

***I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE BATERNO
2025-2029***

Índice

- 1. Introducción (Compromiso de la entidad y Comisión negociadora)**
- 2. Metodología**
- 3. Información de la entidad**
- 4. Diagnóstico cuantitativo y cualitativo**
- 5. Análisis de igualdad por materias**
- 6. Conclusiones**
- 7. Ámbitos prioritarios y objetivos**
- 8. Líneas estratégicas y medidas**
- 9. Calendario de aplicación**
- 10. Evaluación y seguimiento**
- 11. Procedimiento de modificación**
- 12. Registro del Plan**



Ayuntamiento de Baterno

GARANTÍA DEL COMPROMISO DEL ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE BATERNO CON EL I PLAN DE IGUALDAD

El **Ayuntamiento de Baterno** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad de Baterno.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la encargada del desarrollo y el seguimiento del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baterno.

En Baterno, a fecha de la firma electrónica.

EL ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE BATERNO

FDO.: Mariano Alcobendas Madrid

MARIANO ALCOBENDAS MADRID (1 de 1)
ALCALDE
Poder Titular
Nº de identificación: 004423590448148220800



Cód. Validación: 6GRX9DTQZ7TKPKL6KMRJGLHT
Verificación: <https://baterno.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2



Ayuntamiento de Baterno

C/ La Virgen, 12, Baterno. 06659 (Badajoz). Tfno. 924633139. Fax:



Ayuntamiento de Baterno

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BATERNO

En Baterno, a 1 de abril de 2.025.

REUNIDAS:

- Por una parte, en representación del Ayuntamiento de Baterno:

- Don MARIANO ALCOBENDAS MADRID, Alcalde-Presidente.
- Doña MARÍA ANDREA NIETO BARBA, Concejala.

-Y por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Baterno:

- Doña SANDRA PINO LÓPEZ, Secretaria-Interventora.
- Doña MARÍA LUISA SÁNCHEZ BLANCO, Administrativa.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baterno en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Se hace constar que con fecha 18 de marzo de 2.025 se ha remitido por el Ayuntamiento de Baterno a los Sindicatos más representativos, esto es, UGT, CCOO y CSIF, invitación para formar parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baterno, sin que ninguno de los Sindicatos haya respondido la invitación.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Don MARIANO ALCOBENDAS MADRID, Alcalde-Presidente.
- Doña MARÍA ANDREA NIETO BARBA, Concejala.



Firma manuscrita de María Andrea Nieto Barba

Ayuntamiento de Baterno

C/ La Virgen, 12, Baterno. 06659 (Badajoz). Tfn. 924633139. Fax:



Ayuntamiento de Baterno

En representación de la plantilla por :

- Doña SANDRA PINO LÓPEZ, Secretaria-Interventora.
- Doña MARÍA LUISA SÁNCHEZ BLANCO, Administrativa,

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán 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 personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Baterno.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente de entre sus integrantes, a don MARIANO ALCOBENDAS MADRID y Secretaria a doña SANDRA PINO LÓPEZ.

Serán funciones de la Presidencia: moderar las reuniones y convocar las reuniones ordinarias.

Será función de la Secretaría: levantar actas de las reuniones de la Comisión.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse de manera periódica y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

db- Andueza Nieto

[Firma manuscrita]



Ayuntamiento de Baterno

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.



dfs
Andreea Nieto



Ayuntamiento de Baterno

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11.30 horas del día 01 de abril de 2.025.

En representación del Ayuntamiento de Baterno



Fdo.: Mariano Atcobendas Madrid

Fdo.: María Andrea Nieto Barba

En representación de las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Baterno:

Fdo.: Sandra Pino López

Fdo.: María Luisa Sánchez Blanco

INFORME DIAGNÓSTICO Ayuntamiento de Baterno

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Baterno, realizado como paso previo y necesario para la elaboración de su I Plan de Igualdad. Su finalidad es analizar la situación actual de la entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como identificar posibles desigualdades que puedan existir en el ámbito laboral y organizativo.

