



## III.-ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID CONCEJALÍA DE PLANIFICACIÓN Y RECURSOS

*Departamento de Gestión de Recursos Humanos*

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno, en sesión celebrada el día 8 de abril de 2020, se adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

"Vistas las actuaciones seguidas en el expediente número PER-220 /2020, relativo a la aprobación del Acuerdo de actualización del Plan de Igualdad 2020-2024 para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales, y atendido lo siguiente:

PRIMERO.- Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 27 de julio de 2010 aprobó el "Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales", cuya publicación tuvo lugar en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid del 2 de septiembre de 2010 (BOP nº 202).

La experiencia en la ejecución del Plan, la valoración cualitativa y el grado de consecución de las medidas llevadas a cabo así como el tiempo transcurrido desde su aprobación, han puesto de manifiesto diversas necesidades, las cuales se traducen en la conveniencia de actualizar el I Plan de Igualdad con el fin de adaptarlo a las necesidades actuales de la plantilla.

SEGUNDO.- La Propuesta de actualización del Plan, elaborada sobre la base de las anteriores premisas, ha sido aprobada por la Comisión Mixta de Seguimiento del Plan, en su reunión de 2 de marzo de 2020, siendo ratificada dicha aprobación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos Municipales, en su reunión del 10 de marzo de 2020, cumpliéndose así el trámite de negociación con los representantes de los trabajadores, previsto en el art. 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

TERCERO.- Es competente para la aprobación de este Acuerdo la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Valladolid según lo dispuesto en el art. 127.1 h de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En su virtud, atendidos los Antecedentes expuestos,

SE ACUERDA

PRIMERO.-Aprobar la actualización del "Plan de Igualdad de Oportunidades 2020-2024 para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales", que figura como Anexo.

SEGUNDO.-Disponer la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid."





Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien directamente Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Valladolid, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

Valladolid, 28 de abril de 2020.- El Concejal Delegado de Planificación y Recursos.-Fdo.: Pedro Herrero García.- Acuerdo de la Junta de Gobierno de sesión del día 8 de abril de 2020.





## ANEXO ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y DE LAS FUNDACIONES MUNICIPALES

### INTRODUCCIÓN

Fruto del acuerdo entre la Administración Municipal y la representación de los trabajadores y trabajadoras municipales, el 27 de julio de 2010 aprobó el "Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales".

Este Plan se articulaba en 5 Áreas de Intervención con sus correspondientes objetivos, actuaciones, acciones e indicadores de evaluación:

- 1.- Incorporación de perspectiva de género y concienciación en igualdad.
- 2.- Acceso y provisión de puestos.
- 3.- Formación y perfeccionamiento profesional.
- 4.- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- 5.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El Plan de Igualdad se ha configurado, a lo largo de estos años, como una herramienta útil para seguir profundizando en la eliminación de las posibles desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, y para la creación de una cultura organizativa en la que, eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta y, proponiendo en su caso las acciones positivas que se considerasen necesarias, se abandonase los estereotipos y prejuicios, sin dejar de valorar en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros.

El Plan de Igualdad permitió, asimismo, sentar las bases para avanzar en una mayor efectividad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que trabajan en la Administración Municipal.

No obstante, la experiencia adquirida en la ejecución del Plan, la valoración cualitativa y el grado de consecución de las medidas llevadas a cabo en desarrollo del mismo así como el tiempo transcurrido desde su aprobación, han puesto de manifiesto una serie de necesidades:

- a) La Conveniencia de actualizar el I Plan de Igualdad con el fin de adaptarlo a las necesidades actuales de la plantilla.
- b) La necesidad de actualizar el diagnóstico que servirá como punto de inicio para establecer nuevas políticas de igualdad.
- c) La pertinencia de establecer de objetivos, acciones y medidas adaptadas a la nueva realidad municipal y que sean ampliamente ejecutables y consensuadas en el seno de la Comisión Mixta de Igualdad.
- d) La necesidad de establecer una metodología de evaluación ágil y operativa tanto de los objetivos y de los propios ejes fundamentales del Plan, en cuanto a los propios procesos, a los resultados y al impacto que valoraría el grado de consecución de los objetivos de los ejes del Plan.

Como respuesta a estas necesidades, se planteó la conveniencia de llevar a cabo una actualización del Plan, para la que se partió de una serie de premisas:

1. El mantenimiento de aquellas actuaciones ya incluidas en el Plan inicial, que se consideraba que deben tener continuidad, para contribuir a la consecución de los objetivos fijados.
2. La revisión de aquellas actuaciones que se considera deben adaptarse a la nueva realidad municipal, teniendo en cuenta los logros alcanzados y los cambios producidos desde la aprobación del Plan inicial.
3. La introducción nuevas actuaciones, necesarias para seguir profundizando en la consecución de los objetivos fijados.
4. La actualización del estudio estadístico de la plantilla que sirvió de base al diagnóstico inicial del Plan.





Teniendo en cuenta todo lo anterior, se ha elaborado una propuesta de actualización del Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales que pretende continuar avanzando en el camino marcado por el Plan inicial, profundizar en los logros alcanzados y establecer nuevas metas y objetivos, que permitan hacer realidad la plena y efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas municipales.

Al igual que el Plan inicial, la propuesta de actualización es fruto del acuerdo entre la Administración Municipal y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, recogiendo en la misma las aportaciones y propuestas realizados por estos últimos, habiendo sido aprobada por unanimidad en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos del Ayuntamiento de Valladolid y de las Fundaciones Municipales.

Por último, debe señalarse que, de manera análoga al Plan inicial, la propuesta de actualización del mismo tiene un coste económico indirecto, afrontándose, en su integridad, con el presupuesto corriente y con los recursos humanos del propio Ayuntamiento y de las Fundaciones Municipales.

### 1.- ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La actualización del diagnóstico se ha basado en el empleo de la "Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género" (Guía de uso) del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

La realización de este estudio ha requerido la colaboración y recogida de datos cuantitativos facilitados por la Concejalía competente en materia de recursos humanos. En este sentido se ha recopilado información, desagregada por sexos, sistematizada en diversas tablas en las que se analizan los siguientes indicadores:

- La distribución de sexos en la plantilla por grupo retributivo y áreas organizativas de trabajo.
- La distribución de sexos por programa presupuestario y grupo retributivo.
- La distribución por sexos y categoría.
- La distribución por sexos, estado de plantilla y jornada.
- La distribución por sexos y antigüedad.
- La distribución por sexos en relación a las retribuciones a del personal a tiempo.
- La distribución por sexos de permisos de reducción de jornada.
- La distribución por sexos de permisos de maternidad/paternidad.
- La distribución por sexos de excedencias pro hijos o cuidados de familiares.
- La distribución por sexos de complementos variables referidos a la productividad/nocturnidad.

A los efectos de garantizar la necesaria homogeneidad de los datos, se han utilizado la información disponible a 31 de diciembre de 2018, habida cuenta de los cambios de tipo organizativo producidos a partir de 15 de junio de 2019.

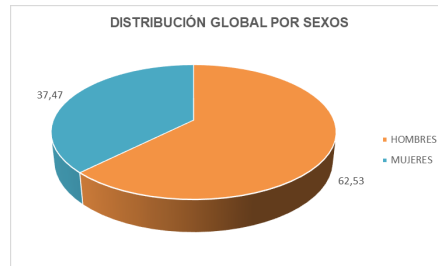
### CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA MUNICIPAL

#### 1.- Composición y temporalidad:

En primer lugar, decir que la plantilla del Ayuntamiento de Valladolid, cuenta con un total de 2.645 personas, de las cuales el 62,53% son hombres (1.654) y el 37,47% son mujeres (991).

ESTADO DE PLANTILLA	Sexo				Nº PERS TOTALES
	HOMBRES		MUJERES		
	Nº PERS	%	Nº PERS	%	
EVENTUAL	10	58,82	7	41,18	17
FUNCIONARIOS	746	60,85	480	39,15	1226
LABORALES	898	64,05	504	35,95	1402
Total general	1654	62,53	991	37,47	2645

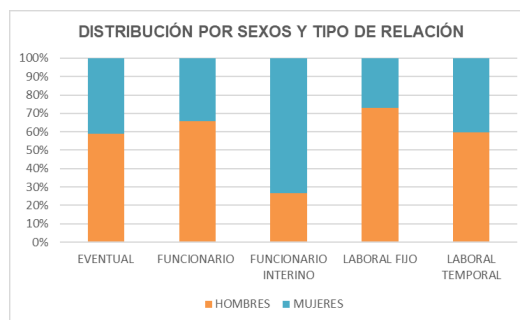




Por lo que se refiere a la distribución de personal laboral y funcionario a tiempo completo o parcial: 1.402 personas son personal laboral, 1.226 son personal funcionario y 17 son personal eventual.

Por lo que se refiere a las mujeres: 504 son personal laboral (35,95%), 480 son personal funcionario (39,15%) y 7 (41,18%) son personal eventual.

ESTADO DE PLANTILLA	JORNADA	Sexo				Nº PERS TOTALES
		HOMBRES		MUJERES		
		Nº PERS	%	Nº PERS	%	
EVENTUAL	COMPLETA	10	58,82	7	41,18	17
	Total .....	10	58,82	7	41,18	17
FUNCIONARIO	COMPLETA	705	65,76	367	34,24	1072
	Total .....	705	65,76	367	34,24	1072
FUNCIONARIO INTERINO	COMPLETA	41	26,62	113	73,38	154
	Total .....	41	26,62	113	73,38	154
LABORAL FIJO	PARCIAL	32	66,67	16	33,33	48
	COMPLETA	471	73,02	174	26,98	645
	Total .....	503	72,58	190	27,42	693
LABORAL TEMPORAL	COMPLETA	317	54,84	261	45,16	578
	PARCIAL	78	59,54	53	40,46	131
	Total .....	395	55,71	314	44,29	709
Total general		1654	62,53	991	37,47	2645





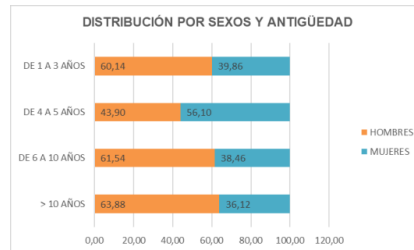
Si tenemos en cuenta la temporalidad, 880 personas no tienen una relación de carácter fijo y se encuentran en alguna de las situaciones siguientes: son personal funcionario interino, personal laboral temporal o personal eventual.

De ellas: 434 son mujeres (49,31%) y 446 son hombres (50,68%).

Como primera conclusión en relación a la plantilla municipal, desde una perspectiva de género, podemos establecer que se trata de una plantilla mayoritariamente masculina en la que las mujeres tienen una presencia similar tanto en el ámbito funcionario como en el laboral, aunque mayoritariamente su presencia sea como personal laboral y la temporalidad de las mismas es muy elevada, pues si bien la diferencia entre hombres y mujeres es prácticamente insignificante (1,37%) el 43,79% de las mujeres empleadas en el Ayuntamiento no tiene una relación de carácter estable.

### 2.- Antigüedad

ANTIGÜEDAD	Sexo				Nº PERS TOTALES
	HOMBRES		MUJERES		
	Nº PERS	%	Nº PERS	%	
> 10 AÑOS	1275	63,88	721	36,12	1996
DE 6 A 10 AÑOS	88	61,54	55	38,46	143
DE 4 A 5 AÑOS	36	43,90	46	56,10	82
DE 1 A 3 AÑOS	255	60,14	169	39,86	424
Total general	1654	62,53	991	37,47	2645



En relación a la antigüedad, de las 2.646 personas empleadas, 1.996, es decir, el 75,46% de la plantilla tienen una antigüedad de más de 10 años siendo en su mayoría hombres (el 63,88% frente a 36,12% que son mujeres). A continuación, 424 personas, es decir, el 16,02% tienen una antigüedad de menos de 3 años (60,14% de hombres frente a un 39,86%) y una franja intermedia de 225 personas (8,50%) tendría una antigüedad entre 4 a 10 años, en la que 124 serían hombres (55,11%) y 101 serían mujeres (44,88%).

