mujeres y hombres

Se ha trabajado en la valoración de puestos de trabajo y se ha realizado un análisis retributivo tal y como se puede ver en el Anexo I.

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

6.1) Convenio colectivo

Con respecto a la conciliación, la **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana**, en el Capítulo I. Derechos del personal empleado público, del Título VI, se reconoce el siguiente derecho en el Artículo 76.I): *"A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante ventajas concretas destinadas a tal fin, especialmente las dedicadas a fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, aplicando las medidas previstas en la normativa y planes de igualdad de aplicación."*

También en el Artículo 79 se hace referencia a este derecho al regular la jornada laboral del personal y se indica que *"se promoverán la adopción de medidas que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida*

⁴ La **movilidad geográfica** consiste en el traslado o desplazamiento del empleado o empleada a un área de trabajo que requiere un cambio de residencia a otra localidad para cumplir con sus laborales profesionales.



personal, familiar y laboral del personal empleado público y la mejora de los servicios prestados a la ciudadanía." En base a ello se recogen algunos derechos al respecto como el de reducción de jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones (Artículos 79 al 83).

En el caso de permutas, el Artículo 121 dice lo siguiente: *"La permuta de los puestos de trabajo de los que sean titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente. En cualquier caso, el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género. Igualmente, no se podrá vulnerar el principio de igualdad real de mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas."*

6.2) Medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral

A parte de lo anteriormente recogido por convenio, en El Ayuntamiento de Montroy se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Jornada intensiva
- Permiso no retribuido o compensable para cuidado de familiares dependientes
- Permiso remunerado para someterse a técnicas de fecundación asistida
- Servicio de guardería
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas

6.3) Permisos, reducciones y excedencias del último año



Por último, hasta la fecha, la entidad no dispone de un registro con datos desagregados por sexo donde se recojan los permisos y medidas de conciliación solicitados por mujeres y hombres, aun así, se han podido recopilar los siguientes datos en relación a reducciones de jornada y permisos por maternidad y/o maternidad y lactancia.

| Reducciones de jornada | | | | | | | | |
|------------------------|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Razón | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Otros | 1 | 0 | 1 | 100 | 0 | 100 | 0 | - |

| Permisos | | | | | | | | |
|-------------------------|------|------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Razón | Nº M | Nº H | Total | %Dis. Mujeres | %Dis. Hombres | %Con. Mujeres | %Con. Hombres | Brecha género |
| Maternidad / Paternidad | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 100 | - |
| Lactancia | 0 | 1 | 1 | 0 | 100 | 0 | 100 | - |

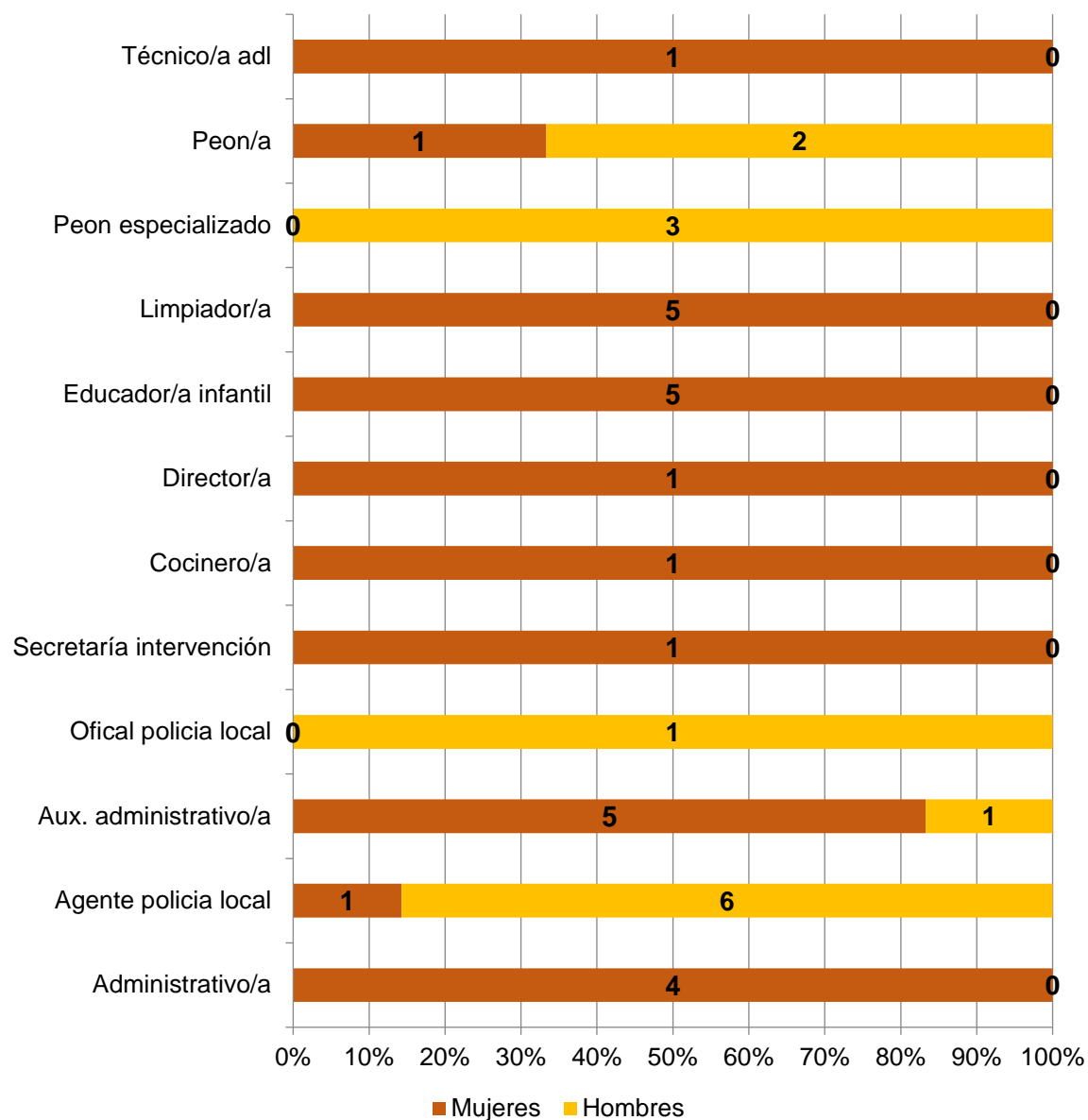
En el Ayuntamiento de Montroy se considera que el hecho de solicitar cualquiera de los permisos, mencionados en el apartado anterior, no podría afectar a la situación profesional del personal, ni de hombres ni de mujeres.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación de mujeres en la entidad, ni hay segregación vertical.



