



I Plan de Igualdad
AYUNTAMIENTO DE MADRIGALEJO

P1011500D

Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española en su artículo 14, proclama la igualdad formal a través del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Y en el artículo 9.2 promulga la igualdad real, consagrando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 fija la obligación de las corporaciones de derecho público, de elaborar un plan de igualdad, que deberá ser consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras, y el artículo 51 expone el carácter obligatorio que éste tendrá en las Administraciones Públicas:

«Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación».*

Además, la disposición adicional séptima del 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, en su apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones del trabajo de personal funcionario.

Por lo tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento prioritario para el buen funcionamiento de las administraciones públicas. El hecho de ser simultáneamente organizaciones empleadoras de personal y también gestoras de políticas públicas, marcan el contexto que determina los procesos para la integración de la perspectiva de género.

La responsabilidad de las administraciones públicas no se limita a la integración del principio de igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones empleadoras, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio.

Los objetivos, ejes de intervención y acciones recogidas para este Plan responden a los resultados obtenidos mediante el diagnóstico llevado a cabo sobre la gestión de los recursos humanos de esta entidad desde la perspectiva de género y también del trabajo que, a través de una metodología colaborativa, se ha llevado a cabo con la participación de la Comisión de Igualdad constituida para este fin durante la redacción de este documento.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1. Contexto de la Organización

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

<i>Titularidad de la entidad</i>	Pública Municipal
<i>Nombre</i>	Ayuntamiento de Madrigalejo
<i>Nif</i>	P1011500D
<i>CNAE</i>	8211 servicios administrativos combinados
<i>Código de los convenios colectivos</i>	Convenio empleados Públicos – Cáceres
<i>Lugar donde se realiza la actividad</i>	Plaza de España 1, 10110 – Madrigalejo (Cáceres)

Datos del Plan de Igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los colectivos vigentes en la organización.

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Municipio

Extensión

El presente Plan de Igualdad vinculará a todo el personal que le presta servicios en régimen de ajenidad, con independencia de que la relación laboral provenga de un contrato laboral, administrativo o funcional.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del AYUNTAMIENTO para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, y en su caso adoptar las medidas necesarias para su eliminación y corrección.

El **Plan de Igualdad** de la empresa se estructura en los siguientes pasos:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en el AYUNTAMIENTO. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por el AYUNTAMIENTO en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecerán: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el concello.

2. Vigencia del Plan

El Plan de igualdad tendrá una duración de **4 AÑOS** desde la firma del contrato, desde 09/12/2024 hasta 08/12/2028.

3. Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Fecha de constitución de la comisión negociadora

La fecha de constitución de la Mesa Negociadora fue: **19/01/2024**

Representación de la Mesa Negociadora

Por parte del Ayuntamiento:

José Antonio Rey Martín, teniente de alcalde y concejal delegado área de tramitación de expedientes

Alfonso Sojo Ramos, funcionario administrativo administración local, sindicato UGT

Juan Manuel Andrade Serrano, personal laboral cargo guarda rural, sindicato UGT

Ivana Ramos Ciudad, personal laboral cargo educadora del centro de educación especial, sindicato CCOO

Iván Ruiz Cano, personal laboral cargo encargado de obras, sindicato CCOO

Intervienen también representando a la consultora externa AUDIDAT

Funciones asociadas a la comisión

Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas

Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integraran el plan de igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico

Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las persona u órganos responsables, incluyendo cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del plan de igualdad en el ayuntamiento.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para la realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Remisión del plan igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Lanzar un comunicado a la plantilla indicando el inicio del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

Suscripción del Plan por los participantes en la negociación

Todos los participantes en la negociación han suscrito el Plan de Igualdad.

Formación en materia de igualdad de los miembros de la comisión negociadora

Asesoramiento externo especializado a la comisión negociadora

4. Seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad (art. 46.1) exige el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de seguimiento, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art.9.5 del RD 901/2020).

La auditoría retributiva exige el establecimiento de un plan de actuación que también deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos (art. 8.1.b) del RD 902/2020).

Los campos marcados con asterisco * son contenido obligatorio del plan de igualdad.

Sistema de evaluación y seguimiento del plan y de la auditoría retributiva

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad y de la auditoría, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan y de la auditoría lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad y en la auditoría retributiva, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Estos trabajos se realizarán a través de una **consultora externa**, que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan y de la auditoría retributiva.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Comisión de seguimiento

Comisión encargada de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan:

La comisión negociadora ayudada por la consultora externa, se encargará de realizar las funciones de implantación y seguimiento del plan

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan.

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de resolución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este RD resulta de aplicación al personal laboral en la organización y, a falta de una regulación específica, ha orientado el diagnóstico del personal funcionario.

En el ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está completamente exento de desigualdades. La realidad constata a veces cómo la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. Por tanto, la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación es también imprescindible.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- ***Obtener información pormenorizada de las características de la organización*** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las empleadas y empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ***Identificar la existencia de posibles desigualdades***, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.
- ***Promover cambios en la gestión*** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ***Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.***

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.

- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la entidad y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de este Plan de Igualdad.

5.- Informe de diagnóstico

El informe de diagnóstico fue aprobado por la Mesa Negociadora el día 12/11/2024 el cual se adjunta como documento ANEXO 1

6.- Objetivos y medidas, Plan de acción

Objetivos generales

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

AREAS DE ACTUACION, OBJETIVOS Y ACCIONES Y MEDIAS

Desde el ayuntamiento de **MADRIGALEJO**, se han determinado junto con la ayuda de Audidat como consultora externa se determinan **ocho** áreas de actuación sobre las que trabajar el **I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**. Estas áreas son las siguientes:

Área de actuación 1: Cultura Organizativa

Área de actuación 2: Sensibilización, formación y capacitación

Área de actuación 3: Acceso, condiciones de trabajo y desarrollo profesional

Área de actuación 4: Corresponsabilidad y conciliación

Área de actuación 5: Prevención del acoso y/o por razón de sexo

Área de actuación 6: Violencia de género

Área de actuación 7: Transversalidad

Área de actuación 8: Retribuciones

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: CULTURA ORGANIZATIVA

Objetivo General:

1.1. Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la administración para la transformación organizativa

Acción Específica:

1.1.1 Elaboración de una encuesta anual de igualdad de género

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

1.2 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización

Acción Específica:

1.2.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo General:

2.1 Sensibilizar e informar sobre la importancia de la igualdad real en el ámbito de la organización.

Acción Específica:

2.2.1 Divulgación del Plan de Igualdad de Género.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

2.2 Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad e incluir la perspectiva de género en todas las acciones formativas.

Acción Específica:

2.2.1 Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Acción Específica:

2.2.2 Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: ACCESO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo General:

3.1 Promover procesos de selección en condiciones de igualdad.

Acción Específica:

3.3.1 Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

3.2 Mejorar el equilibrio global de la plantilla.

Acción Específica:

3.2.1 Reducir los desequilibrios en los servicios, departamentos o unidades más masculinizadas.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

3.3 Favorecer que el desarrollo de carrera profesional tenga en cuenta el impacto de género.

Acciones Específicas:

3.3.1 Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

3.3.2 Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

3.4 Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal.

Acción Específica:

3.4.1 Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivo General:

4.1 Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Acción Específica:

4.1.1. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y POR LA DIVERSIDAD

Objetivo General:

5.1 Promover un clima laboral libre de acoso sexual y/o por razón de sexo

Acción Específica:

5.1.1 Creación/actualización y difusión del Protocolo ante el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

5.2 Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso promoviendo la igualdad y la diversidad de género

Acción Específica:

5.2.1 Monitoreo de Quejas y Procedimientos Relacionados con Casos de Acoso derivados de la diversidad de género.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo General:

6.1 Garantizar la concienciación de todo el personal en materia de violencia de género

Acción Específica:

6.1.1 Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

6.2 Establecer mecanismos de actuación en caso de detectarse situaciones de violencia de género y medidas concretas para mejorar la situación de la víctima.

Acción Específica:

6.2.1 Creación de un procedimiento de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: TRANSVERSALIDAD

Objetivo General:

7.1 Integrar el principio de transversalidad en la adopción y ejecución de disposiciones normativas y en la definición de políticas públicas y en el desarrollo de todas sus actividades.

Acción Específica:

7.1.1 Incorporar criterios de igualdad en las mesas de contratación pública y/u otros órganos afines.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: RETRIBUCIONES

Objetivo General:

8.1 Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas e implementar medidas correctivas.

Acción Específica:

8.1.1 Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos predirectivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

Objetivo General:

8.2 Erradicar la discriminación retributiva en caso de existir en la organización.

Acción Específica:

8.2.1 Equiparación salarial entre puestos similares en los distintos convenios de aplicación.

Persona Responsable: **RAFAEL GALEANO PECO (CONCEJAL DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS)**

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	En	Fb	Mz	Ab	Mg	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nov	Dic
2025	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1
	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1
	2.1.1	2.1.2	2.1.2	2.1.2	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1
	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1
	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2
	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1
	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2
	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1
	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1
	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2
	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1
	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1
	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1
	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1
	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1
	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1
	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1
	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1
	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1

	En	Fb	Mz	Ab	Mg	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nov	Dic
2026	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1
	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1
	2.1.1	2.1.2	2.1.2	2.1.2	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1
	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1
	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2
	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1
	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2
	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1
	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1
	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2
	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1
	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1
	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1
	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1
	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1
	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1
	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1
	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1

	En	Fb	Mz	Ab	Mg	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nov	Dic
2027	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1
	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1
	2.1.1	2.1.2	2.1.2	2.1.2	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1
	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1
	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2
	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1
	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2
	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1
	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1
	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2
	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1
	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1
	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2
	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3
	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4
	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1
	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2
	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1
	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1
	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1
	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1	6.2.1
	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1
	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1
	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1

	En	Fb	Mz	Ab	Mg	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nov	Dic
2028	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1	1.1.1
	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1	1.2.1
	2.1.1	2.1.2	2.1.2	2.1.2	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1	2.1.1
	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1	2.2.1
	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2	2.2.2
	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1	3.1.1
	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2	3.1.2
	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1	3.2.1
	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1	3.3.1
	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2	3.3.2
	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1	3.4.1
	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1	4.1.1
	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2	4.1.2
	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3	4.1.3
	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4	4.1.4
	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1	4.2.1
	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2	4.2.2
	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1	5.1.1
	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1	5.2.1
	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1	6.1.1
	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1	7.1.1
	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1	8.1.1
	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1	8.2.1

CULTURA ORGANIZATIVA 1.1.1 1.2.1	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O POR RAZÓN DE SEXO 5.1.1 5.2.1
SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.1.1 2.2.1 2.2.2	VIOLENCIA DE GÉNERO 6.1.1 6.2.1
ACCESO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.1.1 3.2.1 3.3.1 3.3.2 3.4.1	TRANSVERSALIDAD 7.1.1
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN 4.1.1	RETRIBUCIONES 8.1.1 8.2.1

1. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este RD resulta de aplicación al personal laboral en la organización y, a falta de una regulación específica, ha orientado el diagnóstico del personal funcionario.