La conclusión referida a la antigüedad sería que el grueso de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 10 años y que en ella las mujeres tan sólo están representadas por un 36,12%, habiéndose igualado bastante su presencia en la franja de antigüedad representada de los 4 a los 10 años de antigüedad para volver a ser ostensiblemente inferior en los últimos años, si bien en menor medida que en la franja de mayor antigüedad.





**3.- Distribución por áreas organizativas y programas en relación a los puestos de trabajo:**

AREA	PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Sexo				Nº PERS TOTALES
		HOMBRES		MUJERES		
		Nº PERS	%	Nº PERS	%	
	ARCHIVO MUNICIPAL	3	37,50	5	62,50	8
	GOBIERNO Y RELACIONES	2	66,67	1	33,33	3
	IMPRESA MUNICIPAL	6	100,00		0,00	6
	INTERVENCION GENERAL	3	12,50	21	87,50	24
	ORGANOS DE GOBIERNO	10	52,63	9	47,37	19
	SECRETARIA GENERAL	7	29,17	17	70,83	24
	UNIDAD REGIMEN INTERIOR	18	69,23	8	30,77	26
Total 1		49	44,55	61	55,45	110
	ALUMBRADO PUBLICO	5	83,33	1	16,67	6
	DIRECCIÓN DEL ÁREA DE URBANISMO	4	40,00	6	60,00	10
	MANTENIMIENTO EDIFIC.E INST. MPALES.	46	88,46	6	11,54	52
	PAVIMENT VIAS PCAS Y OTROS SERV URBANIST	46	74,19	16	25,81	62
	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL URBANISMO	37	47,44	41	52,56	78
Total 2		138	66,35	70	33,65	208





	DIRECCIÓN DE ÁREA		0,00	9	100,00	9
	INF.REG.Y GEST.PAD.	8	23,53	26	76,47	34
	JUVENTUD		0,00	1	100,00	1
	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	33	56,90	25	43,10	58
	TECN. INF.Y COM.	11	73,33	4	26,67	15
Total 3		52	44,44	65	55,56	117
	AGENCIA INNOVAC. Y DESARROLLO ECO.	4	19,05	17	80,95	21
	DIRECCION AREA HACIENDA Y FUNCION PUBLIC	6	42,86	8	57,14	14
	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	91	48,40	97	51,60	188
	GESTION DEL PATRIMONIO	2	25,00	6	75,00	8
	GESTION INGRESOS E INSPECCION	14	35,90	25	64,10	39
	PLANIFICACION ECONOMICO-FINANCIERA	2	50,00	2	50,00	4
	PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	4	44,44	5	55,56	9
	TESORERIA Y RECAUDACIÓN	17	40,48	25	59,52	42
Total 4		140	43,08	185	56,92	325
	BIBLIOTECAS PÚBLICAS	2	4,88	39	95,12	41





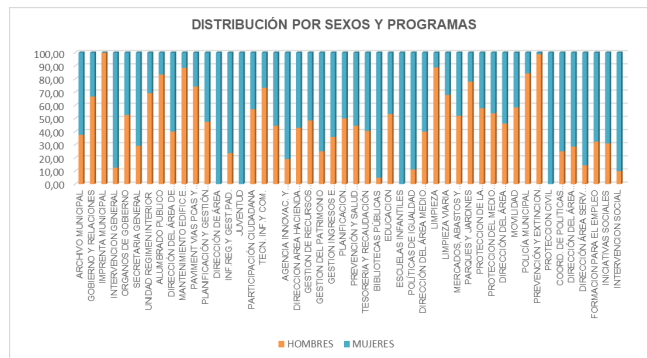


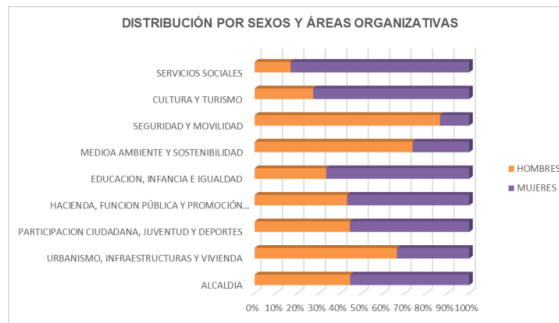
	DIRECCIÓN DEL ÁREA EDUCACIÓN	1	20,00	4	80,00	5
	EDUCACION	41	53,25	36	46,75	77
	ESCUELAS INFANTILES		0,00	3	100,00	3
	POLÍTICAS DE IGUALDAD	1	11,11	8	88,89	9
Total 6		45	33,33	90	66,67	135
	DIRECCIÓN DEL ÁREA MEDIO AMBIENTE	4	40,00	6	60,00	10
	LIMPIEZA	197	88,74	25	11,26	222
	LIMPIEZA VIARIA	274	67,82	130	32,18	404
	MERCADOS, ABASTOS Y LONJAS	13	52,00	12	48,00	25
	PARQUES Y JARDINES	92	77,97	26	22,03	118
	PROTECCION DE LA SALUBRIDAD PUBLICA	15	57,69	11	42,31	26
	PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE	7	53,85	6	46,15	13
Total 7		602	73,59	216	26,41	818
	DIRECCIÓN DEL ÁREA SEGURIDAD	6	46,15	7	53,85	13
	MOVILIDAD	7	58,33	5	41,67	12
	POLICÍA MUNICIPAL	412	84,25	77	15,75	489
	PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS	159	98,76	2	1,24	161





	PROTECCION CIVIL		0,00	1	100,00	1
<b>Total 8</b>		584	86,39	92	13,61	676
	COORD. DE POLITICAS CULTURALES	1	25,00	3	75,00	4
	DIRECCIÓN DEL ÁREA CULTURA	2	28,57	5	71,43	7
<b>Total 9</b>		3	27,27	8	72,73	11
	DIRECCIÓN ÁREA SERV. SOCIALES	1	14,29	6	85,71	7
	FORMACION PARA EL EMPLEO	11	32,35	23	67,65	34
	INICIATIVAS SOCIALES	13	30,95	29	69,05	42
	INTERVENCION SOCIAL	16	9,88	146	90,12	162
		41	16,73	204	83,27	245
<b>Total 10</b>		1654	62,53	991	37,47	2645
<b>Total general</b>						





La presencia de las mujeres según las áreas organizativas del ayuntamiento se concentra fundamentalmente en tres áreas que tienen mucho que ver con los roles y estereotipos que la sociedad atribuyen tradicionalmente a mujeres y hombres: Área de Servicios Sociales (16,73% de hombres frente a un 83,27%), Cultura y Turismo (27,27% de hombres frente a un 72,73%), y Área de Educación, Infancia e Igualdad (33,33% de presencia masculina frente a un 66,67%).

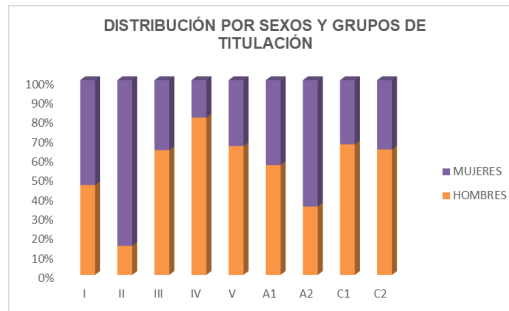
Tiene una presencia más igualitaria en Alcaldía (44,55% de hombres frente a un 55,45% de mujeres), Participación Ciudadana (44,44% de hombres frente a un 55,56% de mujeres), Área de Hacienda, Función Pública y Promoción Económica (43,08% de hombres frente a un 56,92% de mujeres), siendo en Medio Ambiente (73,59% de hombres frente al 26,41% de mujeres), Urbanismo (66,35% de hombres frente a un 33,65% de mujeres) y Movilidad y Seguridad (86,39% de hombres frente a un 13,61% de mujeres) donde su presencia es ostensiblemente menor.

De todo ello se infiere que existe una segregación horizontal clara en los puestos que ocupan las mujeres en el Ayuntamiento de Valladolid y que está relacionada claramente con los roles y estereotipos sociales que se atribuyen a hombres y a mujeres: la presencia femenina es mayoritaria en las áreas relacionadas con la educación, los cuidados a las personas, la atención a los grupos más vulnerables de la sociedad y la promoción de la igualdad de oportunidades; sin embargo, la presencia es muy inferior en las áreas de conocimientos relacionadas con carreras de carácter técnico como son la ingeniería y la arquitectura que ocupan puestos en el Área de Urbanismo, las profesiones que tienen que ver con la seguridad de las personas como son: Policía, el Servicio de Extinción de Incendios, Protección Civil o bien de trabajos relacionados con oficios: Jardines, Vías y Obras, Imprenta, Mantenimiento de edificios y Limpieza (hay que tener en cuenta que la recogida de residuos y alguna limpieza viaria supone la utilización de vehículos de tracción mecánica y maquinaria que habitualmente se conduce principalmente por hombres).

**4.- Grupos y Categorías:**

Grupo	HOMBRES		MUJERES		Nº PERS TOTALES	
	Nº PERS	%	Nº PERS	%		
PERSONAL LABORAL	I	6	46,15	7	53,85	13
	II	24	14,91	137	85,09	161
	III	41	64,06	23	35,94	64
	IV	350	80,83	83	19,17	433
	V	476	66,20	243	33,80	719
PERSONAL FUNCIONARIO	A1	88	56,41	68	43,59	156
	A2	60	35,09	111	64,91	171
	C1	442	67,07	217	32,93	659
	C2	163	64,43	90	35,57	253





La distribución por grupos pone de manifiesto que la presencia de las mujeres es mayoritaria en el Grupo II de personal laboral y en el subgrupo A2 de funcionarios (titulados medios), lo que obedece al hecho de que a dichos grupos se adscriben categorías profesionales fuertemente feminizadas, como son las correspondientes al ámbito de los servicios sociales (Trabajador social, Educador Familiar o Animador sociocomunitario).

Por el contrario, la presencia del sexo masculino es ampliamente mayoritaria en los Grupos III, IV y V del personal laboral (64,06%, 80,83% y 63,20%, respectivamente), lo que se explica por el hecho de que a estos grupos se adscriben categorías profesionales caracterizadas por el predominio del carácter físico en su prestación de servicios, como es el caso del personal de oficios (Grupos III y IV) o el personal no cualificado (Grupo V), especialmente, los puestos de trabajo de Peón o Peón especialista de los distintos servicios.

Por su parte, la distribución es prácticamente equilibrada en el caso del subgrupo A1 de personal funcionario, al que se corresponden los puestos de carácter predominantemente técnico y directivo (56,41% de hombres y 43,59% de mujeres), mientras que en relación con los subgrupos C1 y C2 las cifras presentan un elevado índice de masculinización de la plantilla (67,07% y 64,43%, respectivamente), si bien dicha circunstancia debe matizarse.

Así, ha de tenerse en cuenta que esos subgrupos engloban tanto categorías profesionales correspondientes a la Escala de Administración General (Administrativos y Auxiliares Administrativos) como otras pertenecientes a la Escala de Administración Especial. Dentro de estas últimas se incluyen las correspondientes a la Subescala de Servicios Especiales, personal del Servicio de Policía Municipal en sus diferentes rangos y personal del Servicio de Extinción de Incendios, Salvamento y Protección Civil.

Estas categorías representan, prácticamente, el 70% de los puestos de trabajo pertenecientes a estos subgrupos, teniendo, como se puede ver en la tabla de distribución por sexos y categorías, una fuerte presencia de trabajadores del sexo masculino (del 100% en el caso del personal del Servicio de Extinción de Incendios) lo que explica el desequilibrio en favor del sexo masculino en estos subgrupos.