Infrarrepresentación femenina en los puestos



8. RETRIBUCIONES

8.1) Estructura del salario

En cuanto al régimen retributivo, esto queda determinado en Capítulo III. Régimen retributivo y de la Seguridad Social del título VI Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público de la **Ley 4/2021, de 16 de**



abril, de la Función Pública Valenciana. En base a lo establecido aquí, las cuantías de las retribuciones *"deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos."* También se establecen los conceptos retributivos que se dividen en dos, retribuciones básicas y retribuciones complementarias, además de otras cuestiones como: pagas extraordinarias, indemnización por razón de servicio, retribuciones del personal interino, retribuciones del personal funcionario en prácticas, retribuciones del personal laboral, retribuciones diferenciadas y deducción de retribuciones (Artículos 84 al 96).

8.2) Política salarial de la entidad

La entidad aplica los criterios salariales que recoge la legislación vigente de aplicación.

8.3) Sistema de remuneración

Para incentivar y recompensar los esfuerzos del personal, se han establecido un sistema de incentivos que varía en función del rendimiento alcanzado y que consiste en Plus y Complemento de Productividad.

Hasta ahora, en el Ayuntamiento de Montroy, no se habían analizado los salarios medios de hombres y mujeres para detectar posibles diferencias retributivas en trabajos de igual valor.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 7.1, define el acoso sexual como *"cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

Además, en esta misma ley, en el artículo 7.2, también se indica la definición de acoso sexual por razón de sexo como, *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.





Por otra parte, por el momento, la entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad

Hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

En el Ayuntamiento de Montroy no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

IX. ANÁLISIS MATERIAS ADICIONALES AL RD 901/2020

1. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el Ayuntamiento de Montroy, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en El Ayuntamiento de Montroy no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría. Respecto a esto, la entidad si cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

2. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en El Ayuntamiento de Montroy son:

- Comunicación a través de mandos superiores



- Correo electrónico

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la empresa a través de web, comunicados, etc. Se considera que en la comunicación externa se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero no se hace así en la comunicación interna.

3. VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad ha contratado a más de una mujer víctima de violencia de género, aunque, por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Ayuntamiento no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En el Ayuntamiento de Montroy se dispone de:

- **Programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social**
 - Programa de Trabajo en beneficio de la comunidad a través de Servicios Sociales de la Mancomunidad a la que pertenece Montroy.
- **Distintivos, premios, etc. específicos en materia de igualdad, conciliación, RSE.**
 - Red de Municipios Protegidos contra la Violencia de Género de la Diputación de València





X. CONCLUSIONES

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El **total de plantilla** de la entidad es de 25 mujeres (65.79%) y 13 hombres (34.21%), es decir, 38 personas en total.

Con respecto a las **políticas de selección y contratación** que se llevan a cabo en el Ayuntamiento de Montroy, podemos señalar que se dispone de un protocolo de selección realizado con perspectiva de género.

Las personas que participan en el reclutamiento y selección de la empresa cuentan con formación en igualdad. En concreto: Formación básica en igualdad. Curso de 20 horas de la Diputación de València. Formación en lenguaje inclusivo en valenciano. Curso de 20 horas de la Diputación de València. Taller del uso no sexista del lenguaje de 2 horas impartido por la Consultora GB.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De este análisis podemos extraer que el Ayuntamiento de Montroy cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres. Con respecto a la distribución de la plantilla según puesto:

- Un 20% de mujeres pertenece al puesto Educador/a infantil en el Personal laboral, un 20% Limpiador/a en el Personal laboral y un 16% Administrativo/a en el Personal funcionario.
- Un 46% de hombres pertenece al puesto Agente de Policía Local en el Personal funcionario, un 23% Peón/a especializado/a en el Personal laboral y un 15% Peón/a en el Personal laboral.