En el ámbito del empleo público, a pesar de que el acceso al mismo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no está completamente exento de desigualdades. La realidad constata a veces cómo la situación y la posición de mujeres y hombres en el empleo público dista aún de ser equitativa. Por tanto, la necesidad de realizar un diagnóstico previo de la situación es también imprescindible.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, de acuerdo con los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para su elaboración, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las empleadas y empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la organización.

- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la entidad y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de este Plan de Igualdad.

Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1.3º del Anexo del RD 901/2020.

Proceso y metodología utilizada

La organización cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

Datos analizados

Proceso de selección y nombramiento y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo.

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

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Fecha de recogida de información

21-03-2024

Fecha de realización del diagnóstico

09-04-2024

Plantilla

En este apartado se describen las características generales de la plantilla:

TOTAL PLANTILLA

Distribución del personal funcionario según sexo:

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	29%	2
Hombres	71%	5

Distribución del personal laboral según sexo:

Nº de personas trabajadoras : 117	Porcentaje	Total
Mujeres	63%	74
Hombres	37%	43

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR EDAD

De 46 a 55 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	49%	0
Hombres	51%	2

De 56 a 65 años

Nº de personas trabajadoras : 5	Porcentaje	Total
Mujeres	23%	1
Hombres	77%	4

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR EDAD

Menos de 25 años

Nº de personas trabajadoras : 17	Porcentaje	Total
Mujeres	40%	6
Hombres	60%	11

De 25 a 35 años

Nº de personas trabajadoras : 20	Porcentaje	Total
Mujeres	71%	14
Hombres	29%	6

De 36 a 45 años

Nº de personas trabajadoras : 26	Porcentaje	Total
Mujeres	65%	17
Hombres	35%	9

De 46 a 55 años

Nº de personas trabajadoras : 36	Porcentaje	Total
Mujeres	76%	27
Hombres	24%	9

De 56 a 65 años

Nº de personas trabajadoras : 16	Porcentaje	Total
Mujeres	64%	10
Hombres	36%	6

Más de 65 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	2
Hombres	0%	0

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR ANTIGÜEDAD

Más de 15 años

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	35%	2
Hombres	65%	5

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR ANTIGÜEDAD

Menos de 5 años

Nº de personas trabajadoras : 111	Porcentaje	Total
Mujeres	66%	73
Hombres	34%	38

De 5 a 10 años

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	100%	1
Hombres	0%	0

De 11 a 15 años

Nº de personas trabajadoras : 2	Porcentaje	Total
Mujeres	50%	1
Hombres	50%	1

Más de 15 años

Nº de personas trabajadoras : 3	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	3

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

Funcionarios de carrera

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	30%	2
Hombres	70%	5

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR TIPO DE CONTRATO

Añada filas conforme a los tipos de contrato de su organización

Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
100	1	3	25	75	4
189	2	1	67	33	3

Tipo de contrato	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
200	5	2	71	29	7
401	31	19	62	38	50
402	30	17	64	36	47
421	4	6	40	60	10
501	6	0	100	0	6
502	3	1	75	25	4

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
100	1	10,00%	3	6,38%
189	2	20,00%	1	2,13%
200	5	50,00%	2	4,26%
401	31	310,00%	19	40,43%
402	30	300,00%	17	36,17%
421	4	40,00%	6	12,77%
501	6	60,00%	0	0,00%
502	3	30,00%	1	2,13%
Total	82		49	

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR TIPO DE JORNADA

Jornada completa

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	30%	2
Hombres	70%	5

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL LABORAL POR TIPO DE JORNADA

Jornada completa

Nº de personas trabajadoras : 114		Porcentaje	Total
	Mujeres	61%	69
	Hombres	39%	45

Jornada parcial

Nº de personas trabajadoras : 10		Porcentaje	Total
	Mujeres	70%	7
	Hombres	30%	3

Distribución del personal funcionario por escalas/grupos

Cuerpo/Escala	Grupo/Subgrupo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
C1	ADMINISTRATIVO	2	1	60	40	3
A2	SECRETARIO	0	1	0	100	1
E	ALGUACIL-SEPUL.	0	1	0	100	1
C1	POLICIA LOCAL	0	2	0	100	2

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
LABORAL	ALUMNA-TRABA.F	5	5	50	50	10

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
LABORAL	ASISTENTA PT.	8	0	100	0	8
LABORAL	AUXIL. PISO TU.	12	2	86	14	14
LABORAL	AYU.SERVI.SOCIA	1	0	100	0	1
LABORAL	AYUDA A DOMICIL	14	0	100	0	14
LABORAL	BARRENDERO/A	4	1	80	20	5
LABORAL	BIBLIOTECARIA	1	0	100	0	1
LABORAL	CAMARERO	0	1	0	100	1
LABORAL	CONSERJE COLEG.	0	3	0	100	3
LABORAL	CONSERJE CON.M.	2	0	100	0	2
LABORAL	COORDINADORA TT	1	0	100	0	1
LABORAL	DINAMIZ.TURISTI	1	0	100	0	1
FUNCIONARIAL	ADMINISTRATIVO/A	2	0	100	0	2
FUNCIONARIAL	SECRETARIO/A	0	1	0	100	1
FUNCIONARIAL	ALGUACIL-SEPUL.	0	1	0	100	1
FUNCIONARIAL	POLICIA LOCAL	0	2	0	100	2
LABORAL	ENCARGADO OBRAS	0	1	0	100	1
LABORAL	ENFERMERA P.TUT	1	0	100	0	1
LABORAL	GUARDA RURAL	0	2	0	100	2
LABORAL	GUIA DE TURISMO	1	0	100	0	1
LABORAL	LIMPIADORA	6	0	100	0	6
LABORAL	MAESTRA EDU.I.	1	0	100	0	1
LABORAL	MAESTRA GUARDE.	2	0	100	0	2

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
LABORAL	MONITOR DEPORTI	0	2	0	100	2
LABORAL	MONITORA ALBAÑI	1	0	100	0	1
LABORAL	MONITORA O.T.L.	3	0	100	0	3
LABORAL	OFICIAL 1ª CONS	0	2	0	100	2
LABORAL	OFICIAL 2ª CONS	0	2	0	100	2
LABORAL	P.S.M.-BARRENDE	3	1	75	25	4
LABORAL	PEON CONSTRU.	10	12	45	55	22
LABORAL	PEON SER. MULTI	0	7	0	100	7
LABORAL	RECAUDADOR IMPU	0	2	0	100	2
LABORAL	SOCORRISTA	1	2	33	67	3
LABORAL	TEC.ANIMA.DEPOR	0	1	0	100	1
LABORAL	TECNICO DEPORTI	0	2	0	100	2
LABORAL	TECNICO EDU.IN.	1	0	100	0	1
LABORAL	TRABAJA. SOCIAL	1	0	100	0	1

Distribución de la plantilla por departamento

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN	2	3	48	52	5
FUNCIONARIAL	SECRETARIA	0	1	0	100	1
FUNCIONARIAL	OBRAS	1	0	100	0	1
LABORAL	OBRAS	18	28	31	79	46
LABORAL	DEPORTES	4	7	36	64	11
LABORAL	EDUCACIÓN	6	3	70	30	9
LABORAL	TURISMO	2	0	100	0	4
LABORAL	ADMINISTRACIÓN	0	2	0	100	2
LABORAL	SERVICIOS SOCIALES	35	2	90	10	37
LABORAL	ENFERMERIA	1	0	100	0	1

Distribución de la plantilla laboral por grupo profesional

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
GRUPO 2	9	1	90	10	10
GRUPO 4	4	3	55	45	7
GRUPO 5	2	2	50	50	4
GRUPO 6	2	3	45	55	5
GRUPO 7	12	2	80	20	14
GRUPO 8	0	6	0	100	6
GRUPO 10	49	27	64	36	76

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVEL FORMATIVO

Estudios secundarios

Nº de personas trabajadoras: 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Formación Profesional

Nº de personas trabajadoras: 6	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	4
Hombres	32%	2

PERSONAL FUNCIONARIO CON DISCAPACIDAD

Otros puestos de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 3	Porcentaje	Total
Mujeres	78%	2
Hombres	22%	1

CONCLUSIONES

Conclusiones. Plantilla

Entre el personal funcionariado la mayoría lo componen hombres, mientras que el personal laboral está compuesto mayoritariamente por mujeres.

Por edad, el personal funcionario se concentra en los rangos de edad de 46 a 65 años. Mientras que en el personal laboral hay presencia en todos los rangos de edad, con mayor concentración entre 36 a 45 años y de 46 a 55 años.