CATEGORIA	Sexo				Nº PERS TOTALES
	HOMBRES		MUJERES		
	Nº PERS	%	Nº PERS	%	
ADMINISTRATIVO	2	15,38	11	84,62	13
ADMINISTRATIVO A.P.P.		0,00	2	100,00	2
ADMINISTRATIVO-1	1	100,00		0,00	1
AGENTE 2ª ACTIVIDAD P.M.	9	100,00		0,00	9
AGENTE P.M.	322	84,96	57	15,04	379
ANIMADOR	2	50,00	2	50,00	4





ARQUITECTO TECNICO		0,00	1	100,00	1
AUXILIAR DE CENTRO	7	58,33	5	41,67	12
AUXILIAR DE INFORMACION A.P.P.	1	50,00	1	50,00	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27	20,61	104	79,39	131
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A.P.P.	4	40,00	6	60,00	10
AUXILIAR CLINICA		0,00	1	100,00	1
AUXILIAR CLINICA Y LABORATORIO		0,00	1	100,00	1
AUXILIAR FOTOGRAFIA	1	100,00		0,00	1
AUXILIAR INFORMACION		0,00	4	100,00	4
AUXILIAR INGRESOS		0,00	2	100,00	2
AUXILIAR INGRESOS A.P.P.	1	33,33	2	66,67	3
AUXILIAR INSPEC. TRIBUTOS		0,00	1	100,00	1
AUXILIAR TECNICO	2	66,67	1	33,33	3
AUXILIAR TECNICO DE BIBLIOTECAS		0,00	1	100,00	1
AUXILIAR VIGILANTE DE BIBLIOTECAS		0,00	8	100,00	8
AUXILIAR VIGILANTE DE BIBLIOTECAS-APP2	1	5,56	17	94,44	18
AYUDANTE	5	83,33	1	16,67	6
AYUDANTE ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	1	100,00		0,00	1
AYUDANTE MAQUINA (IMPRESA)	1	100,00		0,00	1
AYUDANTE-PEON ESPECIALISTA	31	83,78	6	16,22	37
BOMBERO	99	100,00		0,00	99
CABO S.E.I.S.	12	100,00		0,00	12
CAPATAZ	23	88,46	3	11,54	26
CAPATAZ DE ALUMBRADO PÚBLICO	1	100,00		0,00	1
CONDUCTOR	164	98,80	2	1,20	166
CONDUCTOR AUXILIAR GRUA	18	100,00		0,00	18
CONDUCTOR PALISTA	1	100,00		0,00	1
CONSERJE	8	61,54	5	38,46	13
CONSERJE DE PROTOCOLO	1	100,00		0,00	1
COORDINADOR INNOVACION/PROMOC. ECONÓMIC	1	100,00		0,00	1
DIRECTOR ADJUNTO DE AREA DE PERSONAL	1	100,00		0,00	1
DIRECTOR DE AREA	4	50,00	4	50,00	8
DIRECTOR DE SEV. DE GESTION RECAUDATORIA	1	100,00		0,00	1
DIRECTOR DEL S.E.I.S. Y P.C.	1	100,00		0,00	1
DIRECTOR DEPARTAMENTO CONTABILIDAD		0,00	1	100,00	1
DIRECTOR DPTO. GESTION PRESUP. Y FINANCI		0,00	1	100,00	1
DIRECTOR GABINETE JURIDICO CENTRAL	1	100,00		0,00	1
DIRECTOR SERVICIO O DEPARTAMENTO	15	65,22	8	34,78	23
DIRECTOR TECNICO O GERENTE	1	100,00		0,00	1
DOCUMENTALISTA		0,00	1	100,00	1
EDUCADOR DE CALLE H.E.-1	3	60,00	2	40,00	5
EDUCADOR FAMILIAR	1	6,25	15	93,75	16
ENCARGADO AULA DE ARTE	2	20,00	8	80,00	10
ENCARGADO DE PARQUE	1	100,00		0,00	1
ENCARGADO DE SERVICIO	1	100,00		0,00	1
ENCARGADO DE VIAS PÚBLICAS	1	100,00		0,00	1





ENCARGADO GENERAL	1	100,00		0,00	1
ENCARGADO MANTENIMIENTO		0,00	1	100,00	1
ENCARGADO MERCADOS	1	50,00	1	50,00	2
ENCARGADO PORTEROS	1	100,00		0,00	1
ENCARGADO TALLER DE GRABADO	1	100,00		0,00	1
GUARDARROPA		0,00	1	100,00	1
INGENIERO TECNICO	3	42,86	4	57,14	7
INSPECTOR (POLICIA MUNICIPAL)	2	100,00		0,00	2
INSPECTOR P.M.	4	100,00		0,00	4
INSTRUCTOR DE OFICIO	5	71,43	2	28,57	7
INTERVENTOR DE FONDOS	1	100,00		0,00	1
JEFE CENTRO SOLUC. O SERVIC.	1	100,00		0,00	1
JEFE DE DIVISION	1	100,00		0,00	1
JEFE DE DIVISION (INTENDENTE)	1	100,00		0,00	1
JEFE DE NEGOCIADO A.P.P.2	1	100,00		0,00	1
JEFE DE NEGOCIADO A.P.P.	5	38,46	8	61,54	13
JEFE DE NEGOCIADO H.E.1 / A.P.P.2	1	12,50	7	87,50	8
JEFE DE SECCION O DE CENTRO	8	26,67	22	73,33	30
JEFE DE UNIDAD		0,00	1	100,00	1
JEFE GABINETE DE GOBIERNO Y RELACIONES	1	100,00		0,00	1
JEFE NEGOCIADO	40	26,85	109	73,15	149
JEFE POLICIA MUNICIPAL		0,00	1	100,00	1
JEFE SEC. O CENTRO-SUBDTR. SERV. O DPTO	11	50,00	11	50,00	22
JEFE SECRETARIA EJECUTIVA ADMÓN Y RECUR.	1	100,00		0,00	1
JEFE SECRETARIA EJECUTIVA AREA	2	28,57	5	71,43	7
JEFE SECRETARIA PARTICULAR ALCALDE	1	100,00		0,00	1
LETRADO GABINETE JURIDICO CENTRAL(A)	2	40,00	3	60,00	5
MAESTRO		0,00	1	100,00	1
MAYOR	1	100,00		0,00	1
MAYOR 2ª ACTIVIDAD	1	100,00		0,00	1
MECANICO	14	100,00		0,00	14
MECANICO CONDUCTOR S.E.I.S.	26	100,00		0,00	26
MONITOR	1	100,00		0,00	1
OFICIAL 1ª	43	97,73	1	2,27	44
OFICIAL 2	67	88,16	9	11,84	76
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	3	100,00		0,00	3
OFICIAL DE OFICIOS	2	100,00		0,00	2
OFICIAL P.M.	28	96,55	1	3,45	29
OFICIAL PROTOCOLO	1	100,00		0,00	1
OFICIAL SERVICIOS	8	80,00	2	20,00	10
OFICIAL VIGILANTE DE OBRAS	4	66,67	2	33,33	6
OPERADOR	2	66,67	1	33,33	3
OPERARIO	1	50,00	1	50,00	2
OPERARIO CENTRO ESTANCIAS DIURNAS		0,00	2	100,00	2
PEON	359	67,23	175	32,77	534
PEON DE ALMACEN		0,00	1	100,00	1





PEON ESPECIALISTA	1	50,00	1	50,00	2
PERSONAL EVENTUAL A1-22	3	42,86	4	57,14	7
PERSONAL EVENTUAL A2 -22	2	66,67	1	33,33	3
PERSONAL EVENTUAL C1 -22	1	100,00		0,00	1
PORTERO	63	58,33	45	41,67	108
PROFESOR ESCUELA TALLER 2	6	25,00	18	75,00	24
PSICOLOGO		0,00	9	100,00	9
REGENTE	1	100,00		0,00	1
RESPONS. PROY. REMOURBAN		0,00	1	100,00	1
RESPONSABLE DE CENTRO CIVICO	5	38,46	8	61,54	13
RESPONSABLE RELACIONES EXTERNAS		0,00	2	100,00	2
RESPONSABLE TECNICO DE URBANISMO	1	50,00	1	50,00	2
SARGENTO S.E.I.S.	15	100,00		0,00	15
SECRET. PTO. HABILIT. NAC. O DIREC. AREA		0,00	12	100,00	12
SECRETARIO DEL CONSEJO ECONOMICO-ADTIVO	1	100,00		0,00	1
SECRETARIO GENERAL	1	100,00		0,00	1
SECRETARIO/A ALCALDE		0,00	2	100,00	2
SECRETARIO/A CONCEJAL	1	12,50	7	87,50	8
SUBALTERNO	2	100,00		0,00	2
SUBINSPECTOR (POLICIA MUNICIPAL)	9	100,00		0,00	9
SUBINSPECTOR 2ª ACTIVIDAD	1	100,00		0,00	1
SUBINSPECTOR P.M.	5	71,43	2	28,57	7
SUBOFICIAL S.E.I.S.	6	100,00		0,00	6
TECN. PROGR Y RECUR. (ENCARG. VIS. ESC.)		0,00	2	100,00	2
TECN. PROGR Y RECUR. (MONIT. SALUD ESC)		0,00	1	100,00	1
TECN. PROGR Y RECUR-HE1		0,00	2	100,00	2
TÉCN. SUPERIOR DE AREA	2	50,00	2	50,00	4
TECNICO ADMINISTRACION GENERAL	8	40,00	12	60,00	20
TECNICO AUXILIAR (L)	2	50,00	2	50,00	4
TECNICO AUXILIAR ALMACEN ACOPIOS	1	100,00		0,00	1
TECNICO AUXILIAR H.E.1 / A.P.P.2		0,00	6	100,00	6
TECNICO DE ADM. Y GESTION	3	75,00	1	25,00	4
TECNICO DE GESTION	1	100,00		0,00	1
TECNICO INTERVENCION	1	100,00		0,00	1
TECNICO MEDIO	10	27,78	26	72,22	36
TECNICO MEDIO ANIMAC.. COMUNITARIA H.E.1	5	50,00	5	50,00	10
TECNICO MEDIO BASE	12	16,44	61	83,56	73
TECNICO MEDIO BASE A.P.P.2	1	33,33	2	66,67	3
TECNICO MEDIO BASE H.E. 1		0,00	6	100,00	6
TECNICO MEDIO DE URBANISMO	7	87,50	1	12,50	8
TECNICO RECURSOS		0,00	2	100,00	2
TECNICO SECRETARIA EJECUTIVA	8	72,73	3	27,27	11
TECNICO SUP. DE TELECOMUNICACIONES	1	100,00		0,00	1
TECNICO SUP. SISTEMAS Y TECNOL. INFORM.	3	100,00		0,00	3
TÉCNICO SUP. SECRET. EJECUTIVA		0,00	1	100,00	1
TECNICO SUPERIOR	13	59,09	9	40,91	22





TECNICO SUPERIOR	4	36,36	7	63,64	11
TECNICO SUPERIOR PROVISIONAL	1	100,00		0,00	1
TECNICO SUPERIOR URBANISMO	1	33,33	2	66,67	3
TESORERO	1	100,00		0,00	1
TRABAJADOR SOCIAL	1	1,56	63	98,44	64
VICESECRETARIO GENERAL	1	100,00		0,00	1
VIGILANTE	7	53,85	6	46,15	13
VIGILANTE MUNICIPAL (P.M.)	1	100,00		0,00	1
Total general	1654	62,53	991	37,47	2645

Si analizamos las categorías de los puestos de trabajo vemos que se refuerza la conclusión a la que llegamos en el apartado anterior, ya que las mujeres se encuentran representadas fundamentalmente en categorías bien de carácter auxiliar en cualquier tipo de área y programa, tal como son los puestos con tareas de auxiliar (incluidas las auxiliares vigilantes de bibliotecas) y administrativo (122 mujeres frente a 30 hombres), educadoras familiares (15 mujeres frente a 1 hombre), encargadas de aulas de arte (8 mujeres frente a 2 hombres), trabajadoras sociales (63 mujeres y 1 hombre).

Por otro lado, en las categorías de Jefatura de sección/centro (22 mujeres frente a 8 hombres) y Técnica Superior (TAG o personal técnico superior: 28 mujeres frente a 25) las mujeres son mayoría, pero es en la categoría Técnica Media en la que la mayoría es abrumadora (99 mujeres frente a 35).

La presencia femenina es igualitaria en las Jefaturas de centro/subdirección de servicio (11 mujeres y 11 hombres).