Este diagnóstico se elabora en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y la Ley 7/2019, de 5 de abril, de igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

El análisis se ha desarrollado desde un enfoque de género, utilizando datos cuantitativos y cualitativos, y con la participación activa de la entidad y de su Comisión Negociadora. El diagnóstico permite detectar brechas, desequilibrios o áreas de mejora, y constituye la base sobre la que se diseñarán las medidas del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La elaboración del diagnóstico del Ayuntamiento de Baterno se ha llevado a cabo siguiendo un enfoque participativo, transversal e interseccional, centrado en la identificación de posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como en el análisis de los factores que las generan o perpetúan.

Este trabajo se enmarca dentro de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y toma como referencia metodológica la Guía para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en entidades locales, promovida por el Ministerio de Igualdad, así como otras normativas y orientaciones en materia de igualdad y empleo público.

Proceso de elaboración y metodología aplicada

La metodología empleada combina el análisis cuantitativo y cualitativo, lo que ha permitido obtener una visión amplia y contextualizada de la situación de la igualdad en la organización. Las herramientas utilizadas han sido:

- Cuestionarios específicos adaptados a las dimensiones establecidas por la guía oficial (estructura de la plantilla, acceso al empleo, formación, promoción, conciliación, retribuciones, salud laboral, prevención del acoso, entre otros). Estos cuestionarios han sido cumplimentados por el personal responsable de la entidad, por el equipo de dirección y por la plantilla.
- Ficha de identificación de la entidad, como herramienta esencial para recopilar datos objetivos sobre la composición de la plantilla, modalidades contractuales, medidas existentes y organización interna.
- Revisión documental, que ha incluido el análisis del compromiso institucional firmado por el Ayuntamiento, el acta de constitución de la Comisión Negociadora, normativa interna y documentación relativa a procesos de formación, promoción y selección.
- Contraste de la información, mediante intercambio directo con personal técnico municipal para aclarar y validar los datos aportados.

Se ha aplicado una perspectiva de género en todas las fases del análisis, con atención a posibles desigualdades indirectas, estereotipos de género y sesgos institucionales. Además, se ha garantizado la confidencialidad de los datos y el respeto a los principios de transparencia, objetividad e imparcialidad.

Periodo de referencia y fechas del diagnóstico

Periodo de referencia de los datos: Hasta el año 2025 inclusive.

Fecha de recogida de la información: Entre enero y marzo de 2025.

Fecha de realización y validación del diagnóstico: Abril de 2025.

Participantes en la elaboración del diagnóstico

El diagnóstico ha sido elaborado por personal técnico especializado en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con formación y experiencia en el ámbito del empleo público, las condiciones laborales y las políticas de igualdad.

Asimismo, ha contado con la participación activa de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida formalmente el 1 de abril de 2025, e integrada por representantes del Ayuntamiento y de la plantilla municipal. Esta comisión ha colaborado en la revisión del diagnóstico y en la validación de las herramientas empleadas.

Este diagnóstico no habría sido posible sin la colaboración de todo el Ayuntamiento de Baterno. La implicación del personal, la disposición a participar en el proceso y la apertura a la mejora continua han sido clave para llevar a cabo un análisis realista, respetuoso y útil.

El trabajo desarrollado sienta las bases para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento, un instrumento que permitirá avanzar hacia un entorno laboral más justo, corresponsable y respetuoso con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Según establece la normativa vigente, el Ayuntamiento de Baterno cursó invitación a los sindicatos más representativos. Hasta la fecha de cierre del diagnóstico, no se ha recibido respuesta formal.

Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Baterno ha formalizado su voluntad de avanzar en la igualdad de trato y oportunidades mediante la firma del documento de compromiso institucional, suscrito por el alcalde-presidente el 18 de marzo de 2025. En dicho documento se expresa de forma explícita la intención de iniciar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, de acuerdo con los principios de equidad, no discriminación y mejora continua de las condiciones laborales.