Por antigüedad, todo el personal funcionario lleva más de 15 años trabajando en el ayuntamiento. En cambio, entre el personal laboral, hay mayor rotación y la mayoría tiene menos de 5 años de antigüedad, hay contadas excepciones con más años de trabajo en el ayuntamiento.

Son todos funcionarios y funcionarias de carrera con jornada completa. La distribución de los puestos por sexo es la siguiente:

Cuerpo/Escala	Grupo/Subgrupo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
C1	ADMINISTRATIVO	2	1	60	40	3
A2	SECRETARIO	0	1	0	100	1
E	ALGUACIL-SEPUL.	0	1	0	100	1
C1	POLICIA LOCAL	0	2	0	100	2

Por tipo de contrato en el personal laboral, la concentración por sexo es la siguiente:

	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
100	1	10,00%	3	6,38%
189	2	20,00%	1	2,13%
200	5	50,00%	2	4,26%
401	31	310,00%	19	40,43%
402	30	300,00%	17	36,17%
421	4	40,00%	6	12,77%
501	6	60,00%	0	0,00%
502	3	30,00%	1	2,13%
Total	82		49	

La mayoría del personal laboral tiene jornada completa, pero hay algunos casos con jornada parcial:

Nº de personas trabajadoras : 10	Porcentaje	Total
Mujeres	70%	7
Hombres	30%	3

Por puestos de trabajo entre el personal laboral encontramos la siguiente distribución:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
ALUMNA-TRABA.F	5	5	Paritaria
ASISTENTA P.T.	8	0	Feminizada
AUXIL. PISO TU.	12	2	Feminizada
AYU.SERVI.SOCIA	1	0	Feminizada
AYUDA A DOMICIL	14	0	Feminizada
BARRENDERO/A	4	1	Feminizada
BIBLIOTECARIA	1	0	Feminizada
CAMARERO	0	1	Masculinizada
CONSERJE COLEG.	0	3	Masculinizada
CONSERJE CON.M.	2	0	Feminizada
COORDINADORA TT	1	0	Feminizada
DINAMIZ.TURISTI	1	0	Feminizada
ENCARGADO OBRAS	0	1	Masculinizada
ENFERMERA P.TUT	1	0	Feminizada
GUARDA RURAL	0	2	Masculinizada
GUIA DE TURISMO	1	0	Feminizada
LIMPIADORA	6	0	Feminizada
MAESTRA EDU.I.	1	0	Feminizada
MAESTRA GUARDE.	2	0	Feminizada
MONITOR DEPORTI	0	2	Masculinizada
MONITORA ALBAÑI	1	0	Feminizada
MONITORA O.T.L.	3	0	Feminizada
OFICIAL 1ª CONS	0	2	Masculinizada

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
OFICIAL 2ª CONS	0	2	Masculinizada
P.S.M.-BARRENDE	3	1	Feminizada
PEON CONSTRU.	10	12	Paritaria
PEON SER. MULTI	0	7	Masculinizada
RECAUDADOR IMPU	0	2	Masculinizada
SOCORRISTA	1	2	Paritaria
TEC.ANIMA.DEPOR	0	1	Masculinizada
TECNICO DEPORTI	0	2	Masculinizada
TECNICO EDU.IN.	1	0	Feminizada
TRABAJA. SOCIAL	1	0	Feminizada

Por formación, se tiene la información del personal funcionario:

Estudios secundarios

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Formación Profesional

Nº de personas trabajadoras : 6	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	4
Hombres	32%	2

Clasificación

El personal se clasifica en función de las siguientes características:

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

Analizados los datos de distribución de la plantilla se observa que está:

Feminizada (más del 60% de la plantilla son mujeres) en cuanto al personal laboral.

Masculinizada ((más del 60% de la plantilla son hombres) en cuanto al personal funcionario.

Se observa que no existe una distribución homogénea:

En algunos puestos de trabajo

La clasificación profesional en la organización se establece del siguiente modo:

La clasificación se fija según el estatuto del personal público y los diferentes convenios que aplican a los puestos del personal laboral.

¿Existe en la organización una definición de los diferentes puestos de trabajo?

NO

¿Han participado los representantes legales de los trabajadores en esa definición?

NO

¿Existen secciones o departamentos en la organización con claro predominio de hombres o mujeres?

SI

Especificar

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN	2	3	Paritaria
FUNCIONARIAL	SECRETARIA	0	1	Masculinizada
FUNCIONARIAL	OBRAS	1	0	Feminizada
LABORAL	OBRAS	18	28	Masculinizada
LABORAL	DEPORTES	4	7	Masculinizada
LABORAL	EDUCACIÓN	6	3	Feminizada
LABORAL	TURISMO	2	0	Feminizada
LABORAL	ADMINISTRACIÓN	0	2	Masculinizada
LABORAL	SERVICIOS SOCIALES	35	2	Feminizada
LABORAL	ENFERMERIA	1	0	Feminizada

¿Existen categorías, grupos profesionales o escalas masculinizadas o feminizadas?

SI

Indicar qué tipos de puestos y las razones de ello

Personal funcionario:

Cuerpo/Escala	Grupo/Subgrupo	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
C1	ADMINISTRATIVO	2	1	60	40	3
A2	SECRETARIO	0	1	0	100	1
E	ALGUACIL-SEPUL.	0	1	0	100	1
C1	POLICIA LOCAL	0	2	0	100	2

Personal laboral:

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	% Hombres	Total
GRUPO 2	9	1	90	10	10
GRUPO 4	4	3	55	45	7
GRUPO 5	2	2	50	50	4
GRUPO 6	2	3	45	55	5
GRUPO 7	12	2	80	20	14
GRUPO 8	0	6	0	100	6
GRUPO 10	49	27	64	36	76

¿Qué medidas adopta la organización para evitar que un departamento o un determinado perfil profesional se encuentre feminizado o masculinizado?

Ninguna

¿Mantiene una base de datos desagregada por sexos, por tipo de contrato/nombramiento, puesto y grupo profesional o escala?

SI

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato/nombramiento, puesto y grupo profesional, escala...?

NO

¿Se aprecia una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional? ¿Se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo? ¿Se dan situaciones de sobre cualificación entre el personal de uno u otro sexo?

En relación al personal funcionario existe una correspondencia entre el nivel de estudios y la clasificación profesional que ocupan ya que es un requisito para poder acceder al puesto.

En relación al personal laboral, se desconoce porque no se tiene registro de la formación.

¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a condiciones de su actividad?

No

¿Existen medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Clasificación profesional

Feminizada (más del 60% de la plantilla son mujeres) en cuanto al personal laboral.

Masculinizada ((más del 60% de la plantilla son hombres) en cuanto al personal funcionario.

La clasificación se fija según el estatuto del personal público y los diferentes convenios que aplican a los puestos del personal laboral.

Distribución por departamentos:

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Departamento	Nº Mujeres	Nº Hombres	Distribución
FUNCIONARIAL	ADMINISTRACIÓN	2	3	Paritaria
FUNCIONARIAL	SECRETARIA	0	1	Masculinizada
FUNCIONARIAL	OBRAS	1	0	Feminizada
LABORAL	OBRAS	18	28	Masculinizada
LABORAL	DEPORTES	4	7	Masculinizada
LABORAL	EDUCACIÓN	6	3	Feminizada
LABORAL	TURISMO	2	0	Feminizada
LABORAL	ADMINISTRACIÓN	0	2	Masculinizada
LABORAL	SERVICIOS SOCIALES	35	2	Feminizada
LABORAL	ENFERMERIA	1	0	Feminizada

La distribución por grupos/ escalas es la siguiente:

Personal funcionario:

Cuerpo/Escala	Grupo/Subgrupo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
C1	ADMINISTRATIVO	2	1	3

Cuerpo/Escala	Grupo/Subgrupo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
A2	SECRETARIO	0	1	1
E	ALGUACIL-SEPUL.	0	1	1
C1	POLICIA LOCAL	0	2	2

Personal laboral:

Grupo profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
GRUPO 2	9	1	10
GRUPO 4	4	3	7
GRUPO 5	2	2	4
GRUPO 6	2	3	5
GRUPO 7	12	2	14
GRUPO 8	0	6	6
GRUPO 10	49	27	76

A día de hoy no se toman medidas para evitar que un departamento esté masculinizado o feminizado.

En relación al personal funcionario existe una correspondencia entre el nivel de estudios y la clasificación profesional que ocupan ya que es un requisito para poder acceder al puesto.

En relación al personal laboral, se desconoce porque no se tiene registro de la formación.

No existen medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hayan subrepresentadas.

ACCESO A LOS DIFERENTES GRUPOS DEL PERSONAL LABORAL

Procedimiento de selección establecido

Oposición libre

¿Las personas que participan en los procesos de acceso han recibido formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género?

NO

¿Las convocatorias están redactadas con lenguaje no sexista?

SI

¿Se observa si se han incorporado durante el último año más hombres que mujeres?

No, se incorporaron más mujeres

¿Se observan diferencias en la edad de los nuevos nombramientos/contratados entre hombres y mujeres?

No

¿Se observan diferencias en el tipo de nombramiento/contrato de los nuevos empleados públicos entre hombres y mujeres?

No

¿Se observan diferencias en las circunstancias personales de los nuevos nombramientos/contratados entre hombres y mujeres?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Acceso

Durante el año 2023 accedieron al ayuntamiento 94 personas: 35 hombres y 59 mujeres.

Todos fueron contrataciones de personal laboral.