Sin embargo, la presencia de las mujeres es de sub-representación, muy escasa o nula en:

- La Policía Municipal (322 hombres frente a 57 mujeres, ninguna subinspectora frente a 9 subinspectores y 1 oficial frente a 28 oficiales).
- Bomberos (de las 99 personas de la plantilla ninguna es mujer, tampoco como sargento, con 15 hombres).
- En puestos de oficios, (peón especialista: 6 mujeres frente a 31 hombres; conductores o mecánicos conductores: 2 mujeres frente a 164 hombres; oficial de 1ª y 2ª: 10 mujeres frente a 111 hombres)

Teniendo en cuenta estos datos tenemos claro que existe además una segregación vertical y hoy por hoy un "techo de cristal" para las mujeres, con la dificultad añadida de la segregación horizontal tan evidente como pudimos comprobar en el apartado anterior.

AREA	Grupo	Sexo				Nº PERS TOTALES
		HOMBRES		MUJERES		
		Nº PERS	%	Nº PERS	%	
ALCALDÍA	II		0,00	1	100,00	1
	III	2	100,00		0,00	2
	IV	6	100,00		0,00	6
	V	8	53,33	7	46,67	15
	A1	14	48,28	15	51,72	29
	A2	3	37,50	5	62,50	8
	AP	2	66,67	1	33,33	3
	C1	8	22,22	28	77,78	36
	C2	6	60,00	4	40,00	10
TOTAL		49	44,55	61	55,45	110
URBANISMO	II		0,00	1	100,00	1





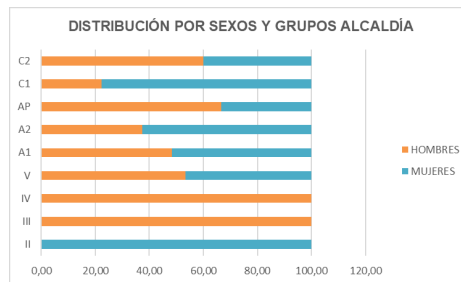


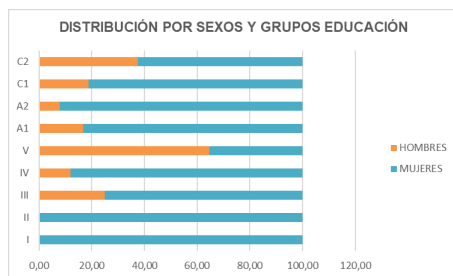
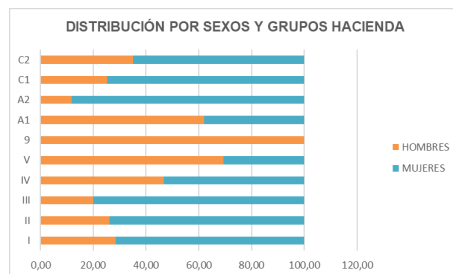
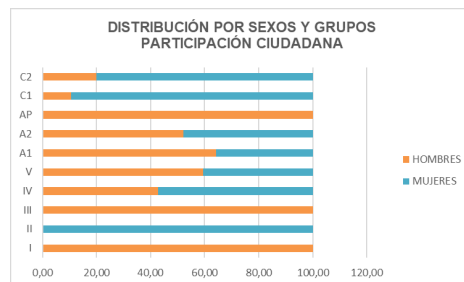
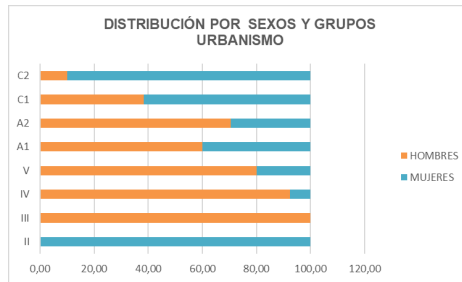
	III	6	100,00		0,00	6
	IV	60	92,31	5	7,69	65
	V	24	80,00	6	20,00	30
	A1	21	60,00	14	40,00	35
	A2	12	70,59	5	29,41	17
	C1	13	38,24	21	61,76	34
	C2	2	10,00	18	90,00	20
	<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>66,35</b>	<b>70</b>	<b>33,65</b>	<b>208</b>
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	I	1	100,00		0,00	1
	II		0,00	3	100,00	3
	III	2	100,00		0,00	2
	IV	3	42,86	4	57,14	7
	V	19	59,38	13	40,63	32
	A1	9	64,29	5	35,71	14
	A2	12	52,17	11	47,83	23
	AP	1	100,00		0,00	1
	C1	2	10,53	17	89,47	19
C2	3	20,00	12	80,00	15	
	<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>44,44</b>	<b>65</b>	<b>55,56</b>	<b>117</b>
HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA	I	2	28,57	5	71,43	7
	II	11	26,19	31	73,81	42
	III	1	20,00	4	80,00	5
	IV	29	46,77	33	53,23	62
	V	52	69,33	23	30,67	75
	9	1	100,00		0,00	1
	A1	18	62,07	11	37,93	29
	A2	2	11,76	15	88,24	17
	C1	17	25,37	50	74,63	67
C2	7	35,00	13	65,00	20	
	<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>43,08</b>	<b>185</b>	<b>56,92</b>	<b>325</b>
EDUCACIÓN, INFANCIA E IGUALDAD	I		0,00	2	100,00	2
	II		0,00	5	100,00	5
	III	3	25,00	9	75,00	12
	IV	3	12,00	22	88,00	25
	V	31	64,58	17	35,42	48
	A1	1	16,67	5	83,33	6
	A2	1	7,69	12	92,31	13
	C1	3	18,75	13	81,25	16
	C2	3	37,50	5	62,50	8
	<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>33,33</b>	<b>90</b>	<b>66,67</b>	<b>135</b>
MEDIO AMBIENTE	I	3	100,00		0,00	3
	II	4	80,00	1	20,00	5
	III	20	83,33	4	16,67	24

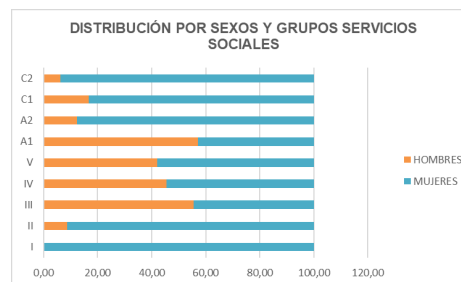
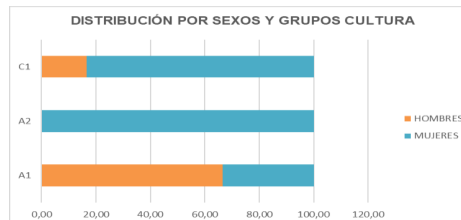
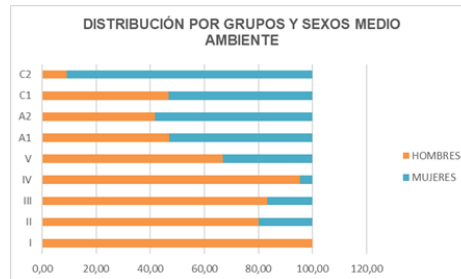
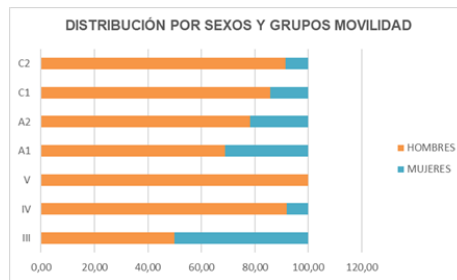




	IV	221	95,26	11	4,74	232
	V	333	66,73	166	33,27	499
	A1	8	47,06	9	52,94	17
	A2	5	41,67	7	58,33	12
	C1	7	46,67	8	53,33	15
	C2	1	9,09	10	90,91	11
TOTAL		602	73,59	216	26,41	818
SEGURIDAD Y MOVILIDAD	III	2	50,00	2	50,00	4
	IIIV	23	92,00	2	8,00	25
	V	1	100,00		0,00	1
	A1	11	68,75	5	31,25	16
	A2	18	78,26	5	21,74	23
	C1	389	85,68	65	14,32	454
	C2	140	91,50	13	8,50	153
TOTAL		584	86,39	92	13,61	676
CULTURA Y TURISMO	A1	2	66,67	1	33,33	3
	A2		0,00	2	100,00	2
	C1	1	16,67	5	83,33	6
TOTAL		3	27,27	8	72,73	11
SERVICIOS SOCIALES	I		0,00	11	100,00	11
	II	9	8,65	95	91,35	104
	III	5	55,56	4	44,44	9
	IV	5	45,45	6	54,55	11
	V	8	42,11	11	57,89	19
	A1	4	57,14	3	42,86	7
	A2	7	12,50	49	87,50	56
	C1	2	16,67	10	83,33	12
	C2	1	6,25	15	93,75	16
TOTAL		41	16,73	204	83,27	245
Total general		1654	62,53	991	37,47	2645







La tabla y los gráficos anteriores confirman los datos que habíamos visto en las precedentes, pues de ellas se desprenden que los mayores porcentajes de presencia de mujeres se dan en los Subgrupos A1, A2 y C2 de funcionarios y en los Grupos II y III de laborales, y en aquellas



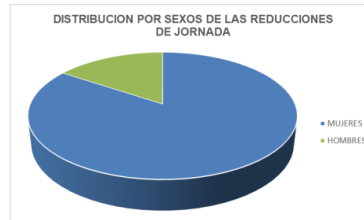


Áreas o ámbitos de actuación municipales de carácter central y/o administrativo o relacionados con aspectos sociales, educacionales, culturales, de empleo o de participación ciudadana.

Por el contrario, la presencia de mujeres es más bien escasa en los Grupos IV y V de laborales y en los Subgrupos C1 y C2 de funcionarios, y en Áreas relacionadas con la seguridad y la protección civil y en aquéllas en la que se prestan servicios a los ciudadanos de naturaleza operativa.

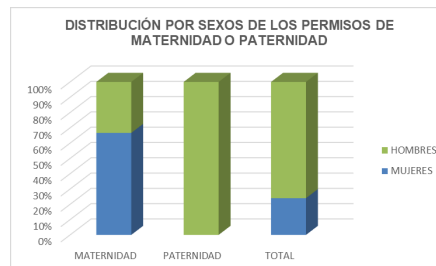
**5.- Reducción de jornada, permisos v excedencias:**

	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
REDUCCIÓN DE JORNADA	54	10	64



Las solicitudes de reducción de jornada en 2018 han sido 64, de las cuales 54 han sido solicitadas por mujeres y 10 por hombres, es decir, en el 84,37 % de los casos, son las mujeres las que solicitan reducción de la jornada con las consecuencias salariales que ello lleva implícito.

	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
MATERNIDAD	6	3	9
PATERNIDAD	0	16	16
TOTAL	6	19	25



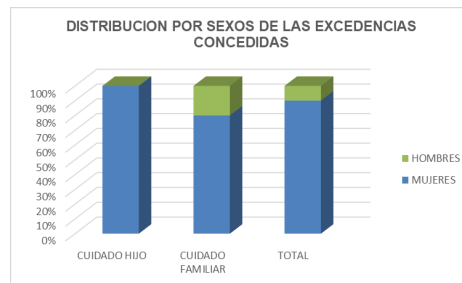
Respecto a los permisos de maternidad/paternidad, de los 25 permisos solicitados, 9 son de maternidad y 16 son de paternidad. Hay que destacar que hay 3 casos en los que ha habido solicitud de hombres para disfrutar la parte proporcional que se puede decidir en los





permisos de maternidad. Es lógico que haya una mayoría de permisos solicitados por hombres dada su mayor presencia en la plantilla municipal lo que queda igualmente corroborado con una presencia también mayoritaria, en lo que a edad se refiere de una menor antigüedad en la plantilla del ayuntamiento, de las personas contratadas en los últimos 10 años.

EXCEDENCIA	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
CUIDADO HIJO	5	0	5
CUIDADO FAMILIAR	4	1	5
TOTAL	9	1	10



Respecto a las excedencias solicitadas en 2018, fueron 10, de las cuales 9 (es decir en un 90% de los casos) fueron solicitadas por mujeres y 1 por un hombre. El motivo de las excedencias solicitadas lo fueron para las mujeres en 5 casos para cuidar de los hijos y en 4 casos de algún familiar, mientras que en el caso del hombre únicamente lo fue para cuidar de un familiar.