3. FORMACIÓN

Aunque se realiza formación, la entidad, no dispone de un Plan de Formación formalmente definido o documentado.



Además, se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a dirección y recursos humanos.

El personal sí puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso que se vaya a impartir y la entidad difunde los cursos de formación disponibles u ofertados mediante comunicación a los responsables de departamento.

4. PROMOCIÓN

En el Ayuntamiento de Montroy se trabaja por disponer de un sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, es decir, por elaborar una RPT. Pero, a día de hoy, todavía no se cuenta con una RPT aprobada.

La metodología a seguir para la promoción se realiza según plan de carrera o protocolo de promoción. Los criterios que se suelen tener en cuenta para promocionar al personal son: competencias duras (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia).

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Si atendemos al índice de distribución, del total de personas con contrato fijo un 70% son mujeres y un 30% son hombres. Por otra parte, si atendemos al índice de concentración, del total de mujeres un 76% tienen contrato fijo, frente a un 62% de hombres.

Además, en relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa que la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres (76%) como hombres (92%), pero siendo mayoritariamente las mujeres las que cuentan con jornadas reducidas.





6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La mayoría, tanto de hombres (85%) como de mujeres (64%), trabajan entre 35 y 39 horas. La jornada de trabajo habitual es partida o continua, dependiendo del área. En el caso de la Policía Local, además, se trabaja a turnos.

El Ayuntamiento de Montroy se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Reducir tiempos de desplazamiento habilitando un espacio adecuado para la comida
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Jornada intensiva
- Permiso no retribuido o compensable para cuidado de familiares dependientes
- Permiso remunerado para someterse a técnicas de fecundación asistida
- Servicio de guardería
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas

Las medidas de conciliación han sido documentadas y distribuidas a la plantilla.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en la empresa podemos observar que el Ayuntamiento de Montroy aplica los criterios salariales que recoge la legislación vigente de aplicación.

Teniendo en cuenta todo esto, calculamos las tres modalidades de brecha salarial en el Ayuntamiento de Montroy:



| Media salarial en El Ayuntamiento de Montroy | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------------|---------------------|------------------|-----------------------|
| M (Nº) | H (Nº) | Media M (€) | Media H (€) | Brecha (%) | Brecha anualiz. (%) | Brecha norm. (%) | Brecha equiparada (%) |
| 16 | 5 | 5.830,33 | 5.640,00 | -3,37 | -3,46 | -3,37 | -3,46 |

| Mediana salarial en El Ayuntamiento de Montroy | | | | | | | |
|--|--------|---------------|---------------|------------|---------------------|------------------|-----------------------|
| M (Nº) | H (Nº) | Mediana M (€) | Mediana H (€) | Brecha (%) | Brecha anualiz. (%) | Brecha norm. (%) | Brecha equiparada (%) |
| 16 | 5 | 5.500,97 | 5.610,74 | 1,96 | -0,57 | 1,96 | -0,57 |

Como se puede ver, los cálculos de la brecha salarial no afectan a toda la plantilla. Se refieren, únicamente, al personal laboral. Esto se debe a que, en el caso de las administraciones públicas, la legislación lo contempla de este modo.

En el Ayuntamiento de Montroy el personal laboral está formado por un total de 21 personas, 16 mujeres y 5 hombres. Y, los cálculos que se efectúan sobre los salarios, en este caso, no arrojan la existencia de brecha salarial de género.

Cabe resaltar que, además, los datos obtenidos se alejan del 25% de brecha salarial que el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla, vemos que no hay una infrarrepresentación de mujeres en la entidad.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La entidad no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, algo que se implementará tras la aprobación del plan de igualdad.



Hasta la fecha, no se han realizado acciones de sensibilización ni formación dirigidas al personal para que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas.

En el Ayuntamiento de Montroy no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el Ayuntamiento de Montroy, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en el Ayuntamiento no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría. Respecto a esto, la entidad si cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La entidad ha contratado a más de una mujer víctima de violencia de género, aunque, por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Ayuntamiento no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.





XI. ANEXOS

1. ANEXO I. AUDITORIA RETRIBUTIVA

1.1) Evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020 de igualdad retributiva

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

Por su parte, el Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permite:

- 1.1) Cumplir con la obligación de realizar la **evaluación de los puestos de trabajo** a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la entidad, que forma parte de su plan de igualdad.
- 1.2) Cumplir con la obligación de elaborar el **registro retributivo** a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las entidades que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y



percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.