Los puestos a cubrir fueron:

Hombres:

ALUMNO-TRABA.F	1
AUXILIAR P.TU.	1
BARRENDERO	1
CONSERJE COLEG.	2
MONITOR DEPORTI	1
OFICIAL 1ª CONS	2
OFICIAL 2ª CONS	2
P.S.M.-BARRENDE	1
PEON CONSTRU.	12
PEON SER. MULTI	3
RECAUDADOR IMPU	1
SOCORRISTA	2
TEC.ANIMA.DEPOR	1
TECNICO DEPORTI	1

Mujeres:

AUXILIAR P.TU.	12
ALUMNA-TRABA.F	5
ASISTENTA P.T.	1
GUIA DE TURISMO	1
ASISTENTA P.TU.	3
BARRENDERA	4
AYUDA A DOMICIL	11
LIMPIADORA	3
MAESTRA EDU.I.	1
AYU.SERVI.SOCIA	1
MONITORA O.T.L.	3
TECNICO EDU.IN.	1
CONSERJE CON.M.	1
COORDINADORA TT	1
MONITORA ALBAÑI	1
SOCORRISTA	1
PEON CONSTRU.	10

Formación

La formación profesional se configura de la siguiente manera en la organización:

TIPO DE FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMO AÑO)

Actualización. (CURSO BASICO PREVENCION RIESGOS LABORALES)

Nº de personas trabajadoras : 25	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	17
Hombres	32%	8

LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN. PROPORCIÓN DE PARTICIPANTES (ÚLTIMO AÑO)

Formación en el centro de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 18	Porcentaje	Total
Mujeres	72%	13
Hombres	28%	5

Formación fuera del centro de trabajo (online)

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	57%	4
Hombres	43%	3

Formación dentro de la jornada

Nº de personas trabajadoras : 18	Porcentaje	Total
Mujeres	72%	13
Hombres	28%	5

Formación fuera de la jornada (online)

Nº de personas trabajadoras : 7	Porcentaje	Total
Mujeres	57%	4
Hombres	43%	3

Financiación de la formación

A cargo del ayuntamiento

¿Existe en la organización un plan de formación?

NO

Metodología de la elaboración

La formación la establece la junta de Extremadura y la diputación.

¿Participan los representantes del personal en la elaboración del plan de formación?

NO

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

No se detectan, se imparten proponiendo cursos relacionados con su puesto de trabajo ofertados por el servicio de prevención ajeno del ayuntamiento.

¿Se informa a todos los empleados públicos de la organización sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés?

SI, verbalmente

El canal empleado por la organización, ¿permite a quienes no se encuentran en situación de servicio activo o tienen el contrato en suspenso estar al tanto de los cursos de formación ofertados?

NO

¿El contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación está redactado con lenguaje no sexista?

No existen formulario de solicitud por parte del ayuntamiento

¿Se planifica la formación en la organización desde la perspectiva de género?

NO

¿Se establece el acceso prioritario del personal femenino a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

NO

¿Tiene el personal femenino las mismas posibilidades de acceso a la formación continua que el personal masculino?

SI

¿Se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso?

NO

¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

NO

¿En qué horario se imparte la formación?

Horario laboral

¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?

NO

¿Se imparte la formación necesaria para la adaptación del personal a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo?

NO

¿Se imparte formación al personal que no se encuentra en situación de servicio activo o que tiene su contrato en suspenso por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, baja por nacimiento y cuidado, excedencia por cuidado de hijos o familiares o violencia de género?

NO

¿Se imparte formación de reciclaje al personal que se reincorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género?

NO

¿Se observan diferencias significativas en la formación interna que reciben los hombres y las mujeres de la organización (número de horas, contenido, objetivos de la formación, etc.)?

NO

¿Se aprecian divergencias por sexo en el acceso a los cursos de formación externa (posgrados, cursos de especialización, etc.) financiados por la organización para uno y otro sexo?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas empleadas que reciben cursos de formación genérica (que no suelen favorecer la promoción, ni los incrementos salariales)?

NO

¿Se observan diferencias por sexo respecto a las personas empleadas que reciben cursos de formación especializada (que sí suelen favorecer la promoción o un incremento salarial)?

NO

¿Se observan diferencias significativas en la formación recibida entre el personal funcionario y el laboral)?

NO

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

NO

¿Se informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Formación

Durante el año pasado se realizó la siguiente formación:

Actualización. (CURSO BASICO PREVENCION RIESGOS LABORALES)

Nº de personas trabajadoras : 25	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	17
Hombres	32%	8

La gran mayoría lo realizaron en el centro de trabajo dentro del horario laboral y hubo algunas personas que lo realizaron en formato online desde sus casas fuera del horario laboral.

La formación es financiada por el ayuntamiento.

No existe un plan de formación propio ya que se rigen por lo recogido en diferentes administraciones como la Junta de Extremadura y la Diputación.

Las necesidades de formación no se detectan, se imparten proponiendo cursos relacionados con su puesto de trabajo ofertados por el servicio de prevención ajeno del ayuntamiento.

Se informa verbalmente a todos los empleados públicos de la organización sobre la oferta formativa que pudiera resultarles de interés.

No existen formulario de solicitud de formación por parte del ayuntamiento.

El personal femenino tiene las mismas posibilidades de acceso a la formación continua que el personal masculino.

No se realiza formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso.

No se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género.

No se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral.

No existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

Promoción

En relación a la promoción profesional, en la organización se dan las siguientes circunstancias:

NÚMERO Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS PROMOCIONADOS EN LOS ÚLTIMO AÑO

Personal laboral promocionado

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

PROMOCIONES REALIZADAS

PROMOCIONES DEL PERSONAL LABORAL REALIZADAS SEGÚN RESPONSABILIDADES FAMILIARES (ÚLTIMO AÑO)

¿Prevé el convenio colectivo algún criterio de promoción profesional? ¿Tiene el convenio alguna medida de acción positiva de promoción?

No existe un convenio general

¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Promoción

Hubo un hombre promocionado entre el personal laboral el último año, pasó a estar fija.

No hay un procedimiento de promoción establecido en el ayuntamiento.

No se establece medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o de responsabilidad.

Condiciones de trabajo

EMPLEADOS PÚBLICOS QUE PRESTAN SERVICIOS A TIEMPO PARCIAL QUE HAN SOLICITADO TRABAJAR A TIEMPO COMPLETO

Distribución de la plantilla en función del horario

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Horario
FUNCIONARIAL(ADMINISTRACIÓN)	Lunes a viernes de 8h a 15h
FUNCIONARIAL(OBRAS)	Lunes a viernes de 8h a 15h
LABORAL(OBRAS)	Lunes a viernes de 8h a 15h
LABORAL(AYUDA DOMIC.)	Lunes a viernes de 9h a 13h
LABORAL(CONSERJE / AYUDA SERV.SOCIALES)	Lunes a viernes de 9h a 15h
LABORAL(EDUCACIÓN)	Lunes a viernes de 7:30h a 14h
LABORAL (DEPORTES)	Lunes a viernes de 10 a 12h y 16:30 a 21:30
LABORAL (LIMPIEZA/SOCORRISMO/MONITOR)	Según horario servicios prestados

TRABAJO A TURNOS

Trabajo a turnos personal laboral

Nº de personas trabajadoras : 12	Porcentaje	Total
Mujeres	68%	8
Hombres	32%	4

MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ÚLTIMO AÑO)

Modificación de jornada

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Modificación de horario y tiempo de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

BAJAS MÉDICAS DE PERSONAL FUNCIONARIO POR TIPOLOGÍAS

Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

BAJAS MÉDICAS DE PERSONAL LABORAL POR TIPOLOGÍAS

Enfermedad común

Nº de personas trabajadoras : 15	Porcentaje	Total
Mujeres	86%	13
Hombres	24%	2

Accidente laboral

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

¿El Acuerdo o el convenio colectivo de aplicación prevén una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de nombramiento o del contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial)?

NO

¿El Acuerdo o el convenio colectivo de aplicación prevén una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada?

NO

¿Existe algún beneficio en la organización del que queden excluidos el personal interino o los trabajadores con contratos de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida?

NO

¿El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género?

SI

¿Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las empleadas y los empleados de forma diferenciada y separada?

SI

¿Participa la representación legal de los empleados en los Comités de seguridad y Salud?

NO

¿Se hace partícipe a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad de la organización?

NO

¿Existe en la organización un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo?

NO

En la evaluación de riesgos laborales, ¿se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia?

SI

¿Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia?

SI

¿Contempla la organización alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género?

NO

¿Utiliza la organización medios de control tecnológico para los empleados a distancia?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Condiciones de trabajo

La distribución del personal por tipo de horario es la siguiente:

Tipo de relación (funcionarial o laboral)	Horario
FUNCIONARIAL(ADMINISTRACIÓN)	Lunes a viernes de 8h a 15h
FUNCIONARIAL(OBRAS)	Lunes a viernes de 8h a 15h
LABORAL(OBRAS)	Lunes a viernes de 8h a 15h
LABORAL(AYUDA DOMIC.)	Lunes a viernes de 9h a 13h
LABORAL(CONSERJE / AYUDA SERV.SOCIALES)	Lunes a viernes de 9h a 15h
LABORAL(EDUCACIÓN)	Lunes a viernes de 7:30h a 14h
LABORAL (DEPORTES)	Lunes a viernes de 10 a 12h y 16:30 a 21:30
LABORAL (LIMPIEZA/SOCORRISMO/MONITOR)	Según horario servicios prestados

Hay personal laboral que realiza trabajos a turnos, con mayor presencia de mujeres.

Hubo las siguientes modificaciones de jornada:

Modificación de jornada

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Modificación de horario y tiempo de trabajo

Nº de personas trabajadoras : 1	Porcentaje	Total
Mujeres	0%	0
Hombres	100%	1

Entre el personal funcionario hubo una baja por enfermedad común (un hombre). Mientras que, entre el personal laboral, hubo 13 bajas entre mujeres y 2 hombres por enfermedad común y un accidente laboral de un hombre.