Estos datos resultan absolutamente evidentes para mostrar que las mujeres siguen siendo prácticamente en su totalidad las que se ocupan de los cuidados hacia las personas dependientes (menores, personas con diversidad funcional y mayores), perpetuándose los roles tradicionales incluso cuando las mujeres han accedido al mercado laboral y trabajan en un sector aparentemente "neutro al género". Las consecuencias son claras: ellas son quienes solicitan las reducciones de jornada y excedencias, lo que contribuye desfavorablemente tanto en sus posibilidades de formación y promoción así como en los salarios que perciben.

Veamos pues, qué sucede con las retribuciones y si podemos hablar de brecha salarial en el ayuntamiento de Valladolid, pero antes llevaremos a cabo una valoración en lo que respecta a la retribución de otras variables.

### **5.- Brecha salarial:**

En este apartado vamos a analizar los datos relativos a las retribuciones de las personas contratadas a jornada completa en 2018, tomando pues los datos de la plantilla y la referencia





de la contratación a jornada completa para intentar tener una mayor información más homogénea.

5.1- Qué es la brecha salarial:

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades que aún persisten en el mercado de trabajo y que afectan principalmente a las mujeres. No hay que confundir discriminación salarial y diferencia salarial.

El estudio del Instituto de la Mujer sobre "Diferencia y Discriminación Salarial" establece cuando podemos utilizar uno y otro término:

- La diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, se refiere a la brecha existente entre lo que cobran de media hombres y mujeres, esto es, *la distancia existente entre el salario masculino y femenino*.
- La discriminación salarial, es la que algunas autoras y autores designan como discriminación a posteriori. Alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Algunos componentes que determinan la diferencia salarial a priori son:

- La segregación horizontal: mujeres y hombres se concentran en determinados sectores de producción y empleos específicos.
- Segregación vertical: se produce cuando la concentración se da en determinados grados y niveles de responsabilidad.

5.2.- Cálculo de la diferencia salarial

Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{retribución mujeres} - \text{retribución hombres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje y tiene la siguiente interpretación:

<0: Significa que las mujeres cobran menos que los hombres, expresándose "*las mujeres cobran x% menos que los hombres*", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

=0: Significa que las mujeres cobran igual que los hombres

>0: Significa que las mujeres cobran más que los hombres, expresándose "*las mujeres cobran x% más que los hombres*", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

GR	NI	HOMBRES				MUJERES			
		Nº HOMBRES	DEVENGOS HOMBRES	MEDIA HOMBRES	% H/DEVENG TOT.	Nº MUJERES	DEVENGOS MUJERES	MEDIA MUJERES	% M/DEVENG TOT.
1	1	1	64.719,67	64.719,67	100,00				0,00
	3	2	103.356,86	51.678,43	100,00				0,00
	4	1	62.563,34	62.563,34	100,00				0,00
	6	2	74.087,22	37.043,61	90,24	8	336.391,89	42.048,99	102,44
2	5	1	53.923,36	53.923,36	100,00				0,00
	6	3	114.181,55	38.060,52	102,56	3	108.470,95	36.156,98	97,44





	7	4	150.913,33	37.728,33	108,49		41	1.413.979,97	34.487,32	99,17
3	5	1	39.090,03	39.090,03	100,00					0,00
	7	7	250.503,10	35.786,16	98,13		1	41.245,42	41.245,42	113,10
	8	14	442.912,42	31.636,60	100,44		1	29.580,69	29.580,69	93,91
	9	5	161.021,67	32.204,33	100,00					0,00
	10	2	65.124,64	32.562,32	98,10		2	67.647,18	33.823,59	101,90
4	9	4	115.669,45	28.917,36	99,73		1	29.303,96	29.303,96	101,07
	10	38	1.076.557,92	28.330,47	100,01		1	28.251,57	28.251,57	99,73
	11	80	2.410.181,06	30.127,26	100,26		2	53.731,92	26.865,96	89,41
	12	37	1.009.515,79	27.284,21	100,59		14	373.794,41	26.699,60	98,44
	13	6	171.716,33	28.619,39	100,00					0,00
	14	6	157.345,90	26.224,32	100,02		5	131.077,11	26.215,42	99,98
				0,00		1	27.818,24	27.818,24	100,00	
5	11				0,00		5	132.565,48	26.513,10	100,00
	12	6	157.592,66	26.265,44	100,32		1	25.674,20	25.674,20	98,06
	13	122	3.377.195,41	27.681,93	101,08		29	758.119,74	26.142,06	95,46
	14	128	3.280.594,08	25.629,64	101,13		102	2.548.163,12	24.981,99	98,58
	15	1	23.035,40	23.035,40	100,00					0,00
	16	1	25.797,57	25.797,57	100,00					0,00
9	32	1	62.300,96	62.300,96	100,00				0,00	
A1	22	15	666.890,54	44.459,37	97,99		17	784.921,84	46.171,87	101,77
	24	4	231.492,87	57.873,22	106,10		8	423.073,15	52.884,14	96,95
	26	14	850.170,40	60.726,46	100,39		6	359.666,88	59.944,48	99,10
	28	27	1.680.898,75	62.255,51	98,47		17	1.100.981,56	64.763,62	102,43
	29	1	63.193,44	63.193,44	100,00					0,00
	30	14	1.099.336,36	78.524,03	104,68		9	625.902,31	69.544,70	92,71
A2	20	23	1.009.258,35	43.880,80	105,44		56	2.278.602,97	40.689,34	97,77
	21	1	43.363,94	43.363,94	101,05		1	42.463,77	42.463,77	98,95
	22	12	600.965,41	50.080,45	103,04		2	79.485,92	39.742,96	81,77
	24	10	530.292,54	53.029,25	101,74		16	824.925,99	51.557,87	98,91
	26	5	283.715,05	56.743,01	99,19		6	345.573,26	57.595,54	100,68
	28				0,00		1	60.395,62	60.395,62	100,00
C1	15	296	11.539.441,90	38.984,60	100,40		44	1.662.208,27	37.777,46	97,29
	16	8	283.037,42	35.379,68	97,99		3	114.132,16	38.044,05	105,37
	17	4	155.127,91	38.781,98	100,00					0,00
	18	32	1.332.283,00	41.633,84	103,80		7	231.948,53	33.135,50	82,61
	20	74	2.910.226,61	39.327,39	108,07		137	4.768.295,98	34.805,08	95,64
	21	1	39.525,55	39.525,55	100,90		1	38.819,38	38.819,38	99,10
22	12	554.738,02	46.228,17	100,00					0,00	
C2	12	1	33.272,82	33.272,82	100,00					0,00
	14	19	555.288,83	29.225,73	105,35		54	1.469.936,52	27.221,05	98,12
	15	111	4.530.316,40	40.813,66	100,00					0,00
	16	1	39.823,30	39.823,30	100,00					0,00
	18	13	531.577,73	40.890,59	113,31		11	334.504,96	30.409,54	84,27







AP	12	3	81.305,14	27.101,71	99,29	1	27.880,03	27.880,03	102,14
Total general		1174	43.095.442,00	36.708,21	101,33	614	21.679.534,95	35.308,69	97,46

De la tabla anterior, se desprenden, por tanto, los siguientes datos:

RETRIBUCIONES ANUALES		HOMBRES (H)	MUJERES (M)	TOTAL	DIFERENCIA (M-H)
SUMA DE INGRESOS		43.095.442,00	21.679.534,95	64.774.976,95	-21.415.907,05
PLANTILLA		1.174	614	1.788	-560
MEDIA		36.708,21	35.308,69	36.227,62	-1.399,52
MEDIANA	PERSONAL LABORAL	35.786,16	29.303,96	31.093,82	-6.482,20
	PERSONAL FUNCIONARIO	39.327,39	37.777,46	38.552,42	-1.549,93
	TODO EL PERSONAL	37.556,77	33.540,71	35.548,74	-4.016,06

	% MUJERES	(M-H)/H
PORCENTAJE DE PLANTILLA	34,34%	
SUMA DE INGRESOS PERSONAS	33,46%	
MEDIA INGRESOS/PERSONA	97,46%	-3,81%
MEDIANA INGRESOS/PERSONA	89,30%	-10,69%

Así pues, teniendo en cuenta los mismos indicadores para los ingresos percibidos observamos: Si las mujeres que trabajan en el ayuntamiento de Valladolid, representan el 34,34% del total de la plantilla, la suma de sus ingresos brutos anuales se reduce al 33,46%, habiendo percibido en su conjunto un 49,69% menos que los hombres, siendo la media de ingresos de las mujeres con respecto a los hombres de un 3,81% menos.

Dicho de otro modo, la brecha salarial general no ajustada en el ayuntamiento de Valladolid tomando como referencia el valor de la media, es del 3,81%, o dicho de otra forma, las mujeres han tenido unos ingresos brutos anuales inferiores a los hombres en un 3,81% o un 97,46% de la media de ingresos brutos totales.

Si en lugar de tener en cuenta la media, utilizamos la mediana, el resultado se ajusta más a la realidad, pues en opinión de expertos en economía y estadísticas (también utilizada por el INE), en la medias se incluyen para el cálculo de los salarios medios extremos muy opuestos al incluir todo el abanico de salarios, mientras que en el cálculo de la mediana, se tienen en cuenta los valores intermedios o centrales que resultan más homogéneos.

Así pues, teniendo en cuenta los resultados de la mediana, la brecha salarial ascendería hasta el 10,69%. La diferencia sería mayor en el caso del personal laboral que en el del personal funcionario (18, 11% de brecha de género en el ámbito laboral frente al 3,9%).

Según los datos del INE, en 2016, la brecha salarial para el sector público alcanzó el valor del 13,00%. Así pues tomaremos como valor para la brecha de género en el Ayuntamiento de Valladolid, el resultado de la mediana: 10,69% (2,31% por debajo de la media para el sector público en España)

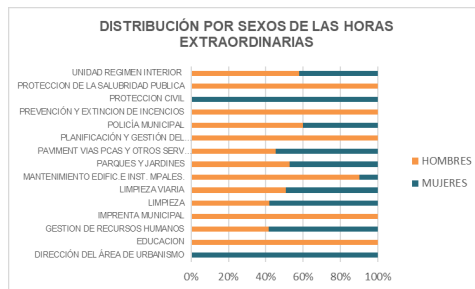
**6.- Horas extras, gratificaciones, productividad y nocturnidad:**





### 6.1.- Horas extras:

PROGRAMA	HOMBRES			MUJERES		
	Nº HOMBRES	Nº HORAS	MEDIA HORAS / HOMBRE	Nº MUJERES	Nº HORAS	MEDIA HORAS / MUJER
DIRECCIÓN DEL ÁREA DE URBANISMO				1	30,00	30,00
EDUCACION	1	7,00	7,00			
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	17	242,80	14,28	3	60,65	20,22
IMPRESA MUNICIPAL	4	84,00	21,00			
LIMPIEZA	78	2.436,33	31,24	6	258,46	43,08
MANTENIMIENTO EDIFIC.E INST. IPIALES.	23	1.460,50	63,50	1	7,00	7,00
PARQUES Y JARDINES	18	276,00	15,33	6	83,00	13,83
PAVIMENT VIAS PCAS Y OTROS SERV URBANIST	13	675,00	51,92	2	125,00	62,50
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL URBANISMO	3	77,00	25,67			
POLICIA MUNICIPAL	283	9.650,35	34,10	20	457,00	22,85
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS	139	9.101,45	65,48			
PROTECCION CIVIL				1	59,00	59,00
PROTECCION DE LA SALUBRIDAD PUBLICA	6	60,00	10,00			
UNIDAD REGIMEN INTERIOR	9	467,50	51,94	3	114,00	38,00
<b>Total general</b>	<b>668</b>	<b>26.535,04</b>	<b>39,72</b>	<b>61</b>	<b>1.667,62</b>	<b>27,34</b>



La realización de las horas extras se concentran en aquellas Áreas y Departamentos en los que la representación de las mujeres es muy escasa o nula, algo que ya pudimos detectar al analizar las Áreas, programas y categorías de puestos según la organización municipal, comprobando la existencia de una segregación horizontal y vertical.