Posteriormente, el 1 de abril de 2025, se constituyó formalmente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, integrada por representantes del Ayuntamiento y de la plantilla. Esta comisión asume las funciones de participar en el diagnóstico, validar las herramientas empleadas y colaborar en la definición de medidas. En el acta de constitución se recogen sus normas de funcionamiento interno, incluyendo la adopción de acuerdos, la

garantía de confidencialidad y el principio de corresponsabilidad institucional.

Ambos documentos han sido incorporados al expediente técnico como base del presente diagnóstico.

Marco normativo de referencia

La elaboración de este diagnóstico se realiza en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en particular:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ley 7/2019, de 5 de abril, de igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura
- Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Este marco establece la obligación de elaborar un diagnóstico previo al plan de igualdad, así como garantizar su implementación, registro y seguimiento. También reconoce el derecho del personal a no sufrir discriminación por razón de sexo y a participar activamente en la mejora de las condiciones laborales desde un enfoque igualitario.

Estructura del diagnóstico

El presente diagnóstico se estructura en seis bloques principales, que permiten analizar de forma integral la situación del Ayuntamiento de Baterno en materia de igualdad de género en el ámbito laboral:

1. Marco normativo e institucional
2. Metodología
3. Diagnóstico de la plantilla
4. Análisis retributivo con enfoque de género
5. Políticas internas y procesos organizativos
6. Conclusiones generales y propuestas orientativas

Cada bloque se divide en subapartados específicos, de acuerdo con las dimensiones establecidas en la Guía para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en entidades locales. El análisis combina variables cuantitativas (como composición de la plantilla, tipo de contrato, jornada, edad, antigüedad, nivel formativo o categoría profesional) con indicadores cualitativos obtenidos a través de cuestionarios cumplimentados por el personal.

La organización de los contenidos responde a un criterio de claridad expositiva y se ha realizado con un enfoque participativo, inclusivo y riguroso, orientado a la posterior elaboración de medidas ajustadas a la realidad del Ayuntamiento.

Contextualización

El Ayuntamiento de Baterno se encuentra ubicado en la provincia de Badajoz, dentro de la comarca de La Siberia, una zona rural caracterizada por su baja densidad de población y la dispersión territorial de sus núcleos. Según los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística, el municipio cuenta con una población inferior a los 400 habitantes, lo que lo sitúa en el grupo de entidades locales de menor tamaño dentro del territorio extremeño.

La estructura organizativa del Ayuntamiento responde al perfil típico de una entidad rural, con una plantilla reducida y una distribución funcional que concentra múltiples responsabilidades en pocos perfiles profesionales. Esta realidad condiciona la aplicación de políticas internas, así como la existencia o ausencia de medidas específicas en materia de igualdad, formación, promoción o prevención.

La elaboración de este diagnóstico de igualdad se enmarca en el esfuerzo de la entidad por avanzar hacia una gestión más justa, inclusiva y comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de los márgenes y posibilidades que permite su estructura y contexto territorial.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE BATERNO					
NIF	P0601700H					
Domicilio social	CALLE LA VIRGEN, 12					
Forma jurídica	ENTIDAD LOCAL					
Responsable de la Entidad						
Nombre	MARIANO ALCOBENDAS MADRID					
Cargo	ALCALDE					
Telf.	924633138					
e-mail	mariano.alcobendas@baterno.es					
Responsable a nivel político de Igualdad						
Nombre	MARIANO ALCOBENDAS MADRID					
Cargo	ALCALDE					
Telf.	924633138					
e-mail	mariano.alcobendas@baterno.es					
Responsable a nivel técnico de Igualdad						
Nombre	SOLEDAD RUIZ RUIZ					
Cargo	AUXILIAR ADMINISTRATIVA					
Telf.	924633138					
e-mail	soledad.ruiz@baterno.es					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	3	Total	11
Centros de trabajo	AYUNTAMIENTO Y BIBLIOTECA					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	
Sindicatos representados	0						
Personal funcionario	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2	
Personal laboral	Mujeres	6	Hombres	2	Total	8	
Personal estatutario	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1	
Otros tipos	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0	
ACCIONES PREVIAS							
Planes de igualdad internos previos	NO						
Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	NO						
Registro retributivo	Sí						
Auditoría retributiva	NO						