No existen beneficios en la organización del que queden excluidos el personal interino o los trabajadores con contratos de duración determinada o los trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Se tiene en cuenta el impacto que los riesgos laborales tienen sobre las empleadas y los empleados de forma diferenciada y separada

No existe en la organización un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

En la evaluación de riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

Existe una relación de puestos de trabajo que no conlleven riesgos para el embarazo y la lactancia.

No se contempla alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género.

Conciliación

El establecimiento de las condiciones respecto a los tiempos de trabajo y la conciliación es el siguiente:

DERECHOS DE CONCILIACIÓN (PERMISOS, EXCEDENCIA, REDUCCIÓN, ADAPTACIÓN, ETC.) SOLICITADOS Y OBTENIDOS EN EL ÚLTIMO AÑO

Nombramientos de personal interino o contratos de interinidad realizados por la organización en el último año para suplir excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, bajas por nacimiento y cuidado, reducciones de jornada por cuidado de hijos o de familiares

NINGUNA

PERMISOS PERSONAL LABORAL

¿El acuerdo o el convenio colectivo aplicable prevé alguna mejora, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal?

NO

¿Qué canales de comunicación utiliza la organización para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

NINGUNO

¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?

NO

¿Existen obstáculos en la organización que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya nombrado o contratado, penalizaciones económicas, etc.)?

NO

¿Quiénes utilizan, en la práctica, los derechos de conciliación: los hombres, las mujeres, o ambos por igual?

NO SE HAN SOLICITADO DERECHOS DE CONCILIACION

¿Qué medidas ha adoptado la organización para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado?

Ninguna

¿Qué derechos de conciliación se ejercitan más en la práctica: aquellos que suponen la pérdida y la reducción del salario (como la excedencia o la reducción de jornada) o aquellos que no tienen incidencia en la retribución (como el teletrabajo o la adaptación de jornada)?

NO SE HAN SOLICITADO DERECHOS DE CONCILIACION

¿Se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada?

NO

¿En qué medida las prerrogativas de la Administración afectan particularmente a las personas con responsabilidades familiares (adscripciones provisionales, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos)?

No aplica

¿Se nombra personal interino o se contrata a personal para sustituir a quienes disfrutan de algún permiso de conciliación?

SI

¿El personal tiene alguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral?

NO

¿Se producen discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de nombramiento o contrato o de la duración de la jornada?

NO

¿Influye el sexo del trabajador en la asignación de los tipos de jornada (partida, continua o turnos)?

NO

En un sistema de turnos ¿Hay posibilidad de rotar turnos en función de las necesidades personales y familiares?

SI

¿Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo?

NO

Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias ¿son compensados por tiempo libre?

SI

¿A cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?

Por dos horas se compensa con un día libre.

¿Tiene la plantilla determinados días retribuidos al año de libre disposición?

SI

Especificar

Lo que establece el E.E.P

¿Facilita la organización la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares)?

NO

¿Fomenta la organización el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación familiar y laboral?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Conciliación

No hubo ninguna solicitud de derecho de conciliación durante el año pasado.

No se comunican los derechos de conciliación a la plantilla.

No existen obstáculos que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación (falta de sustitución y, en consecuencia, sobrecarga de trabajo para el personal ya nombrado o contratado, penalizaciones económicas, etc.

No se han adoptado medidas para potenciar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

No se facilita la adaptación de la jornada a las necesidades familiares antes que la reducción de jornada.

No se producen discriminaciones o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de nombramiento o contrato o de la duración de la jornada.

Retribuciones

Las condiciones salariales en la organización tienen las siguientes características

INSTRUMENTO DE CLASIFICACIÓN Y ORDENACIÓN DEL PERSONAL (RPT) O REGISTRO SALARIAL

Adjuntar archivo del RPT y/o registro salarial

Documentos	Fch. ALTA
HERRAMIENTA AUDITORIA RETRIBUTIVA	09-04-2024

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS RETRIBUTIVOS

Respecto al salario medio de hombres y mujeres en la organización ¿En qué porcentaje se concreta la brecha salarial? ¿Se aprecian diferencias significativas entre ambos sexos? Especificar los motivos.

Promedio importes efectivos

Brecha salarial del 8% a favor de los hombres. Aumenta hasta el 39% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Mediana importes efectivos

Brecha salarial del 33% a favor de los hombres. Aumenta hasta el 49% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Promedio importes equiparados

Brecha salarial del 11% a favor de las mujeres. Varía al 28% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Mediana importes equiparados

Brecha salarial del 15% a favor de los hombres. Aumenta hasta el 45% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables entre los grupos o escalas, y categorías o personas que realizan las mismas funciones?

SI.

Según la clasificación profesional, los grupos quedan agrupados de la siguiente forma:

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.						
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 05	GRUPO 02	GRUPO 06	GRUPO 10	GRUPO 07	GRUPO 08	GRUPO 04
(en blanco)	ADMINISTRATIVO	3						
(en blanco)	ALGUACIL-SEPUL.			1				
(en blanco)	ALUMNA-TRABA.F				5			
(en blanco)	ALUMNO-TRABA.F				5			
(en blanco)	ASISTENTA P.T.				1			
(en blanco)	ASISTENTA P.TU.				7			
(en blanco)	AUXIL. PISO TU.					1		
(en blanco)	AUXILIAR P.TU.					14		
(en blanco)	AYU.SERVI.SOCIA	1						

(en blanco)	AYUDA A DOMICIL			14			
(en blanco)	BARRENDERA			4			
(en blanco)	BARRENDERO			1			
(en blanco)	BIBLIOTECARIA		1				
(en blanco)	CAMARERO			1			
(en blanco)	CONSERJE COLEG.		3				
(en blanco)	CONSERJE CON.M.		2				
(en blanco)	COORDINADORA TT	1					
(en blanco)	DINAMIZ.TURISTI	1					
(en blanco)	ENCARGADO OBRAS						1
(en blanco)	ENFERMERA P.TUT	1					
(en blanco)	GUARDA RURAL					2	
(en blanco)	GUIA DE TURISMO	1					
(en blanco)	LIMPIADORA			6			
(en blanco)	MAESTRA EDU.I.	1					
(en blanco)	MAESTRA GUARDE.	2					
(en blanco)	MONITOR DEPORTI	2					
(en blanco)	MONITORA ALBAÑI	1					
(en blanco)	MONITORA O.T.L.						3
(en blanco)	OFICIAL 1ª CONS					2	
(en blanco)	OFICIAL 2ª CONS					2	
(en blanco)	P.S.M.-BARRENDE			4			
(en blanco)	PEON CONSTRU.			23			
(en blanco)	PEON SER. MULTI			5			
(en blanco)	PEON SER.MULTI.			1			
(en blanco)	PEON SERVI.MUL.			1			
(en blanco)	POLICIA LOCAL	2					
(en blanco)	RECAUDADOR IMPU					2	
(en blanco)	SECRETARIO		1				
(en blanco)	SOCORRISTA						3

(en blanco)	TEC.ANIMA.DEPOR	1						
(en blanco)	TECNICO DEPORTI	2						
(en blanco)	TECNICO EDU.IN.	1						
(en blanco)	TRABAJA. SOCIAL		1					

Promedio importes efectivos

	Nº	Nº S C	SALARIO BASE Ef	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	ANTIGÜEDAD	ATRASO S SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASO S SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRA S	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL.SAL Ef
GRUPO 02			-44%		100%	100%	93%	100%	100%	-138%			84%
Hombre	2	3	8.406	0	1.943	3.248	6.105	2.337	57	666	0	0	14.538
Mujer	9	9	12.094	16	0	0	427	0	0	1.588	0	0	2.371
GRUPO 04			74%		100%	100%	62%			63%			56%
Hombre	3	3	6.359	0	1.055	1.611	886	0	0	308	0	0	4.129
Mujer	4	4	1.679	0	0	0	332	0	0	116	0	0	1.837
GRUPO 05			9%		-10%	-9%	8%	-1%	93%	32%	100%		6%
Hombre	5	6	7.372	0	1.835	3.037	3.139	2.016	734	427	5	0	11.304
Mujer	4	4	6.735	13	2.023	3.303	2.875	2.045	48	292	0	0	10.615
GRUPO 06			-22%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-75%			65%
Hombre	3	4	4.206	489	286	825	850	542	19	487	0	0	3.648
Mujer	2	3	5.115	0	0	0	0	0	0	853	0	0	1.262
GRUPO 07			-21%	90%	100%		100%			-97%	-96%		17%
Hombre	2	4	4.077	79	376	0	324	0	0	418	149	0	1.677

Mujer	10	13	4.936	8	0	0	0	0	0	823	293	0	1.390
GRUPO 08			100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	5	6	6.355	0	1.416	905	837	179	105	34	180	241	3.922
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 10			-32%	30%	30%			12%	-1118%	-12%	19%	67%	-24%
Hombre	27	27	2.209	31	42	0	0	21	9	364	37	31	662
Mujer	49	51	2.922	22	29	0	0	19	116	410	30	10	819

TOTAL SALARIO Ef	IT S.Social	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
37%			37%
22.944	0	0	22.944
14.466	40	40	14.505
66%		100%	67%
10.488	0	323	10.811
3.516	0	0	3.516
7%			7%

18.676	0	0	18.676
17.350	0	0	17.350
19%	100%	100%	31%
7.854	1.335	1.335	9.189
6.377	0	0	6.377
-10%	91%	91%	-8%
5.754	108	108	5.862
6.327	10	10	6.337
100%		100%	100%
10.277	0	297	10.574
0	0	0	0
-30%	-3741%	-325%	-33%
2.870	3	31	2.901
3.741	116	131	3.872