- 1.3) Realizar una **valoración con perspectiva de género** de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

- o **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- o **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- o **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- o **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima





del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores y equiparados a esta herramienta, hemos obtenido el siguiente resultado:

| Agrupaciones según distribución de puestos | | | |
|--|--|---------|---------|
| Agrupaciones | Puesto + puntos | Mujeres | Hombres |
| Agrupación 10 | | 0 | 0 |
| Agrupación 9 | | 0 | 0 |
| Agrupación 8 | | 0 | 0 |
| Agrupación 7 | | 0 | 0 |
| Agrupación 6 | Director/a (548) | 1 | 0 |
| Agrupación 5 | Educador/a infantil (450) Técnico/a ADL (484) | 6 | 0 |
| Agrupación 4 | | 0 | 0 |
| Agrupación 3 | Aux. administrativo/a (253) | 2 | 0 |
| Agrupación 2 | Cocinero/a (246) Peón/a especializado/a (246) | 1 | 3 |
| Agrupación 1 | Limpiador/a (179) Peón/a (198) | 6 | 2 |

1.2) Evaluación de la brecha salarial

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.



Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres})}{\text{Media salarial hombres}} * 100$$

Este análisis retributivo incluye tanto la **media aritmética (promedios)**, como por la **mediana de lo realmente percibido**, incluyendo los **salarios y complementos salariales** de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro **sistema de clasificación aplicable**, además de incluir la **media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en el Ayuntamiento de Montroy además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

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

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.

- **Brecha ajustada o “equiparada”**: Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:
 - **Brecha equiparada a un año completo (BAC)**: Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera



que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?:

- a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.
- b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)
- o **Brecha anualizada a año completo**: Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

¿A qué personal se aplica la anualización de salarios?:

- a) Personas con contratos temporales que no han estado contratadas durante todo el año o han extinguido su contrato antes de finalizar el año.
- b) Personas que han causado suspensiones de contrato o excedencias en algún momento del año.

Por otra parte, cuando una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el período de referencia se tendrá en cuenta la última, a los únicos efectos de poder realizar y facilitar la comparabilidad y aplicar los criterios de equiparación anteriormente descritos.





Así, pasamos a efectuar **el análisis según los valores medios de los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales**, desagregadas por sexo y distribuidos por puesto de trabajo y puestos de trabajo de igual valor del **personal laboral**.

Se debe tener en cuenta algunas categorías, grupos profesionales o puestos de trabajos cuentan con un número reducido de personas o incluso con solo una persona y esto deriva en que un dato aparentemente disociado se acabe convirtiendo en un dato personal, ya que puede ser fácilmente deducido. Así, para garantizar el derecho de Protección de datos y evitar el riesgo de esta exposición de datos personales la medida que se ha tomado al respecto ha sido suprimir la media y mediana salarial en aquellos puestos de trabajo o categorías profesionales que cuentan con una sola persona, dejando únicamente el dato de la diferencia porcentual⁵.



⁵Se ha tomado como referencia la Guía «La protección de datos en las relaciones laborales», de la Agencia Española de Protección de Datos elaborada con la participación tanto del Ministerio del Trabajo y Economía Social como de organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) e sindicales (CCOO y UGT). En concreto, puede consultarse su apartado «9. Registro de salarios» (páginas 37 y 38).

Cód. Validación: XJRYHA54WZK52KEE3ADJCSYG
Verificación: <https://montroi.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media | | | | |
|-----------------------|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| M | 16 | 4.285,72 | 1.544,63 | 5.830,33 |
| H | 5 | 3.761,28 | 1.878,74 | 5.640,00 |
| Brecha (%) | | -13,94 % | 17,78 % | -3,37 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -13,79 % | 17,52 % | -3,46 % |
| Brecha norm. (%) | | -13,94 % | 17,78 % | -3,37 % |
| Brecha equiparada (%) | | -13,79 % | 17,52 % | -3,46 % |

| Mediana | | | | |
|-----------------------|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| M | 16 | 4.114,52 | 878,25 | 5.500,97 |
| H | 5 | 3.743,04 | 1.867,70 | 5.610,74 |
| Brecha (%) | | -9,92 % | 52,98 % | 1,96 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -9,92 % | 52,61 % | -0,57 % |
| Brecha norm. (%) | | -9,92 % | 52,98 % | 1,96 % |
| Brecha equiparada (%) | | -9,92 % | 52,61 % | -0,57 % |

Cód. Validación: 4XJRYHA54WZK58KKEE3ADJCSYG
 Verificación: <https://montroi.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 75





Por otro lado, calculamos la brecha salarial para el **sistema de clasificación aplicable** en la entidad.

| Media - Puestos | | | | |
|------------------------------|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Aux. administrativo/a | | | | |
| M | 2 | 4.181,08 | 1.080,94 | 5.262,02 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Cocinero/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Director/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4KJRYHA54WZK52K5EE3ADJCSY6
 Verificación: https://montroy.seoделectorica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media - Puestos | | | | |
|----------------------------|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Educador/a infantil | | | | |
| M | 5 | 4.114,52 | 1.587,47 | 5.702,00 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Limpiador/a | | | | |
| M | 5 | 3.979,60 | 1.494,35 | 5.473,95 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Peón/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 2 | 3.788,64 | 1.397,51 | 5.186,14 |
| Brecha (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |

Cód. Validación: 4XJRYHAB4WZK62KEE3ADJDSYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 33 de 75





| Media - Puestos | | | | |
|-------------------------------|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha anualiz. (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Brecha norm. (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Brecha equiparada (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Peón/a especializado/a | | | | |
| M | 0 | | | |
| H | 3 | 3.743,04 | 2.199,54 | 5.942,58 |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Técnico/a ADL | | | | |
| M | 1 | | | |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4XJRYHAF4WZK52KEE3ADJDSYG
 Verificación: https://montroy.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana - Puestos | | | | |
|------------------------------|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Aux. administrativo/a | | | | |
| M | 2 | 4.181,08 | 1.080,94 | 5.262,02 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Cocinero/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Director/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4XJRYHAB4WZK52KEE3ADJESYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPublica Gestiona | Página 85 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana - Puestos | | | | |
|----------------------------|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Educador/a infantil | | | | |
| M | 5 | 4.114,52 | 1.545,44 | 5.659,96 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Limpiador/a | | | | |
| M | 5 | 3.979,60 | 1.521,37 | 5.500,97 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Peón/a | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 2 | 3.788,64 | 1.397,51 | 5.186,14 |
| Brecha (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Brecha anualiz. (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |

Cód. Validación: 4XJRYHAE4WZK52KKEE3ADJESYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 66 de 75





| Mediana - Puestos | | | | |
|-------------------------------|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha norm. (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Brecha equiparada (%) | | 3,32 % | -1,44 % | 2,04 % |
| Peón/a especializado/a | | | | |
| M | 0 | | | |
| H | 3 | 3.743,04 | 1.867,70 | 5.622,82 |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Técnico/a ADL | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4XJRYHA54WZK62KEE3ADJESYG
 Verificación: <https://montroi.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 17 de 75





Por último, calculamos la brecha salarial según el resultado obtenido en la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta por tanto las retribuciones para **puestos de trabajo de igual valor**:

| Media - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | |
|--|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Agrupación 6 (Director/a (548)) | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 5 (Educador/a infantil (450); Técnico/a ADL (484)) | | | | |
| M | 6 | 4.423,65 | 1.745,71 | 6.169,36 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 3 (Aux. administrativo/a (253)) | | | | |
| M | 2 | 4.181,08 | 1.080,94 | 5.262,02 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4XJRYH1A54WZK62KEE3ADJCSYG
 Verificación: https://montroi.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 58 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | |
|--|----|------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Media S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 2 (Cocinero/a (246); Peón/a especializado/a (246)) | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 3 | 3.743,04 | 2.199,54 | 5.942,58 |
| Brecha (%) | | -8,80 % | 44,54 % | 10,95 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -6,19 % | 44,56 % | 12,31 % |
| Brecha norm. (%) | | -8,80 % | 44,54 % | 10,95 % |
| Brecha equiparada (%) | | -6,19 % | 44,56 % | 12,31 % |
| Agrupación 1 (Limpiador/a (179); Peón/a (198)) | | | | |
| M | 6 | 3.926,78 | 1.481,57 | 5.408,35 |
| H | 2 | 3.788,64 | 1.397,51 | 5.186,15 |
| Brecha (%) | | -3,65 % | -6,01 % | -4,28 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -5,21 % | -6,85 % | -5,65 % |
| Brecha norm. (%) | | -3,65 % | -6,01 % | -4,28 % |
| Brecha equiparada (%) | | -5,21 % | -6,85 % | -5,65 % |

Cód. Validación: 4XJRYHAF4WZK52KEE3ADJDSYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 89 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | |
|--|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Agrupación 6 (Director/a (548)) | | | | |
| M | 1 | | | |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 5 (Educador/a infantil (450); Técnico/a ADL (484)) | | | | |
| M | 6 | 4.114,52 | 1.545,44 | 5.659,96 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 3 (Aux. administrativo/a (253)) | | | | |
| M | 2 | 4.181,08 | 1.080,94 | 5.262,02 |
| H | 0 | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - |

Cód. Validación: 4XJRYHAF4WZK52KEE3ADJPSYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPublica Gestiona | Página 60 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | |
|--|----|--------------------|-----------------|-------------------------|
| Total | Nº | Mediana S.base (€) | Total Compl (€) | Total Salario Bruto (€) |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - |
| Agrupación 2 (Cocinero/a (246); Peón/a especializado/a (246)) | | | | |
| M | 1 | ██████████ | ██████████ | ██████████ |
| H | 3 | 3.743,04 | 1.867,70 | 5.610,74 |
| Brecha (%) | | -8,80 % | 34,69 % | 5,88 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -8,80 % | 34,69 % | 10,30 % |
| Brecha norm. (%) | | -8,80 % | 34,69 % | 5,88 % |
| Brecha equiparada (%) | | -8,80 % | 34,69 % | 10,30 % |
| Agrupación 1 (Limpiador/a (179); Peón/a (198)) | | | | |
| M | 6 | 3.979,60 | 1.456,39 | 5.435,99 |
| H | 2 | 3.788,64 | 1.397,51 | 5.186,15 |
| Brecha (%) | | -5,04 % | -4,21 % | -4,82 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -5,04 % | -4,21 % | -4,82 % |
| Brecha norm. (%) | | -5,04 % | -4,21 % | -4,82 % |
| Brecha equiparada (%) | | -5,04 % | -4,21 % | -4,82 % |

Cód. Validación: 4XJRYHA54WZK5KEE3ADJDSYG
 Verificación: <https://montroi.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 1 de 75





1º. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

- **Discriminación salarial por razón de sexo.**

Atendiendo a los resultados de la auditoría salarial, así como a los criterios y políticas de aplicación de salarios por las que se rige el Ayuntamiento de Montroy, como administración pública, observamos que no existe brecha salarial de género entre el personal laboral y, por tanto, no podemos hablar de discriminación salarial por razón de sexo.