ORGANIGRAMA

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO – BATERNO

Periodo de referencia: 2024

Número de personal empleado por sexo

Sexo	Número	Porcentaje
Mujeres	8	72,7 %

Hombres	3	27,3 %
Total	11	100 %

Cargos de responsabilidad – Nivel jerárquico

Categoría	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total personas	% del total
Alcaldía-Pr esidencia	0	0.0 %	1	9.1 %	1	9.1 %
Secretaría	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %
Oficiales 1ª y 2ª	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %

Personal funcionario

Categoría	Mujeres	Hombres
Secretaría-interventora	1	0
Administrativa	1	0

Categoría	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total personas	% del total
Auxiliar administrati va	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %
Monitora ocio y tiempo libre	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %
Limpiadora	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %
Barrendera	1	9.1 %	0	0.0 %	1	9.1 %
Mantenedor /a de edificios	1	9.1 %	1	9.1 %	2	18.2 %
Peón jardinero/a	1	9.1 %	1	9.1 %	2	18.2 %

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Análisis cuantitativo de la plantilla

El análisis cuantitativo de la plantilla del Ayuntamiento de Baterno se ha realizado a partir de los datos facilitados por la entidad a través de la ficha de identificación, el registro retributivo actualizado a 2024 y otros documentos de trabajo. Toda la información ha sido tratada desde una perspectiva de género, desagregada por sexo y siguiendo los criterios establecidos en el Anexo VII de la Guía para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en entidades locales.

El objetivo de este análisis es detectar posibles desequilibrios estructurales en el acceso al empleo, la estabilidad, las condiciones contractuales o la distribución de funciones, así como ofrecer una visión completa de la situación de partida para el futuro Plan de Igualdad. Los resultados se presentan organizados en distintos bloques temáticos que permiten una lectura progresiva y transversal del contexto laboral.

Nota metodológica sobre el uso de fuentes de datos

Para la elaboración de este diagnóstico se han utilizado los documentos oficiales facilitados por el propio Ayuntamiento, en cumplimiento del procedimiento previsto. En particular, se ha tomado como referencia oficial para la composición actual de la plantilla la información recogida en la ficha de identificación de la entidad, por ser el documento que refleja de forma más precisa la realidad estructural del personal en el momento del análisis.

Adicionalmente, se ha recurrido al registro retributivo como fuente complementaria para el tratamiento de variables cuantitativas específicas, tales como edad media, antigüedad, tipo de jornada y nivel de estudios. Este documento ofrece un nivel de detalle que permite identificar patrones y orientar el diagnóstico, si bien puede incluir personas no vinculadas a la plantilla estructural a fecha actual, al tratarse de datos generados con base en el ejercicio anterior.

Ambos documentos han sido utilizados con el máximo rigor técnico y respeto institucional. La interpretación de los datos se ha realizado de forma objetiva, sin emitir juicios ni suposiciones sobre la gestión de la información, y considerando siempre las características propias del contexto municipal. Las posibles limitaciones en los registros no son

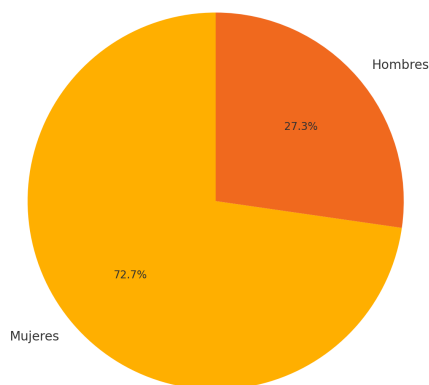
atribuibles al Ayuntamiento, ni al equipo técnico redactor, sino al propio marco documental disponible en el momento del trabajo.