Mediana importes efectivos

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL.SAL Ef
----	-------	-----------------	------------	------------------------	---------------------	------------------------	------------	---------------------------	-------------------------	-------------------	-----------------	------------------

GRUPO 02			-55%								-153%			-30%
Hombre	2	3	7.488	0	0	0	0	0	0	0	724	0	0	1.791
Mujer	9	9	11.640	0	0	0	0	0	0	0	1.832	0	0	2.328
GRUPO 04			51%								100%			-144%
Hombre	3	3	2.772	0	0	0	0	0	0	0	462	0	0	865
Mujer	4	4	1.369	0	0	0	434	0	0	0	0	0	0	2.113
GRUPO 05			3%		0%	-20%	0%	-3%	1%	75%				5%
Hombre	5	6	8.431	0	1.655	2.755	2.875	1.940	48	212	0	0	0	10.962
Mujer	4	4	8.175	0	1.655	3.303	2.875	1.992	47	53	0	0	0	10.430
GRUPO 06			-63%								-154%			-9%
Hombre	3	4	4.005	0	0	0	0	0	0	0	428	0	0	1.033
Mujer	2	3	6.516	0	0	0	0	0	0	0	1.086	0	0	1.125
GRUPO 07			0%		100%		100%				-173%	-171%		10%
Hombre	2	4	4.862	0	13	0	11	0	0	0	296	107	0	1.936
Mujer	10	13	4.852	0	0	0	0	0	0	0	809	291	0	1.736

GRUPO			100%					100%			100%			100%
08														
Hombre	5	6	5.979	0	1.305	0	0	77	36	0	0	54	3.252	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO			-356%								-95%			-89%
10														
Hombre	27	27	518	0	0	0	0	0	0	107	0	0	288	
Mujer	49	51	2.363	0	0	0	0	0	0	209	0	0	544	

TOTAL SALARIO Ef	IT S.Social	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
-51%			-51%
9.280	0	0	9.280
14.036	0	0	14.036
0%			0%
3.637	0	0	3.637

3.627	0	0	3.627
4%			4%
19.420	0	0	19.420
18.605	0	0	18.605
-41%			-41%
5.584	0	0	5.584
7.875	0	0	7.875
2%			5%
6.954	0	0	7.169
6.791	0	0	6.791
100%		100%	100%
9.231	0	102	10.020
0	0	0	0
-267%			-260%
806	0	0	876
2.956	0	0	3.156

Promedio importes equiparados

	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPL DESTINO	COMPL ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL.SAL Eq	
GRUPO 02						-39%		100%	100%	95%	100%	100%	-162%			84%	
Hombre	2	3	0	2	0	2	11.979	0	2.915	4.872	9.157	3.506	86	894	0	0	21.430
Mujer	9	9	0	5	0	5	16.636	16	0	0	427	0	0	2.345	0	0	3.445
GRUPO 04						28%		100%	100%	-137%			63%			-81%	
Hombre	3	3	0	2	0	2	13.049	0	1.055	1.611	886	0	0	1.423	0	0	6.217
Mujer	4	4	0	4	0	4	9.444	0	0	0	2.104	0	0	534	0	0	11.254

GRUPO 05							-2%			8%	10%	24%	16%	95%	-20%	100%		16%
Hombre	5	6	0	4	0	4	11.208	0	2.202	3.654	3.778	2.426	884	904	6	0	13.961	
Mujer	4	4	0	2	0	2	11.468	25	2.023	3.303	2.875	2.045	48	1.081	0	0	11.783	
GRUPO 06							-26%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-50%			46%
Hombre	3	4	0	2	1	3	10.506	653	382	1.100	1.133	723	25	1.466	0	0	5.648	
Mujer	2	3	1	2	0	3	13.213	0	0	0	0	0	0	2.202	0	0	3.077	
GRUPO 07							10%		100%		100%				-100%	-100%		20%
Hombre	2	4	0	2	2	4	14.367	0	1.850	0	1.634	0	0	1.077	382	0	4.156	
Mujer	10	13	0	13	0	13	12.927	15	0	0	0	0	0	2.154	763	0	3.317	
GRUPO 08							100%		100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%		100%
Hombre	5	6	0	4	0	4	12.768	0	1.654	1.086	1.005	648	365	0	487	1.083	7.538	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 10							0%	22%	8%			47%	-97%	17%	-75%	18%		19%
Hombre	27	27	0	26	0	26	11.881	106	42	0	0	574	257	1.914	63	318	4.900	
Mujer	49	51	3	38	9	50	11.931	82	38	0	0	305	505	1.591	109	262	3.977	

TOTAL SALARIO Eq	IT S.Social	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
40%			40%
33.409	0	0	33.409
20.081	0	40	20.121
-7%		100%	-6%
19.266	0	323	19.589
20.698	0	0	20.698
8%			8%
25.169	0	0	25.169
23.251	0	0	23.251
-1%	100%	100%	9%
16.154	1.780	1.780	17.934
16.290	0	0	16.290
12%			12%
18.523	0	0	18.523
16.244	0	0	16.244

100%		100%	100%
20.306	0	1.031	21.338
0	0	0	0
5%	100%	32%	6%
16.781	5	755	17.536
15.908	0	515	16.424

Mediana importes equiparados

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMP DESTINO	COMPL ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL.SAL Eq	
GRUPO 02						-17%		100%	100%	100%	100%	100%	-160%			89%	
Hombre	2	3	0	2	0	2	11.979	0	2.915	4.872	9.157	3.506	86	894	0	0	21.430
Mujer	9	9	0	5	0	5	13.968	0	0	0	0	0	2.328	0	0	0	2.416
GRUPO 04						35%							100%			-241%	
Hombre	3	3	0	2	0	2	12.807	0	0	0	0	0	2.135	0	0	0	3.997
Mujer	4	4	0	4	0	4	8.328	0	0	0	2.805	0	0	0	0	0	13.643

GRUPO 05							-13%		50%	40%	50%	49%	51%	-960%			42%
Hombre	5	6	0	4	0	4	10.076	0	3.310	5.510	5.751	3.879	95	100	0	0	20.182
Mujer	4	4	0	2	0	2	11.342	0	1.655	3.303	2.875	1.992	47	1.061	0	0	11.738
GRUPO 06							-2%							-2%			-16%
Hombre	3	4	0	2	1	3	12.926	0	0	0	0	0	0	2.154	0	0	2.654
Mujer	2	3	1	2	0	3	13.213	0	0	0	0	0	0	2.202	0	0	3.077
GRUPO 07							10%		100%		100%			-100%	-100%		17%
Hombre	2	4	0	2	2	4	14.367	0	1.850	0	1.634	0	0	1.077	382	0	4.156
Mujer	10	13	0	13	0	13	12.926	0	0	0	0	0	0	2.154	763	0	3.443
GRUPO 08							100%		100%		100%	100%				100%	100%
Hombre	5	6	0	4	0	4	12.932	0	1.423	0	0	625	605	0	0	867	7.523
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 10							0%							0%			38%
Hombre	27	27	0	26	0	26	12.616	0	0	0	0	0	0	2.141	0	0	5.023
Mujer	49	51	3	38	9	50	12.616	0	0	0	0	0	0	2.139	0	0	3.116

TOTAL SALARIO Eq	IT S.Social	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
51%			51%
33.409	0	0	33.409
16.296	0	0	16.296
-31%			-31%
16.804	0	0	16.804
21.962	0	0	21.962
23%			23%
30.231	0	0	30.231
23.332	0	0	23.332
-4%			-4%
15.659	0	0	15.659
16.290	0	0	16.290
12%			12%
18.523	0	0	18.523
16.369	0	0	16.369

100%		100%	100%
20.271	0	1.707	21.377
0	0	0	0
5%			5%
17.155	0	0	17.155
16.231	0	0	16.231

Conclusión: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la mediana por importes equiparados:

GRUPO 2: Brecha salarial del 17% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía hasta el 51% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales. Debido a que la trabajadora social tiene un salario base superior por lo que marca el convenio, sin embargo, los puestos ocupados por hombres, entre ellos un funcionario (secretario) que percibe complementos recogidos en el estatuto de los funcionarios públicos que el resto no percibe.

GRUPO 4: Brecha salarial del 35% a favor de los hombres en relación al salario base, que varía hasta el 31% a favor de las mujeres al aplicar los complementos salariales. Hay un hombre que ocupa el puesto de encargado y recibe por tanto un salario base mayor, pero las mujeres reciben de mediana mayor importe de varios complementos salariales.

GRUPO 5: Brecha salarial del 13% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía hasta el 23% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales. Las mujeres ocupan puestos con salario base mayor pero los puestos ocupados por hombres reciben complementos asociados al puesto y por lo establecido en el estatuto de funcionarios públicos.

GRUPO 6: Brecha salarial del 2% a favor de las mujeres en relación al salario base, que aumenta hasta el 4% al aplicar los complementos salariales extrasalariales.

GRUPO 7: Brecha salarial del 10% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 12% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO 8: Sólo hay hombres.