- **Infravaloración de puestos feminizados en la empresa.**

Como ya se ha dicho en anteriores ocasiones, la Administración Pública es un sector laboral feminizado y, en este caso, aunque, ciertamente encontramos puestos de trabajo feminizados, a la luz de los datos de brecha salarial de género no podemos decir que sufran una peor valoración que otros puestos masculinizados.

- **Infrarrepresentación de mujeres en puestos de mayor valor y/o dificultades de promoción.**

Observamos en la entidad, tanto entre el personal funcionario como entre el personal laboral objeto de la auditoría salarial, que no existe segregación vertical.

- **Dificultad de acceso a complementos salariales y/o extrasalariales.**

Tanto hombres como mujeres tienen asignación de diferentes complementos salariales y no se produce una retribución de los mismos en base al sexo, sino en base al puesto de trabajo.

- **Uso de medidas de conciliación y nivel de corresponsabilidad en la empresa.**

Las medidas de conciliación de las que el personal puede hacer uso y, en cualquier caso, de las recogidas en el presente diagnóstico, atendiendo a cuestiones como reducciones de jornada, excedencias, etc. no se contemplan como un hándicap en la percepción salarial por parte de quienes hacen uso de las mismas.





En base a todo el sistema de valoración y asignación de salarios por factor, así como las conclusiones que hemos podido extraer, se establecerá un **plan de acción** específico en materia salarial incluido en el plan de igualdad.

1.1) Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

En base a todo el sistema de valoración y asignación de salarios por factor, así como las conclusiones que hemos podido extraer, se establecerá un **plan de acción específico en materia salarial incluido en el plan de igualdad**, indicando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.





2. ANEXO II. DESGLOSE DEL ANÁLISIS RETRIBUTIVO POR COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

| Media Complementos | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----|--------------|-----------|----------------|----------------|--------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| M | 16 | 23,14 | 637,26 | 5,19 | 99,79 | 53,12 | 0,00 | 118,08 | 0,00 | 257,62 | 181,98 | 136,32 | 32,13 | 0,00 | 1.544,63 |
| H | 5 | 0,00 | 252,56 | 16,80 | 203,01 | 56,66 | 847,84 | 36,63 | 78,00 | 122,64 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 264,60 | 1.878,74 |
| Brecha (%) | | -100,00 % | -152,32 % | 69,11 % | 50,84 % | 6,25 % | 100,00 % | -222,36 % | 100,00 % | -110,06 % | -100,00 % | -100,00 % | -100,00 % | 100,00 % | 17,78 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -100,00 % | -154,16 % | 69,21 % | 50,84 % | 6,25 % | 100,00 % | -222,36 % | 100,00 % | -110,06 % | -100,00 % | -100,00 % | -100,00 % | 100,00 % | 17,52 % |
| Brecha norm. (%) | | -100,00 % | -152,32 % | 69,11 % | 50,84 % | 6,25 % | 100,00 % | -222,36 % | 100,00 % | -110,06 % | -100,00 % | -100,00 % | -100,00 % | 100,00 % | 17,78 % |
| Brecha equiparada (%) | | -100,00 % | -154,16 % | 69,21 % | 50,84 % | 6,25 % | 100,00 % | -222,36 % | 100,00 % | -110,06 % | -100,00 % | -100,00 % | -100,00 % | 100,00 % | 17,52 % |

| Mediana Complementos | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----|--------------|-----------|----------------|------|------|-----------------|------|------|-----------|------|------|------|-----------------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| M | 16 | 0,00 | 692,17 | 4,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 181,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 878,25 |
| H | 5 | 0,00 | 0,00 | 13,64 | 0,00 | 0,00 | 1.413,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 441,00 | 1.867,70 |
| Brecha (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | - | - | 100,00 % | - | - | -100,00 % | - | - | - | 100,00 % | 52,98 % |
| Brecha anualiz. (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | - | - | 100,00 % | - | - | -100,00 % | - | - | - | 100,00 % | 52,61 % |
| Brecha norm. (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | - | - | 100,00 % | - | - | -100,00 % | - | - | - | 100,00 % | 52,98 % |
| Brecha equiparada (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | - | - | 100,00 % | - | - | -100,00 % | - | - | - | 100,00 % | 52,61 % |