Composición general de la plantilla

Según la ficha de identificación de la entidad, cumplimentada por el Ayuntamiento de Baterno en el marco del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, la plantilla estructural está compuesta por un total de 11 personas trabajadoras. La distribución por sexo refleja una mayoría de mujeres, con un 72,7 % del total, frente al 27,3 % de hombres.

Sexo	Nº de personas	Porcentaje
Mujeres	8	72,7 %
Hombres	3	27,3 %
Total	11	100 %

Composición de la plantilla por sexo – Ayuntamiento de Baterno



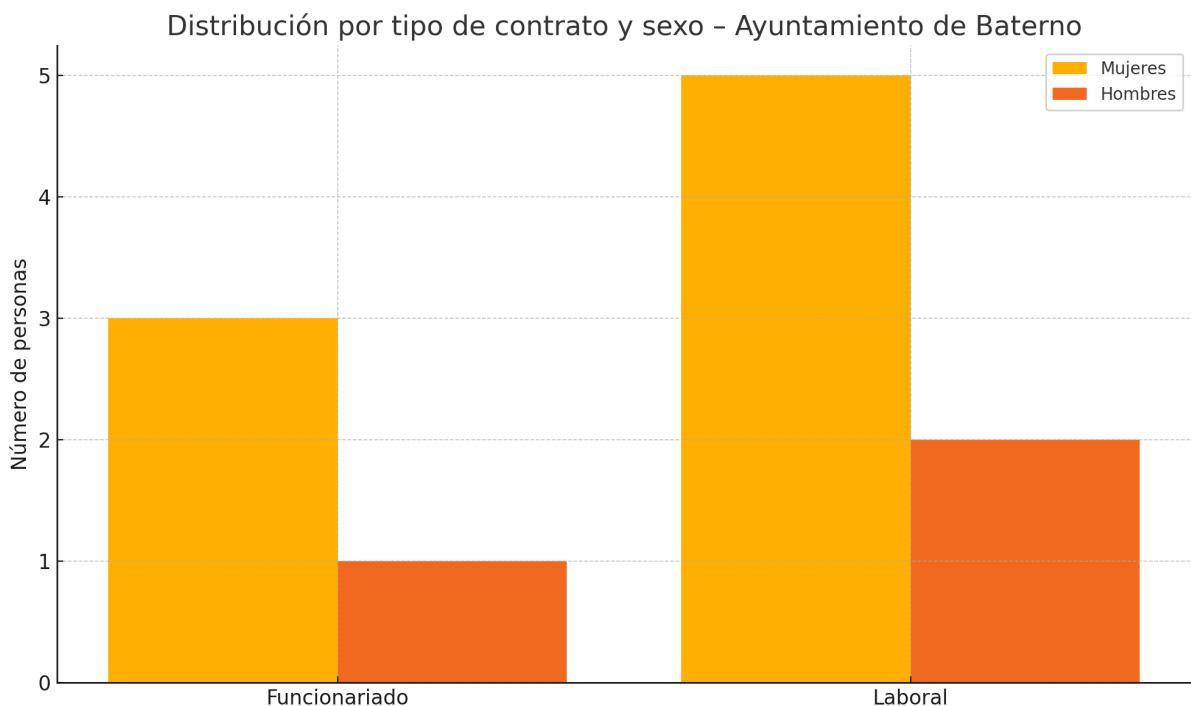
Esta composición muestra una estructura organizativa con predominio femenino, tendencia habitual en entidades locales de pequeño tamaño, donde las funciones relacionadas con la administración, la gestión de programas y servicios de atención a la ciudadanía son desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Esta situación será objeto de análisis en los siguientes apartados, al desagregar otras variables como el tipo de contrato, la jornada laboral o la categoría profesional.