GRUPO 10: Sin brecha salarial en relación al salario base, que aparece a favor de los hombres hasta el 5% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Agrupación según valoración de puestos de trabajo:

Escala-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO.				
		ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05
(en blanco)	ADMINISTRATIVO		3			
(en blanco)	SECRETARIO		1			
(en blanco)	ALGUACIL-SEPUL.		1			
(en blanco)	P.S.M.-BARRENDE	4				
(en blanco)	PEON SER. MULTI				5	
(en blanco)	AUXILIAR P.TU.		14			
(en blanco)	BIBLIOTECARIA		1			
(en blanco)	ASISTENTA P.TU.			7		
(en blanco)	ALUMNA-TRABA.F				5	
(en blanco)	LIMPIADORA		6			
(en blanco)	ASISTENTA P.T.					1
(en blanco)	DINAMIZ.TURISTI		1			

(en blanco)	AYUDA A DOMICIL			14		
(en blanco)	GUIA DE TURISMO			1		
(en blanco)	MAESTRA GUARDE.				2	
(en blanco)	CAMARERO			1		
(en blanco)	AUXIL. PISO TU.		1			
(en blanco)	PEON SER.MULTI.				1	
(en blanco)	GUARDA RURAL				2	
(en blanco)	BARRENDERA	4				
(en blanco)	RECAUDADOR IMPU				2	
(en blanco)	BARRENDERO	1				
(en blanco)	TECNICO DEPORTI				2	
(en blanco)	MAESTRA EDU.I.				1	
(en blanco)	MONITOR DEPORTI				2	
(en blanco)	CONSERJE COLEG.		3			
(en blanco)	ENFERMERA P.TUT				1	
(en blanco)	AYU.SERVI.SOCIA		1			

(en blanco)	MONITORA O.T.L.			3		
(en blanco)	TRABAJA. SOCIAL				1	
(en blanco)	SOCORRISTA			3		
(en blanco)	TECNICO EDU.IN.				1	
(en blanco)	CONSERJE CON.M.	2				
(en blanco)	COORDINADORA TT					1
(en blanco)	MONITORA ALBAÑI				1	
(en blanco)	ALUMNO-TRABA.F				5	
(en blanco)	TEC.ANIMA.DEPOR				1	
(en blanco)	PEON SERVI.MUL.				1	
(en blanco)	PEON CONSTRU.				23	
(en blanco)	OFICIAL 1ª CONS				2	
(en blanco)	OFICIAL 2ª CONS				2	
(en blanco)	ENCARGADO OBRAS				1	
(en blanco)	POLICIA LOCAL					2

Promedio importes efectivos

	Nº	Nº	SALARIO BASE Ef	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIAL	ANTIGÜEDAD	ATRASO S.SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASO SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT S.Social	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			-136%							-136%			-195%	-146%			-156%
Hombre	2	2	1.836	0	0	0	0	0	0	306	0	0	378	2.214	0	0	2.214
Mujer	8	9	4.333	14	0	0	0	0	0	722	0	0	1.116	5.449	225	225	5.674
ESCALA 02			12%	92%	74%	78%	86%	78%	-467%	-39%	-112%		70%	48%	99%	99%	50%
Hombre	6	8	6.287	284	1.332	2.456	3.433	1.652	43	458	75	0	9.968	16.255	721	721	16.976
Mujer	21	24	5.547	21	352	551	479	356	243	635	158	0	2.957	8.504	6	6	8.509
ESCALA 03			20%	88%						24%	82%	100%	44%	28%	-451%	-451%	26%
Hombre	3	3	3.973	201	0	0	0	0	0	662	335	177	1.955	5.928	27	27	5.955

Mujer	25	2 6	3.159	24	0	0	51	0	0	501	59	0	1.098	4.256	150	150	4.406
ESCALA 04			-30%	-6%	87%	100%	29%	41%	51%	-74%	100%	51%	32%	-12%		47%	-11%
Hombre	34	3 8	3.513	6	376	270	236	43	23	334	28	46	1.462	4.975	0	92	5.067
Mujer	23	2 3	4.566	6	50	0	167	25	11	580	0	23	991	5.558	16	49	5.607
ESCALA 05			41%		100%	100%	100%	100%	100%	-925%	78%		95%	78%		78%	
Hombre	2	2	10.021	0	3.666	5.807	6.541	4.029	2.154	95	15	0	22.307	32.328	0	0	32.328
Mujer	2	2	5.874	0	0	0	0	0	0	979	3	0	1.218	7.092	0	0	7.092

Mediana importes efectivos

Nº	Nº S C	SALARIO BASE Ef	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	ANTIGÜEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETO	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	IT S.Social	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
----	--------	-----------------	------------	------------------------	-------------	-------------	------------	---------------------------	----------------	-------------------	-----------------	------------------	------------------	-------------	----------------------	-----------------

			DESTINO ESPECÍFICO										S A IRPF.								
ESCALA 01			-82%											-82%	-139%	-92%			-92%		
Hombre	2	2	1.836	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	306	0	0	378	2.214	0	0	2.214
Mujer	8	9	3.340	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	557	0	0	902	4.242	0	0	4.242
ESCALA 02			1%											-25%	11%	5%			5%		
Hombre	6	8	5.825	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	428	0	0	1.936	8.031	0	0	8.031
Mujer	21	24	5.775	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	537	49	0	1.732	7.618	0	0	7.618
ESCALA 03			14%											14%	0%	0%			0%		
Hombre	3	3	2.772	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	462	0	0	865	3.637	0	0	3.637
Mujer	25	26	2.387	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	398	0	0	864	3.632	0	0	3.632
ESCALA 04			63%	100%										0%	50%	59%			55%		
Hombre	34	38	1.450	0	62	0	0	0	0	0	0	0	0	107	0	0	579	1.954	0	0	1.954
Mujer	23	23	540	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	107	0	0	288	806	0	70	876

ESCALA 05			41%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	-925%	78%		95%	78%			78%
Hombre	2	2	10.021	0	3.666	5.807	6.541	4.029	2.154	95	15	0	22.307	32.328	0	0	0	32.328
Mujer	2	2	5.874	0	0	0	0	0	0	979	3	0	1.218	7.092	0	0	0	7.092

Promedio importes equiparados

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA	
ESCALA 01						10%							10%			
Hombre	2	2	0	2	0	2	12.992	0	0	0	0	0	2.165	0	0	
Mujer	8	9	0	8	0	8	11.653	31	0	0	0	0	1.942	0	0	
ESCALA 02						-10%	85%	75%	80%	87%	80%	-1525%	-19%	-170%		
Hombre	6	8	0	4	1	5	11.313	326	1.776	3.275	4.577	2.203	57	1.099	127	0
Mujer	21	24	4	17	0	21	12.430	48	441	661	575	447	929	1.305	344	0

ESCALA 03							2%								11%	66%	100%
Hombre	3	3	0	3	0	3	12.112	338	0	0	0	0	0	2.019	563	298	
Mujer	25	26	0	17	9	26	11.825	127	0	0	351	0	0	1.798	191	0	
ESCALA 04							-7%	88%	90%	100%	48%	-12%	-7%	-11%	100%	-45%	
Hombre	34	38	0	32	2	34	12.168	54	478	302	322	551	258	1.519	72	386	
Mujer	23	23	0	20	0	20	13.066	6	50	0	167	617	276	1.685	0	557	
ESCALA 05							-72%		100%	100%	100%	100%	100%	-2906%	-2510%		
Hombre	2	2	0	1	0	1	10.063	0	3.666	5.832	6.570	4.046	2.163	96	15	0	
Mujer	2	2	0	2	0	2	17.299	0	0	0	0	0	0	2.883	388	0	

Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	IT S.Social	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
------------------------	------------------------	----------------	----------------------------	-----------------------

-20%	5%			4%
2.669	15.662	0	0	15.662
3.206	14.860	0	253	15.112
63%	30%	100%	100%	32%
13.611	24.924	890	890	25.814
5.055	17.485	0	0	17.485
11%	5%	100%	-608%	4%
4.983	17.095	46	27	17.122
4.442	16.267	0	193	16.460
8%	-3%		-6%	-3%
5.288	17.456	0	777	18.233
4.845	17.911	0	825	18.736
79%	32%			32%
22.307	32.328	0	0	32.328
0	0	0	0	0

Mediana importes equiparados

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	IT Empresa	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	ANTIGUEDAD	ATRASOS SUJ. S.SOC.-IRPF.	ATRASOS SUJETOS A IRPF.	P.P. PAGAS EXTRAS	PLUS ASISTENCIA
ESCALA 01						1%							1%		
Hombre	2	2	0	2	0	2	12.992	0	0	0	0	0	2.165	0	0
Mujer	8	9	0	8	0	8	12.879	0	0	0	0	0	2.147	0	0
ESCALA 02						2%		100%	100%	100%	100%	100%	-94%		
Hombre	6	8	0	4	1	5	12.925	0	573	1.649	1.700	1.084	38	1.090	0
Mujer	21	24	4	17	0	21	12.716	0	0	0	0	0	2.119	0	0
ESCALA 03						-1%							-1%		
Hombre	3	3	0	3	0	3	12.807	0	0	0	0	0	2.135	0	0
Mujer	25	26	0	17	9	26	12.936	0	0	0	0	0	2.156	0	0

ESCALA 04							0%	100%							-16%					
Hombre	34	38	0	32	2	34	12.616	0	62	0	0	0	0	1.892	0	0				
Mujer	23	23	0	20	0	20	12.616	0	0	0	0	0	0	2.190	0	0				
ESCALA 05							-72%	100%							100%	100%	100%	100%	-2906%	-2510%
Hombre	2	2	0	1	0	1	10.063	0	3.666	5.832	6.570	4.046	2.163	96	15	0				
Mujer	2	2	0	2	0	2	17.299	0	0	0	0	0	0	2.883	388	0				

Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	IT S.Social	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
-23%	-4%			-4%
2.669	15.662	0	0	15.662
3.291	16.247	0	0	16.247

56%	4%			17%
7.749	16.797	0	0	19.466
3.444	16.106	0	0	16.106
27%	3%			3%
3.997	16.804	0	0	16.804
2.916	16.241	0	0	16.241
1%	0%			-3%
6.826	19.577	0	0	20.630
6.761	19.577	0	358	21.269
79%	32%			32%
22.404	32.467	0	0	32.467
4.627	21.926	0	0	21.926

Conclusión: Teniendo en cuenta los resultados de mediana por importes equiparados, obtenemos lo siguiente:

ESCALA 1: Brecha salarial del 1% a favor de los hombres en relación al salario base, que varía a favor de las mujeres hasta el 4% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 2: Brecha salarial del 2% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 4% al aplicar los complementos salariales y vuelve a aumentar hasta el 17% al aplicar los complementos extrasalariales.