Cód. Validación: 4XRYHAP4WZK52KEE38DJS0G
 Verificación: <https://monitor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | IP: 93.104.24.75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----|--------------|--------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|------|------|------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Aux. administrativo/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 2 | 0,00 | 348,40 | 6,82 | 65,42 | 283,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 275,82 | 101,20 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.080,94 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cocinero/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Director/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Cód. Validación: 4XRYHA4WZK52KEE3ADJJSYG
 Verificación: <https://monitoriaelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 65 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----|--------------|--------|-------|--------|--------|------|--------|------|--------|--------|--------|--------|------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Educador/a infantil | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 5 | 0,00 | 741,25 | 4,28 | 97,48 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 308,47 | 0,00 | 333,17 | 102,82 | 0,00 | 1.587,47 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Limpiador/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 5 | 74,05 | 682,47 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 341,23 | 0,00 | 181,80 | 214,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.494,35 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Peón/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| H | 2 | 0,00 | 631,40 | 15,50 | 507,52 | 141,64 | 0,00 | 91,57 | 0,00 | 9,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.397,51 |

Cód. Validación: 4XRYHAP4WZK5ZKE3ADJ2SYG
 Verificación: https://monitor.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----|--------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------|--------|----------|------|------|------|--------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Brecha (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha anualiz. (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha norm. (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha equiparada (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Peón/a especializado/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| H | 3 | 0,00 | 0,00 | 17,67 | 0,00 | 0,00 | 1.413,06 | 0,00 | 130,00 | 197,81 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 441,00 | 2.199,54 |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Técnico/a ADL | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Cód. Validación: 4XRYHA4WZK5ZKE3ADJ2SYG
 Verificación: <https://monitor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|--------------|--------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|------|------|------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Aux. administrativo/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 2 | 0,00 | 348,40 | 6,82 | 65,42 | 283,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 275,82 | 101,20 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.080,94 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cocinero/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Director/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ | ██ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Cód. Validación: 4XIBXHAPAMZK62KEE3ADJCSYG
 Verificación: <https://monitor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPública Gestor - Página 68 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|--------------|--------|-------|--------|--------|------|--------|------|--------|--------|--------|------|------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Educador/a infantil | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 5 | 0,00 | 734,48 | 4,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 514,12 | 0,00 | 292,56 | 0,00 | 0,00 | 1.545,44 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Limpiador/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 5 | 93,48 | 687,53 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 343,76 | 0,00 | 181,80 | 214,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.521,37 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Peón/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| H | 2 | 0,00 | 631,40 | 15,50 | 507,52 | 141,64 | 0,00 | 91,57 | 0,00 | 9,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.397,51 |

Cód. Verificación: 42RYHAEAMZK50KKE3ADJCSYG
 Verificación: <https://monitor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 69 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana Complementos - Puestos | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|--------------|--------|----------|----------|----------|----------|-----------|------|----------|------|------|------|--------|-----------------|
| | | Complementos | | | | | | | | | | | | | |
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Brecha (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha anualiz. (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha norm. (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Brecha equiparada (%) | | - | 3,33 % | -65,94 % | -17,90 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -1,44 % |
| Peón/a especializado/a | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| H | 3 | 0,00 | 0,00 | 13,64 | 0,00 | 0,00 | 1.413,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 441,00 | 1.867,70 |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Técnico/a ADL | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Cód. Validación: AX1B7H4P5AMZ150K1E3AD1CSYG
 Verificación: <https://monitor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPublica.Gestiona | Página 70 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media Complementos - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------|--------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|------|-------|------|-----------------|
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Agrupación 6 (Director/a (548)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ | █ |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 5 (Educador/a infantil (450); Técnico/a ADL (484)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 6 | 0,00 | 617,71 | 5,84 | 81,24 | 47,21 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 357,85 | 272,53 | 7,64 | 85,69 | 0,00 | 1.745,71 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 3 (Aux. administrativo/a (253)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 2 | 0,00 | 348,40 | 6,82 | 65,42 | 283,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 275,82 | 101,20 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.080,94 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Cód. Validación: 4X1RYHAP4WZK62KEE3ADJPSYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la Plataforma esPública Gestiona | Página 1 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Media Complementos - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|-----------|-----------|---------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-------------|-----------|-----------|------|----------|-----------------|
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 2 (Cocinero/a (246); Peón/a especializado/a (246)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| H | 3 | 0,00 | 0,00 | 17,67 | 0,00 | 0,00 | 1.413,06 | 0,00 | 130,00 | 197,81 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 441,00 | 2.199,54 |
| Brecha (%) | | - | -100,00 % | 75,78 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | 100,00 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 44,54 % |
| Brecha anualiz. (%) | | - | -100,00 % | 76,61 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | 100,00 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 44,56 % |
| Brecha norm. (%) | | - | -100,00 % | 75,78 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | 100,00 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 44,54 % |
| Brecha equiparada (%) | | - | -100,00 % | 76,61 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | 100,00 % | 100,00 % | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 44,56 % |
| Agrupación 1 (Limpiador/a (179); Peón/a (198)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 6 | 61,71 | 670,46 | 4,29 | 99,73 | 0,00 | 0,00 | 314,88 | 0,00 | 151,50 | 179,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.481,57 |
| H | 2 | 0,00 | 631,40 | 15,50 | 507,52 | 141,64 | 0,00 | 91,57 | 0,00 | 9,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.397,51 |
| Brecha (%) | | -100,00 % | -6,19 % | 72,32 % | 80,35 % | 100,00 % | - | -243,87 % | - | -1.433,40 % | -100,00 % | - | - | - | -6,01 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -100,00 % | -7,81 % | 72,32 % | 80,35 % | 100,00 % | - | -243,87 % | - | -1.433,40 % | -100,00 % | - | - | - | -6,85 % |
| Brecha norm. (%) | | -100,00 % | -6,19 % | 72,32 % | 80,35 % | 100,00 % | - | -243,87 % | - | -1.433,40 % | -100,00 % | - | - | - | -6,01 % |
| Brecha equiparada (%) | | -100,00 % | -7,81 % | 72,32 % | 80,35 % | 100,00 % | - | -243,87 % | - | -1.433,40 % | -100,00 % | - | - | - | -6,85 % |