Así pues, las horas extras que se realizan responden a los servicios de seguridad y movilidad fundamentalmente (Policía Municipal, Extinción de Incendios) así como a los de Limpieza y otros oficios (Parques y Jardines, Mantenimiento de edificios e instalaciones, Vías y obras). Sólo un 8,3% de las personas que realizan horas extras son mujeres, realizando un 0,10% de media de horas respecto al total de las realizadas en 2018. Por otro lado es curioso el dato de que en la Policía, la media de horas de los hombres respecto de las mujeres es superior: 34,10 horas frente a 22,85 horas (11,25 h. menos de media)

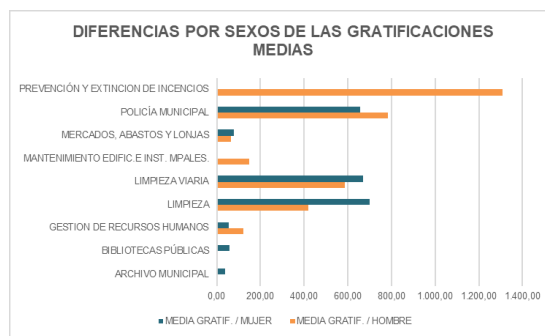
### 6.2.- Gratificaciones:

Con las gratificaciones sucede lo mismo, si bien el volumen se concentra fundamentalmente en limpieza, policía y bomberos, siendo las gratificaciones a estos dos últimos muy por encima de las abonadas al servicio de limpieza. Las mujeres que reciben gratificaciones trabajan en la policía municipal, limpieza o bibliotecas principalmente: Las mujeres representan en este caso el 12,77% y perciben el 7% de las gratificaciones. La brecha de género en relación a la media de las gratificaciones, sería algo inferior a la de las horas extras, pero no muy alejada: -92,47%





PROGRAMA	HOMBRES			MUJERES		
	Nº HOMBRES	GRATIFICAC.	MEDIA GRATIF. / HOMBRE	Nº MUJERES	GRATIFICAC.	MEDIA GRATIF. / MUJER
ARCHIVO MUNICIPAL				1	39,36	39,36
BIBLIOTECAS PÚBLICAS				16	954,48	59,66
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4	481,77	120,44	1	53,53	53,53
LIMPIEZA	14	5.882,03	420,15	4	2.802,13	700,53
LIMPIEZA VIARIA	50	29.366,91	587,34	17	11.416,20	671,54
MANTENIMIENTO EDIFIC.E INST. MPALES.	2	300,00	150,00			
MERCADOS, ABASTOS Y LONJAS	4	263,05	65,76	2	157,83	78,92
POLICÍA MUNICIPAL	201	157.251,75	782,35	22	14.420,13	655,46
PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS	155	202.844,05	1.308,67			



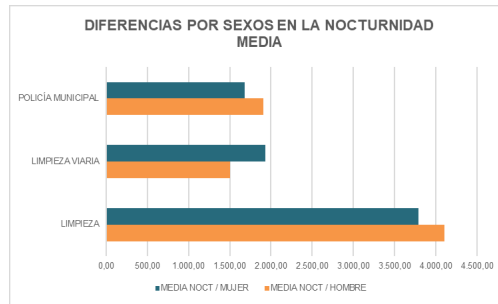
### 6.3.- Nocturnidad:

La nocturnidad abonada al personal funcionario se concentra en la policía municipal, en la que únicamente 13 mujeres percibieron tal complemento salarial, es decir, un 10% del personal que lo percibió, siendo la media que percibió inferior a la que percibieron los agentes masculinos en 307,91 euros. La brecha de género en relación a la media percibida de este complemento, se sitúa en un -90,36%

Respecto al personal laboral, el complemento de nocturnidad se abona a limpieza y policía municipal y sólo lo perciben 11 mujeres, es decir, el 7,2% de las personas que han recibido dicho complemento, que percibe el 6,340/o del total, existiendo una brecha de género en la media, del -93,22%

PROGRAMA	HOMBRES			MUJERES		
	Nº HOMBRES	NOCT.	MEDIA NOCT / HOMBRE	Nº MUJERES	NOCT. FUNC.	MEDIA NOCT / MUJER
LIMPIEZA	94	385.440,98	4.100,44	5	18.928,99	3.785,80
LIMPIEZA VIARIA	32	48.084,47	1.502,64	6	11.587,94	1.931,32
POLICÍA MUNICIPAL	128	243.887,55	1.905,37	13	21.853,29	1.681,02

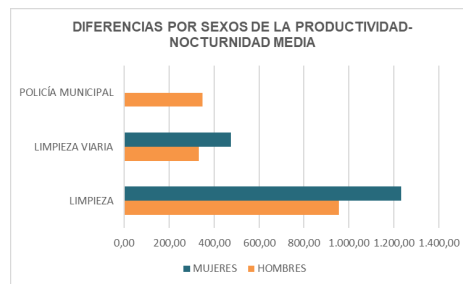




#### 6.4.- Productividad-nocturnidad:

Por último, en relación con el complemento de productividad-nocturnidad, sólo lo recibieron 9 mujeres en las tareas de limpieza, es decir, un 6,8% en relación al total de personas que lo percibieron y supuso un 6,320/o de lo que se abonó al todo el personal por ese concepto, existiendo una brecha de género en la media del -93,24%

PROGRAMA	HOMBRES			MUJERES		
	Nº HOMBRES	NOCT.-LAB.	MEDIA NOCT-LAB. / HOMBRE	Nº MUJERES	NOCT.-LAB.	MEDIA NOCT-LAB. / MUJER
LIMPIEZA	94	385.440,98	4.100,44	5	18.928,99	3.785,80
LIMPIEZA VIARIA	32	48.084,47	1.502,64	6	11.587,94	1.931,32
POLICIA MUNICIPAL	14	17.151,91	1.225,14			
<b>Total general</b>	<b>140</b>	<b>450.677,36</b>	<b>3.219,12</b>	<b>11</b>	<b>30.516,93</b>	<b>2.774,27</b>





## **CONCLUSIONES:**

Teniendo en cuenta los datos analizados en el presente informe, podemos concluir lo siguiente respecto a la plantilla municipal:

Se trata de una plantilla eminentemente masculina, sobre todo en los servicios relacionados con la seguridad y la movilidad (Policía Municipal y Extinción de Incendios), el medio ambiente (Limpieza, Parques y jardines) y los servicios de oficios (Mantenimiento de edificios e instalaciones, Imprenta, Vías y obras...)

La presencia femenina se concentra en sectores relacionados con el bienestar, los cuidados, la educación y la cultura (Servicios Sociales, Bibliotecas, Educación e Igualdad, Cultura y Turismo...)

Teniendo en cuenta las áreas y programas donde existe mayor representación femenina, podemos comprobar que tiene una relación directa con las categorías de los puestos que ocupa: bien de técnico medio en el caso de ser un puesto técnico (se corresponde con trabajadoras sociales, animadoras comunitarias o educadoras sociales), o bien de bachiller, dedicándose a tareas auxiliares y de administrativo. En el campo laboral, predomina su presencia en tareas de limpieza.

Los puestos de mayor responsabilidad que se alcanzan con mayor presencia, son los de jefatura de centro, sección o subdirección.

Existe por tanto en nuestro ayuntamiento, una segregación horizontal y vertical muy relacionada con los roles y estereotipos asignados tradicionalmente por la sociedad a mujeres y hombres, y cierto techo de cristal a la hora de la promoción femenina.

A pesar de haberse incorporado al mercado de trabajo y hacerlo con un puesto en la Administración Pública, los roles y estereotipos femeninos se siguen reproduciendo no sólo en lo referente al acceso del puesto de trabajo, sino durante su desempeño, lo que condiciona su promoción en cualquier nivel y puesto ocupado, ya que al analizar los datos relacionados con la solicitud de los permisos de maternidad (sin cesión de la parte al padre según las posibilidades que otorga la ley), reducción de jornada o las excedencias para el cuidado de los menores o las personas dependientes, es contundente la mayoría de las mujeres que solicitan tales modificaciones en su jornada.

En cuanto a la existencia de la brecha salarial, se detecta mayor diferencia entre el personal laboral, tanto en cuanto la presencia de la mujeres es inferior a la que existe respecto del personal funcionario como consecuencia de las propias características de la plantilla en uno y otro ámbito debido a los trabajos que se desempeñan, siendo aquellos más mecanizados y masculinizados.

La brecha salarial detectada teniendo en cuenta la mediana, es inferior a la que el INE registra a nivel nacional según datos de 2016 (tras la última actualización en 2018) para la Administración Pública: un 10,69% frente a un 13%.

Igualmente se detectan brechas de género en lo referente a la presencia y cobro de retribuciones complementarias por parte de las mujeres en nuestro Ayuntamiento.

## **2.-OBJETIVOS**

Tal y como se ha señalado en la introducción, el objetivo principal de esta actualización es la profundización y avance en la consecución de los objetivos generales del plan inicial, que se consideran adecuados, por lo que, en consecuencia, los objetivos generales del plan





actualizado son los mismos que se establecieron inicialmente, con la salvedad del objetivo número 7, "establecer un protocolo de actuaciones en materia de acoso sexual y/o sexista", ya que el referido protocolo fue aprobado por la Junta de Gobierno Local en su reunión de 27 de julio de 2010, siendo, por tanto, los siguientes:

- 1) Garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para conseguir en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- 2) Garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento y en sus Fundaciones Municipales, a través de la creación de la Comisión Mixta del Plan de Igualdad que realizará el seguimiento y supervisión de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- 3) Promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo sensibilizando para ello a todo el personal, mediante la comunicación periódica que se establezca de las acciones que se lleven a cabo, (informes de situación, propuestas, sugerencias, formación, etc.), con el objetivo de implicar a todo el personal y a todos las Áreas o ámbitos de actuación municipales.
- 4) Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos en los que están subrepresentadas, mediante la asunción de medidas destinadas a corregir esas desigualdades que pudieran existir, tanto a nivel laboral, como las derivadas de la conciliación con la vida familiar.
- 5) Aplicar medidas correctoras para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional.
- 6) Garantizar que la gestión del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, así como la de otros órganos responsables en esta materia, se ajuste a los requisitos legales que se aplican en materia de igualdad de oportunidades.
- 7) Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, mediante un conjunto de medidas que protejan los derechos del personal municipal establecidos en los distintos marcos normativos que nos afectan, a la vez que se promueven prácticas y conductas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- 8) Consideración de las situaciones específicas de las mujeres con riesgo durante el embarazo y lactancia.
- 9) Garantizar planes de formación en materia de igualdad para todos los colectivos.
- 10) Proporcionar formación adecuada a aquellas personas que los necesiten para poder implementar el Plan de Igualdad.
- 11) Establecer medidas efectivas para prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, incluida la discriminación salarial por razón de sexo.

### 3.-ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

El Plan actualizado se estructura en **4 Áreas de intervención** (en lugar de las 5 anteriores), cada una de las cuales cuenta con sus propios objetivos y acciones:

- **Área 1: Transversalidad de la igualdad en la organización y presencia equilibrada.** Área con 3 objetivos, y 10 acciones.





- Área 2: **Acceso al empleo público, promoción profesional y retribuciones.** Área con 3 objetivos y 10 acciones.
- Área 3: **Formación profesional y sensibilización.** Área con 2 objetivos y 9 acciones.
- Área 4: **Conciliación y corresponsabilidad.** Área con 2 objetivos y 6 acciones.

A continuación se detallan los diferentes objetivos, con sus correspondientes actuaciones, acciones e indicadores, que nos servirán para su posterior evaluación.





**1. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y PRESENCIA EQUILIBRADA: Integrar la perspectiva de género en las medidas llevadas a cabo desde todos los Departamentos Municipales, incorporando el principio de igualdad en la gestión y organización municipal.**

**OBJETIVO 1:** Sensibilizar a la plantilla municipal a través de comunicaciones, información y formación relacionada con el Plan de Igualdad de Oportunidades.

**Acción 1.1:** Difundir a todo el personal de la plantilla municipal el Plan de Igualdad de Oportunidades una vez actualizado, informando de las acciones que se van desarrollando y de los resultados que se van obteniendo, siendo incluido en la intranet corporativa una vez que la misma esté operativa.