ESCALA 3: Brecha salarial del 1% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía a favor de los hombres hasta el 3% al aplicar los complementos salariales y complementos extrasalariales.

ESCALA 4: Sin brecha salarial en relación al salario base, que aparece a favor de las mujeres al aplicar los complementos extrasalariales hasta el 3%.

ESCALA 5: Brecha salarial del 72% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía a favor de los hombres hasta el 32% al aplicar los complementos salariales y complementos extrasalariales. Esto es debido a que las mujeres reciben un salario base superior por convenio y los hombres pertenecientes a esta escala, perciben los complementos de los funcionarios.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo el tipo de jornada?

Si, se recibe una retribución acorde a las horas efectivas de trabajo.

¿Se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo el tipo de nombramiento o contrato?

NO

¿Se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la organización?

Si, dado que hay un complemento por antigüedad que se aplica en función de los criterios establecidos.

¿Existe algún tipo de retribución por objetivos o retribución variable?

NO

¿Se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Retribuciones

Para la elaboración de la auditoría retributiva se han utilizado las herramientas facilitadas por el ministerio de igualdad y que cumplen con los requisitos del RD 901/2020 y el RD 902/2022.

Mediana importes equiparados

Brecha salarial del 15% a favor de los hombres. Aumenta hasta el 45% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Según la clasificación profesional, los grupos quedan agrupados de la siguiente forma:

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.						
		GRUPO 05	GRUPO 02	GRUPO 06	GRUPO 10	GRUPO 07	GRUPO 08	GRUPO 04
Escala-empresa	Puesto-empresa							
(en blanco)	ADMINISTRATIVO	3						

(en blanco)	ALGUACIL-SEPUL.			1			
(en blanco)	ALUMNA-TRABA.F				5		
(en blanco)	ALUMNO-TRABA.F				5		
(en blanco)	ASISTENTA P.T.				1		
(en blanco)	ASISTENTA P.TU.				7		
(en blanco)	AUXIL. PISO TU.					1	
(en blanco)	AUXILIAR P.TU.					14	
(en blanco)	AYU.SERVI.SOCIA	1					
(en blanco)	AYUDA A DOMICIL				14		
(en blanco)	BARRENDERA				4		
(en blanco)	BARRENDERO				1		
(en blanco)	BIBLIOTECARIA			1			
(en blanco)	CAMARERO				1		
(en blanco)	CONSERJE COLEG.			3			
(en blanco)	CONSERJE CON.M.			2			
(en blanco)	COORDINADORA TT		1				
(en blanco)	DINAMIZ.TURISTI		1				
(en blanco)	ENCARGADO OBRAS						1

(en blanco)	ENFERMERA P.TUT		1				
(en blanco)	GUARDA RURAL					2	
(en blanco)	GUIA DE TURISMO		1				
(en blanco)	LIMPIADORA				6		
(en blanco)	MAESTRA EDU.I.		1				
(en blanco)	MAESTRA GUARDE.		2				
(en blanco)	MONITOR DEPORTI		2				
(en blanco)	MONITORA ALBAÑI		1				
(en blanco)	MONITORA O.T.L.						3
(en blanco)	OFICIAL 1ª CONS					2	
(en blanco)	OFICIAL 2ª CONS					2	
(en blanco)	P.S.M.-BARRENDE				4		
(en blanco)	PEON CONSTRU.				23		
(en blanco)	PEON SER. MULTI				5		
(en blanco)	PEON SER.MULTI.				1		
(en blanco)	PEON SERVI.MUL.				1		
(en blanco)	POLICIA LOCAL	2					
(en blanco)	RECAUDADOR IMPU					2	

(en blanco)	SECRETARIO		1					
(en blanco)	SOCORRISTA							3
(en blanco)	TEC.ANIMA.DEPOR	1						
(en blanco)	TECNICO DEPORTI	2						
(en blanco)	TECNICO EDU.IN.	1						
(en blanco)	TRABAJA. SOCIAL		1				1	

Conclusión: Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la mediana por importes equiparados:

GRUPO 2: Brecha salarial del 17% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía hasta el 51% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales. Debido a que la trabajadora social tiene un salario base superior por lo que marca el convenio, sin embargo, los puestos ocupados por hombres, entre ellos un funcionario (secretario) que percibe complementos recogidos en el estatuto de los funcionarios públicos que el resto no percibe.

GRUPO 4: Brecha salarial del 35% a favor de los hombres en relación al salario base, que varía hasta el 31% a favor de las mujeres al aplicar los complementos salariales. Hay un hombre que ocupa el puesto de encargado y recibe por tanto un salario base mayor, pero las mujeres reciben de mediana mayor importe de varios complementos salariales.

GRUPO 5: Brecha salarial del 13% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía hasta el 23% a favor de los hombres al aplicar los complementos salariales. Las mujeres ocupan puestos con salario base mayor pero los puestos ocupados por hombres reciben complementos asociados al puesto y por lo establecido en el estatuto de funcionarios públicos.

GRUPO 6: Brecha salarial del 2% a favor de las mujeres en relación al salario base, que aumenta hasta el 4% al aplicar los complementos salariales extrasalariales.

GRUPO 7: Brecha salarial del 10% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 12% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

GRUPO 8: Sólo hay hombres.

GRUPO 10: Sin brecha salarial en relación al salario base, que aparece a favor de los hombres hasta el 5% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

Agrupación según valoración de puestos de trabajo:

		AGRUP. VALOR. PTO.				
Escala- empresa	Puesto-empresa	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05

(en blanco)	ADMINISTRATIVO		3			
(en blanco)	SECRETARIO		1			
(en blanco)	ALGUACIL-SEPUL.		1			
(en blanco)	P.S.M.-BARRENDE	4				
(en blanco)	PEON SER. MULTI				5	
(en blanco)	AUXILIAR P.TU.		14			
(en blanco)	BIBLIOTECARIA		1			
(en blanco)	ASISTENTA P.TU.			7		
(en blanco)	ALUMNA-TRABA.F				5	
(en blanco)	LIMPIADORA		6			
(en blanco)	ASISTENTA P.T.					1
(en blanco)	DINAMIZ.TURISTI		1			
(en blanco)	AYUDA A DOMICIL			14		
(en blanco)	GUIA DE TURISMO			1		
(en blanco)	MAESTRA GUARDE.				2	
(en blanco)	CAMARERO			1		
(en blanco)	AUXIL. PISO TU.		1			

(en blanco)	PEON SER.MULTI.				1	
(en blanco)	GUARDA RURAL				2	
(en blanco)	BARRENDERA	4				
(en blanco)	RECAUDADOR IMPU				2	
(en blanco)	BARRENDERO	1				
(en blanco)	TECNICO DEPORTI				2	
(en blanco)	MAESTRA EDU.I.				1	
(en blanco)	MONITOR DEPORTI				2	
(en blanco)	CONSERJE COLEG.		3			
(en blanco)	ENFERMERA P.TUT				1	
(en blanco)	AYU.SERVI.SOCIA		1			
(en blanco)	MONITORA O.T.L.			3		
(en blanco)	TRABAJA. SOCIAL				1	
(en blanco)	SOCORRISTA			3		
(en blanco)	TECNICO EDU.IN.				1	
(en blanco)	CONSERJE CON.M.	2				

(en blanco)	COORDINADORA TT					1
(en blanco)	MONITORA ALBAÑI				1	
(en blanco)	ALUMNO-TRABA.F				5	
(en blanco)	TEC.ANIMA.DEPOR				1	
(en blanco)	PEON SERVI.MUL.				1	
(en blanco)	PEON CONSTRU.				23	
(en blanco)	OFICIAL 1ª CONS				2	
(en blanco)	OFICIAL 2ª CONS				2	
(en blanco)	ENCARGADO OBRAS				1	
(en blanco)	POLICIA LOCAL					2

Conclusión: Teniendo en cuenta los resultados de mediana por importes equiparados, obtenemos lo siguiente:

Conclusión: Teniendo en cuenta los resultados de mediana por importes equiparados, obtenemos lo siguiente:

ESCALA 1: Brecha salarial del 1% a favor de los hombres en relación al salario base, que varía a favor de las mujeres hasta el 4% al aplicar los complementos salariales y extrasalariales.

ESCALA 2: Brecha salarial del 2% a favor de los hombres en relación al salario base, que aumenta hasta el 4% al aplicar los complementos salariales y vuelve a aumentar hasta el 17% al aplicar los complementos extrasalariales.

ESCALA 3: Brecha salarial del 1% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía a favor de los hombres hasta el 3% al aplicar los complementos salariales y complementos extrasalariales.

ESCALA 4: Sin brecha salarial en relación al salario base, que aparece a favor de las mujeres al aplicar los complementos extrasalariales hasta el 3%.

ESCALA 5: Brecha salarial del 72% a favor de las mujeres en relación al salario base, que varía a favor de los hombres hasta el 32% al aplicar los complementos salariales y complementos extrasalariales. Esto es debido a que las mujeres reciben un salario base superior por convenio y los hombres pertenecientes a esta escala, perciben los complementos de los funcionarios.

Acoso

Las situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de género son las siguientes:

Número de casos de acoso sexual tramitados durante el último año

0

Número de casos de acoso por razón de sexo tramitados durante el último año

0

¿Existe en la organización un protocolo de actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo o acoso sexual? ¿Se ha comunicado este protocolo a toda la plantilla? ¿Se incluye dicho protocolo en otros documentos de la organización?

NO

CONCLUSIONES

Conclusiones. Acoso

No se han recibido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

No se tiene un protocolo de prevención de acoso sexual o por razón de sexo.