| Mediana Complementos - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----------------|
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| Agrupación 6 (Director/a (548)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 1 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

Cód. Validación: 4JRYH454W4K52KEE3ADJ2SYG
 Verificación: https://montroy.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona. | Página 12 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana Complementos - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------|--------|------|-------|--------|------|------|------|--------|--------|--------|------|------|-----------------|
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 5 (Educador/a infantil (450); Técnico/a ADL (484)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 6 | 0,00 | 734,48 | 4,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 514,12 | 0,00 | 292,56 | 0,00 | 0,00 | 1.545,44 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 3 (Aux. administrativo/a (253)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 2 | 0,00 | 348,40 | 6,82 | 65,42 | 283,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 275,82 | 101,20 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.080,94 |
| H | 0 | | | | | | | | | | | | | | |
| Brecha (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha anualiz. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha norm. (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Brecha equiparada (%) | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Agrupación 2 (Cocinero/a (246); Peón/a especializado/a (246)) | | | | | | | | | | | | | | | |

Cód. Validación: 4XRYHAE4WZK652KEE3ADJESYG
 Verificación: <https://montroy.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 73 de 75



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Ayuntamiento de Montroy



| Mediana Complementos - Puestos de trabajos de Igual Valor | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|------|-------------|-----------|-----------|------|----------|-----------------|
| Total | Nº | AT | PE | SC | AC | PLC | PLA | BE | PR | PRP | ABS | PF | RPT | PTR | Total Compl (€) |
| M | 1 | 0,00 | 701,12 | 4,28 | 380,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 134,37 | 0,00 | 0,00 | |
| H | 3 | 0,00 | 0,00 | 13,64 | 0,00 | 0,00 | 1.413,06 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 441,00 | 1.867,70 |
| Brecha (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 34,69 % |
| Brecha anualiz. (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 34,69 % |
| Brecha norm. (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 34,69 % |
| Brecha equiparada (%) | | - | -100,00 % | 68,62 % | -100,00 % | - | 100,00 % | - | - | - | - | -100,00 % | - | 100,00 % | 34,69 % |
| Agrupación 1 (Limpiador/a (179); Peón/a (198)) | | | | | | | | | | | | | | | |
| M | 6 | 46,74 | 675,37 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 337,68 | 0,00 | 181,80 | 214,80 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.456,39 |
| H | 2 | 0,00 | 631,40 | 15,50 | 507,52 | 141,64 | 0,00 | 91,57 | 0,00 | 9,88 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1.397,51 |
| Brecha (%) | | -100,00 % | -6,96 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | - | -268,77 % | - | -1.740,08 % | -100,00 % | - | - | - | -4,21 % |
| Brecha anualiz. (%) | | -100,00 % | -6,96 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | - | -268,77 % | - | -1.740,08 % | -100,00 % | - | - | - | -4,21 % |
| Brecha norm. (%) | | -100,00 % | -6,96 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | - | -268,77 % | - | -1.740,08 % | -100,00 % | - | - | - | -4,21 % |
| Brecha equiparada (%) | | -100,00 % | -6,96 % | 100,00 % | 100,00 % | 100,00 % | - | -268,77 % | - | -1.740,08 % | -100,00 % | - | - | - | -4,21 % |

Cód. Validación: 4XJRYHA54WZK52KEE3ADJCSYG
 Verificación: https://montroi.sedelectronica.es/
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublica Gestiona | Página 14 de 75





A continuación, se presenta una tabla en la que se establecen las equivalencias de las nomenclaturas de los complementos salariales:

| COMPLEMENTOS REFERENCIADOS | |
|----------------------------|---|
| AT | Antigüedad |
| PE | Pagas Extra |
| SC | Seguro Convenio |
| AC | A Cuenta Convenio |
| PLC | Plus Convenio |
| PLA | Plus Actividad |
| BE | Beneficios |
| PR | Productividad |
| PRP | Productividad RPT |
| ABS | Mejoras y Complementos Absorbibles |
| PF | Complemento Perfeccionamiento Profesional |
| RPT | Complemento RPT |
| PTR | Plus Transporte |