**Acción 1.2:** Crear un "Buzón de la Igualdad" de carácter interno, donde se recojan sugerencias, quejas, dudas e iniciativas, presentadas de forma nominativa, respecto al Plan y sus medidas, para ser aplicadas. Con el objetivo de fomentar la participación en esta acción, podrán establecerse sistemas de incentivos, acordados en el marco de la Comisión Mixta.

**Acción 1.3:** Difusión periódica de mensajes concisos, pldoras informativas, etc. sobre igualdad de oportunidades y la no discriminación por diversos canales (cartelería difundida a través de los tabloneros de anuncios o en la zona de fichaje de los distintos centros de trabajo, intranet, una vez ésta esté operativa, pop-ups, en los inicios de sesión en los puestos de trabajo, difusión a través de mailing en el correo electrónico corporativo, etc...)

**Acción 1.4:** Impartición de formación básica de carácter obligatorio en materia de igualdad para las personas titulares de los órganos directivos de las Áreas Municipales y para las personas integrantes de la Comisión Mixta.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos/Igualdad/Comisión Mixta

**Cronograma:** Una vez aprobada la acción (1.2 y 1.4). Durante la vigencia del Plan (1.1 y 1.3).

**Evaluación:** Una vez ejecutadas las acciones, se informará a la Comisión Mixta.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativos:**

Número de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas anualmente.

Número de sugerencias o iniciativas del personal en materia de igualdad presentadas anualmente.

Número de sugerencias o iniciativas en materia de igualdad aprobadas anualmente por la Comisión Mixta.

Número de sugerencias o iniciativas en materia de igualdad implementadas.

Número de acciones de difusión de información en materia de igualdad de oportunidades realizadas anualmente.

Número de actividades formativas en materia de igualdad realizadas anualmente.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Grado de implementación de las sugerencias o iniciativas presentadas (porcentaje de sugerencias implementadas con respecto a las presentadas anualmente)

Plazo de implementación de las sugerencias (tiempo transcurrido entre su aprobación en la Comisión Mixta y su puesta en funcionamiento)

Grado de difusión de los mensajes o acciones informativas en materia de igualdad por canales (desagregación del número de mensajes difundidos por tipo de canal)

Grado de efectividad de las acciones formativas de carácter obligatorio realizadas (número de personas asistentes con relación al público objetivo de la acción).





## PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**1. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y PRESENCIA EQUILIBRADA: Integrar la perspectiva de género en las medidas llevadas a cabo desde todos los Departamentos Municipales, incorporando el principio de igualdad en la gestión y organización municipal.**

**OBJETIVO 2: Utilización de un lenguaje no discriminatorio y mensajes no sexistas en el ámbito administrativo, así como fomento del uso de imágenes sin connotaciones sexistas.**

**Acción 2.1:** Elaboración y difusión de una Guía de Lenguaje Inclusivo, para su uso en la comunicación interna y en los documentos elaborados por la organización municipal.

**Acción 2.2:** Establecimiento de herramientas que ayuden al personal municipal en la utilización de lenguaje no sexista, incluyendo cursos de formación, escuelas o talleres sobre el lenguaje no sexista, aplicaciones, elaboración y difusión de una guía rápida de sinónimos con términos neutros, etc...

**Acción 2.3:** Formulación de recomendaciones por parte de la Comisión Mixta de Igualdad sobre uso de imágenes no sexistas, iconos y logos en los diversos ámbitos municipales y en los centros de trabajo.

**Acción 2.4:** Revisión de las denominaciones de las plazas y puestos de la relación de puestos de trabajo, procurando la sustitución de los términos actuales por otros en los que se emplee el lenguaje neutro o fórmulas no sexistas, cuando sea necesario.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos /Igualdad /Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobada la acción (2.1 y 2.3). Durante la vigencia del Plan (2.2 y 2.4).

**Evaluación:** Una vez ejecutadas las acciones, se informará a la Comisión Mixta en relación a las medidas cuantificables (difusión de la Guía sobre lenguaje, revisiones de la RPT, recomendaciones realizadas y herramientas).

**Indicadores de cumplimiento cuantitativos:**

Número de herramientas de fomento del empleo del lenguaje no sexista elaboradas.

Número de acciones de difusión de las herramientas de fomento del lenguaje no sexista realizadas anualmente.

Número de recomendaciones realizadas anualmente en relación al empleo de imágenes no sexistas, logotipos, etc.

Número de recomendaciones realizadas en relación al empleo de imágenes o logotipos no sexistas atendidas.

Número de modificaciones de la de la RPT relativas al lenguaje no sexista detectadas.

Número de modificaciones de la RPT relativas al lenguaje no sexista realizadas.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Elaboración de la Guía de lenguaje inclusivo.

Evolución del número de recomendaciones relativas al empleo de imágenes o logos no sexistas realizadas anualmente a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución del número de recomendaciones relativas al empleo de imágenes o logos no sexistas atendidas con relación a las realizadas a lo largo de la vigencia del Plan.



## PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**1. ÁREA DE TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y PRESENCIA EQUILIBRADA: Integrar la perspectiva de género en las medidas llevadas a cabo desde todos los Departamentos Municipales, incorporando el principio de igualdad en la gestión y organización municipal.**

**OBJETIVO 3: Procurar que los tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada al objeto de valorar la igualdad de oportunidades.**

**Acción 3.1:** Incluir en las convocatorias de procesos selectivos, la referencia al principio de igualdad y no discriminación en la formación de los órganos de selección, procurando que su composición sea equilibrada, elaborándose si ello no fuera posible, un informe dirigido a la Comisión Mixta en el que se justifiquen los motivos de no existir esa presencia equilibrada, para valorar si existe sub representación de cualquiera de los sexos.

**Acción 3.2:** Remisión de una comunicación a todas las entidades municipales, en relación con el compromiso con el principio de igualdad en el acceso al empleo público y a la necesidad de observar, siempre que sea posible, la representación equilibrada en los órganos de selección de personal.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos y Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobada la acción y durante la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Anualmente se presentarán los datos sobre la composición de los tribunales y se informará a la Comisión sobre la comunicación enviada a las entidades municipales.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativos:**

Desagregación por sexos de los miembros de los órganos de selección de personal nombrados anualmente.

Número de órganos de selección en los que se ha observado una distribución equilibrada.

Número de informes justificativos de la imposibilidad de observar una distribución equilibrada remitidos a la Comisión Mixta.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Evolución del índice de distribución por sexos de los miembros de los órganos de selección a lo largo de la vigencia del Plan.

Número de órganos de selección con distribución equilibrada en relación con el total de número de órganos nombrados anualmente.

Evolución de la ratio entre órganos de selección equilibrados y órganos totales a lo largo de la vigencia del Plan.

Número de informes justificativos de la imposibilidad de observar distribución equilibrada realizados en relación al número de órganos en que no se ha observado distribución equilibrada.



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES: Garantizar condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional, así como la igualdad de remuneración por razón de sexo.**

**OBJETIVO 1: Utilización de la perspectiva de género en las convocatorias de empleo público y en las pruebas selectivas.**

**Acción 1.1:** Inclusión de un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de la oferta de empleo público.

**Acción 1.2:** Elaboración de un protocolo de buenas prácticas con perspectiva de género, aplicable a los procesos de selección desarrollados por las diferentes unidades administrativas encargadas de la selección de personal. En la elaboración del protocolo de buenas prácticas en selección de personal, se incluirán las propuestas de las secciones en cuanto a lenguaje, imágenes, denominaciones neutras, criterios de selección claros, exclusión de preguntas relacionadas con situaciones personales, selección según cualificación requerida, y otras recomendaciones para que en el proceso selectivo las actuaciones se adecuen a buenas prácticas.

**Acción 1.3:** Promover el uso del lenguaje no sexista en las convocatorias de selección de personal, así como que en éstas se incluyan temas relacionados con la igualdad, el género y la prevención y erradicación de la violencia, consensuados en el seno de la Comisión Mixta.

**Acción 1.4:** Elaboración de una estadística relativa a la distribución por sexos de las personas participantes en los procesos selectivos y de las personas seleccionadas en cada uno de ellos.

**Acción 1.5:** Prever las condiciones necesarias para la atención a aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia en los diversos procesos selectivos.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos, Área de Igualdad, otras Áreas o Unidades y Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobada las acciones y, anualmente durante la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Con la OEP se deberá presentar el informe de impacto, el protocolo de buenas prácticas será enviado una vez se actualice al Plan, los temas a incluir en las convocatorias serán consensuados en la Comisión Mixta, los datos sobre acceso serán elaborados anualmente y respecto a la acción 1.5, se resolverán las incidencias presentadas dando cuenta de las mismas a la Comisión Mixta.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativos:**

Número de informes de impacto de género relativos las OEP elaborados durante la vigencia del Plan.

Elaboración del protocolo de buenas prácticas con perspectiva de género dentro del primer año de vigencia de la actualización del Plan.

Número de convocatorias en que se han incluido temas relacionados con la igualdad en relación con el total de convocatorias realizadas anualmente.

Porcentaje de personas de cada sexo participantes y seleccionadas en los procesos selectivos convocados anualmente.

Porcentaje de distribución por sexos de las personas participantes y seleccionadas en cada uno de los procesos selectivos.

Número de adaptaciones para la atención de embarazadas o lactantes solicitadas en los procesos selectivos convocados anualmente.

Número de adaptaciones atendidas en los procesos selectivos convocados anualmente.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Evolución del número de convocatorias en que se han incluido temas de igualdad en relación con el total a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución de la distribución por sexos de las personas participantes y seleccionadas en los procesos selectivos convocados a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución de la distribución por sexos de las personas participantes y seleccionadas en los procesos selectivos en que se observe subrepresentación de alguno de los géneros a lo largo de la vigencia del Plan.

Verificación de la ejecución de las acciones y con los datos obtenidos, valoración del incremento de un sexo u otro en la plantilla cada dos años.



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

<p><b>2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES: Garantizar condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional, así como la igualdad de remuneración por razón de sexo.</b></p> <p><b>OBJETIVO 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista desequilibrio hasta alcanzar la presencia paritaria de hombres y mujeres en los diversos niveles y grupos.</b></p> <p><b>Acción 2.1:</b> Valoración de los cursos sobre igualdad en las mismas condiciones y mismo nivel que el resto, en las convocatorias de procesos para la provisión de puestos de trabajo.</p> <p><b>Acción 2.2:</b> Incorporación de cláusulas de acción positiva para el acceso a puestos de trabajo en categorías en que se aprecie subrepresentación de alguno de los géneros, siempre que se cumplan todos los requisitos de la convocatoria, para la resolución de los casos de empate en la puntuación entre distintos aspirantes y en las bolsas de empleo, con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada en la categoría de que se trate.</p> <p><b>Acción 2.3:</b> Establecimiento de cauces para facilitar la formación de las personas pertenecientes al género subrepresentado en aquellos colectivos y categorías en que se observe subrepresentación y que hasta entonces hayan estado masculinizados o feminizados, favoreciendo la formación online para quienes se encuentren en situación de baja disfruten de reducciones de jornada o permisos por maternidad y/o paternidad, haciendo llegar la información sobre estas medidas de forma personalizada a las personas destinatarias de las mismas.</p> <p><b>Órgano encargado:</b> Área de Planificación y Recursos, colaboración otras Áreas o Unidades y Comisión Mixta de Igualdad.</p> <p><b>Cronograma:</b> Una vez aprobadas las acciones y durante la vigencia del Plan y siempre que haya convocatorias internas y bolsas de empleo.</p> <p><b>Evaluación:</b> En las convocatorias se podrán recoger los cursos de igualdad que son valorados, así como el establecimiento de cláusulas de acción positiva, consensuadas con la representación del personal. Respecto a los cursos organizados y ayudas que se pudieran establecer para el colectivo subrepresentado, así como respecto a la comunicación e información sobre ambos, se establecerá un sistema consensuado con las personas interesadas.</p> <p><b>Indicadores de cumplimiento cuantitativo:</b>  Número de convocatorias realizadas anualmente en las que se valoran los cursos de igualdad.  Número de convocatorias realizadas anualmente en las que se incorporan cláusulas de acción positiva.  Número de veces que se aplican anualmente las cláusulas de acción positiva.  Número de acciones realizadas anualmente para favorecer la formación en colectivos con subrepresentación.</p> <p><b>Indicadores de cumplimiento cualitativos:</b>  Evolución del número de convocatorias que incluyen la valoración de los cursos de igualdad con respecto a las realizadas, a lo largo de la vigencia del Plan.  Evolución del número de convocatorias que incorporan cláusulas de acción positiva con respecto a las realizadas, a lo largo de la vigencia del Plan.  Evolución del número de veces que se aplican las cláusulas de acción positiva a lo largo de la vigencia del Plan.  Evolución de la distribución por géneros en los colectivos en que se hayan implementado medidas de corrección de la subrepresentación a lo largo de la vigencia del Plan</p>
---



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES:** Garantizar condiciones de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y durante la carrera profesional, así como la igualdad de remuneración por razón de sexo.

**OBJETIVO 3:** Promover la igualdad salarial, mediante el establecimiento de criterios de transparencia y objetividad en la asignación de complementos y beneficios sociales.

**Acción 3.1:** Elaborar un registro de valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregado por sexos y distribuido por Grupos, Subgrupos y categorías profesionales, a presentar anualmente en la Comisión Mixta.

**Acción 3.2:** Elaboración y presentación a la Comisión Mixta de datos sobre ayudas sociales concedidas desagregadas por sexos.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos.

**Cronograma:** Una vez aprobadas las acciones y durante la vigencia del Plan de forma anual.

**Evaluación:** Se elaborará un registro de valores medios de salarios que será comunicado a la Comisión Mixta de Igualdad, y secciones sindicales anualmente.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativo:**

Desviación media de las retribuciones salariales y extrasalariales percibidas anualmente por las trabajadoras con relación a las del conjunto de la plantilla. Relación a las del conjunto de la plantilla.

Porcentaje de distribución por sexos de las ayudas sociales concedidas anualmente.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Evolución de la desviación media de las retribuciones salariales y extrasalariales percibidas por las trabajadoras con respecto a los valores medios aplicables en cada caso, a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución de la distribución por sexos de las ayudas sociales concedidas a lo largo de la vigencia del Plan. Verificación de la ejecución de la acción.



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**3. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SENSIBILIZACIÓN: Contribuir a la formación y perfeccionamiento profesional de acuerdo a los principios de igualdad, sensibilizando al personal en materia de igualdad y no discriminación.**

**OBJETIVO 1: Fomentar que el personal se forme en igualdad de género y adquiera la perspectiva de género.**

**Acción 1.1:** Incluir en el Plan de Formación Municipal actividades formativas específicas dirigidas a todo el personal y, en especial a mandos intermedios en materia de género: lenguaje inclusivo, cuestiones de género, impacto de género, violencia, conciliación, etc.

**Acción 1.2:** Organizar actividades formativas sobre igualdad y Planes de Igualdad, para los miembros de la Comisión Mixta.

**Acción 1.3:** Elaboración anual de un informe de impacto de género del desarrollo del Plan de Formación para el personal municipal, que incluya una relación numérica y porcentual, distribuida por sexos, entre los/as ponentes y las personas asistentes a los cursos, a presentar a la Comisión Mixta.

**Acción 1.4:** Incluir en las encuestas de evaluación de las actividades formativas una pregunta sobre sexismo y desigualdad de trato durante el desarrollo del proceso formativo, con el fin de detectar y corregir eventuales discriminaciones por razón de género.

**Acción 1.5:** Incluir, a propuesta de la Comisión Mixta, un módulo sobre igualdad en aquellos cursos de formación del Plan de Formación en que sea posible.

**Acción 1.6:** Impulsar que al inicio de la relación laboral o de servicios se imparta formación básica en materia de igualdad a las personas que se incorporen a la Administración Municipal.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos, y Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobadas las medidas y durante la vigencia del Plan, incluyéndose en los sucesivos Planes de Formación.

**Evaluación:** En los Planes de Formación para el personal municipal se incluirán cursos o actividades formativas en cuanto a temas de igualdad, tanto propuestas por las diversas Áreas como por la Comisión Mixta de Igualdad. Las encuestas de evaluación recogerán preguntas sobre igualdad consensuadas en la Comisión Mixta y el informe de impacto de género se elaborará para posteriormente ser valorado en la Comisión Mixta.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativo:**

Número de cursos sobre igualdad incluidos anualmente en el Plan de Formación.

Número de personas que asisten anualmente a cursos sobre igualdad, desagregadas por sexos, y por categorías.

Número de actividades formativas realizadas anualmente para los miembros de la Comisión Mixta.

Número de cursos no específicos que incluyen módulos sobre igualdad, convocados anualmente dentro del Plan de Formación.

Número de respuestas afirmativas a las preguntas sobre sexismo y desigualdad de trato durante el desarrollo de los cursos recibidas anualmente, desagregadas por acción formativa desarrollada.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Evolución del número de cursos sobre igualdad, del número de asistentes a éstos y de acciones formativas específicas realizadas a lo largo de la vigencia del Plan

Evolución del número de cursos no específicos que incluyen módulos sobre igualdad a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución del número de respuestas afirmativas a las preguntas sobre sexismo y desigualdad de trato durante el desarrollo de los cursos recibidas a lo largo de la vigencia del Plan.



## PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

### 3. ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SENSIBILIZACIÓN: Contribuir a la formación y perfeccionamiento profesional de acuerdo a los principios de igualdad, sensibilizando al personal en materia de igualdad y no discriminación.

#### OBJETIVO 2: Promover medidas para reducir el impacto del cuidado de hijos/as o personas dependientes en la promoción profesional de los empleados/as municipales.

**Acción 2.1.1:** Dar prioridad durante un año en el acceso a los cursos de formación a quienes se incorporen de una excedencia o permisos que estén relacionados con la conciliación

**Acción 2.2:** Ampliar progresivamente número de cursos incluidos en el Plan de formación en formato online o mixto.

**Acción 2.3:** Envío de información sobre convocatorias de cursos al personal que se encuentra en excedencia relacionada con cuidados de familiares de hasta segundo grado, u otros permisos relacionados con la conciliación familiar, a través de intranet u otros medios electrónicos.

**Acción 2.4:** Mejorar los canales de comunicación de las acciones formativas mediante la implementación de medios electrónicos, correos, tablón virtual, portal de formación, etc....

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos.

**Cronograma:** Una vez aprobadas las medidas y durante la vigencia del Plan. La acción 2.4 se llevará a cabo cuando se contraten nuevas aplicaciones para la Gestión de Recursos Humanos.

**Evaluación:** A los empleados/as con excedencia u otros permisos, se ofertará sobre la comunicación de los cursos que se organicen.

#### Indicadores de cumplimiento cuantitativo:

Número de personas admitidas anualmente a cursos de forma prioritaria por haber disfrutado de permisos relacionados con la conciliación.

Porcentaje de personas admitidas de forma prioritaria con relación al total de participantes en las actividades de formación desarrolladas anualmente.

Número de actividades formativas online o mixtas que se organizan anualmente.

Número de acciones de comunicación realizadas anualmente, desagregadas por canal de información empleado.

Relación entre el número de acciones de comunicación directa realizadas y número de personas en situación de excedencia o permiso asistentes anualmente a los cursos

#### Indicadores de cumplimiento cualitativos:

Evolución del número de personas admitidas anualmente de forma prioritaria a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución del número de actividades formativas online o mixtas realizadas y de su porcentaje respecto al total de las acciones incluidas en el Plan de Formación.

Evolución de la relación entre el número de acciones de comunicación directa realizadas y número de personas en situación de excedencia o permiso asistentes a los cursos a lo largo de la vigencia del Plan.



PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**4. ÁREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD:** Favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar, implantando medidas que permitan una ordenación del tiempo de trabajo compatible con las responsabilidades personales y que garanticen un disfrute equilibrado entre ambos sexos.

**OBJETIVO 1:** Impulsar medidas que permitan la flexibilidad horaria, promoviendo que en situaciones especiales se modifique el horario, se priorice el disfrute de permisos siempre manteniendo el cómputo de horas de trabajo correspondiente.

**Acción 1.1:** Impulsar la aplicación del uso de la bolsa de horas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Acción 1.2:** Reconocer en las circulares emitidas con motivo de las vacaciones anuales la prioridad en la elección de turnos o fechas de vacaciones, permisos o licencias a empleados/as que tengan menores de 12 años a su cargo, o trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

**Acción 1.3:** Impulsar la elaboración de un estudio sobre la posibilidad de implantación del teletrabajo en la Administración Municipal.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos, colaboración del resto de las Áreas y Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobadas las medidas y durante la vigencia del Plan.

**Evaluación:** Las circulares sobre vacaciones se emitirán desde el RRHH.

La información respecto a la aplicación de la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos, así como a las solicitudes de aplicación de la bolsa de horas para la conciliación, será proporcionada por las distintas unidades organizativas, de manera anual.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativo:**

Número de solicitudes de aplicación de la bolsa de horas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral presentadas anualmente.

Distribución por sexos y colectivos profesionales de las solicitudes de aplicación de la bolsa de horas para la conciliación presentadas anualmente.

Número de veces que se ha aplicado la preferencia para el disfrute de vacaciones, permisos o licencias a quienes tengan a su cargo menores de 12 años o trabajadoras embarazadas en período de lactancia.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**

Evolución del número de solicitudes de aplicación de la bolsa de horas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral presentadas a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución de la Distribución por sexos y colectivos profesionales de las solicitudes de aplicación de la bolsa de horas para la conciliación presentadas a lo largo de la vigencia del Plan.

Evolución del Número de veces que se ha aplicado la preferencia para el disfrute de vacaciones, permisos o licencias a lo largo de la vigencia del Plan.





PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS FUNDACIONES.

**4.ÁREA DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD: Favorecer la conciliación de la vida profesional y familiar, implantando medidas que permitan una ordenación del tiempo de trabajo compatible con las responsabilidades personales y que garanticen un disfrute equilibrado entre ambos sexos.**

**OBJETIVO 2: Mantener las medidas adoptadas en materia de conciliación, así como mejorar, publicitar y organizar mejoras relacionadas con la conciliación laboral y familiar, actualizándolas a los cambios normativos.**

**Acción 2.1:** Elaborar una guía en la que se recojan todas las medidas en vigor en la Administración Municipal para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras, aprobada en la Comisión Mixta de Igualdad, implementando los canales de comunicación oportunos para asegurar su difusión entre el conjunto de empleados y empleadas municipales.

**Acción 2.2:** Equiparar la ayuda escolar para descendientes de 0 a 3 años a la ayuda escolar de mayor cuantía.

**Acción 2.3:** Realizar campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad en el reparto de tareas y cargas familiares, informando de manera específica de los permisos y licencias existentes para favorecer la conciliación, de manera que se fomente la corresponsabilidad y el reparto equitativo de dichas cargas y tareas.

**Órgano encargado:** Área de Planificación y Recursos y Comisión Mixta de Igualdad.

**Cronograma:** Una vez aprobadas las acciones y durante la vigencia del Plan. La campaña de sensibilización se organizará en el segundo año de aprobación de las acciones. La guía se elaborará, aprobará y presentará una vez que se haya aprobado el nuevo Convenio Colectivo y el nuevo Acuerdo para el personal Funcionario.

**Evaluación:** Como medida de evaluación del grado de cumplimiento se elaborará anualmente una estadística en relación a la acción 2.2.

**Indicadores de cumplimiento cuantitativo:**  
Número de solicitudes de ayuda escolar para menores de 0 a 3 años presentadas anualmente.  
Importe de las ayudas escolares para menores de 0 a 3 años concedidas anualmente.  
Número de permisos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar solicitados anualmente, desagregados por sexos, grupos, subgrupos y categorías profesionales.

**Indicadores de cumplimiento cualitativos:**  
Evolución del número de solicitudes de ayuda escolar para menores de 0 a 3 años presentadas a lo largo de la vigencia del Pla n.  
Evolución del gasto total realizado en ayudas escolares para menores de 0 a 3 años realizado anualmente a lo largo de la vigencia del Plan.  
Evolución de la distribución por sexos, grupos, subgrupos y categorías de los permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral solicitados a lo largo de la vigencia del Plan.