Tipología contractual por sexo

Según los datos aportados por el Ayuntamiento de Baterno en la ficha de identificación, la plantilla estructural se compone de 11 personas, distribuidas en dos modalidades contractuales: personal funcionario y personal laboral.

La distribución por sexo indica una representación femenina mayoritaria tanto en el personal funcionario como en el personal laboral.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Funcionariado	3	1	4	75,00 %	25,00 %
Laboral	4	3	7	57,14 %	42,86 %
Total	7	4	11	63,64 %	36,36 %



Esta distribución refleja una mayoría de mujeres en ambos tipos de vínculo laboral, con especial predominio en los puestos de funcionariado. Este patrón refuerza la tendencia feminizada observada en la composición general de la plantilla. Se analizará con mayor profundidad si estas

diferencias tienen correlación con las características de los puestos, la jornada, la antigüedad o la categoría profesional.

Jornada laboral por sexo

Este apartado tiene por objeto identificar si las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Baterno están contratadas a jornada completa o parcial, y si esta información está correctamente reflejada en el registro retributivo, tal como establece el artículo 5 del Real Decreto 902/2020 y la Guía para el uso de la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

El análisis ha arrojado los siguientes resultados:

El registro contiene un total de 30 líneas.

De ellas, solo 16 incluyen un valor válido en la columna “% de Jornada”.

Los valores válidos corresponden exclusivamente a jornadas parciales (por ejemplo: 0.4, 0.533, 0.667, 0.747, 0.75).

14 registros presentan el campo vacío, lo que representa un 46,67 % del total.

Esta situación indica que el dato de jornada está parcialmente cubierto en el documento. Aunque existe una columna específica y bien estructurada, el número de registros incompletos impide considerar que la entidad haya recogido este dato con carácter exhaustivo, lo que limita el análisis retributivo completo con enfoque de género.

Se recomienda que en futuros registros se garantice:

- La inclusión sistemática de esta variable para todo el personal, activo o no
- La verificación de su coherencia con los contratos y el tipo de vínculo
- La actualización anual del registro para asegurar que el dato es completo y fiable

Esta información es especialmente relevante en contextos como el del Ayuntamiento de Baterno, donde existe una presencia significativa de contratos a jornada parcial, y donde este dato es esencial para el cálculo preciso de retribuciones y la detección de posibles desigualdades indirectas.

A pesar de las limitaciones en la disponibilidad del dato, el análisis de los registros válidos muestra que todas las personas para las que consta información figuran con jornada parcial. Además, dentro de este grupo, la mayoría son mujeres, lo que sugiere una posible concentración femenina en puestos de menor carga horaria.

Esta situación puede tener implicaciones relevantes desde una perspectiva de género, ya que las jornadas parciales, cuando se aplican de forma estructural, pueden suponer un acceso más limitado a derechos laborales como la estabilidad, la retribución total anual, la formación o la promoción profesional. Asimismo, es habitual que las mujeres asuman jornadas reducidas por motivos de conciliación, lo que refuerza los estereotipos de género vinculados a los cuidados.

Aunque no puede afirmarse con rotundidad que exista una desigualdad en el uso del tipo de jornada, los datos disponibles apuntan a la necesidad de seguir analizando esta dimensión con mayor precisión. Es fundamental que el futuro Plan de Igualdad promueva:

- La mejora del registro del dato de jornada en los sistemas internos
- La visibilización del impacto que puede tener la parcialidad en el desarrollo profesional
- El acceso igualitario a la jornada completa cuando sea posible
- El seguimiento del uso del tiempo parcial desde un enfoque de corresponsabilidad

Estas medidas permitirán avanzar hacia una estructura organizativa más equitativa y sensible a las necesidades de conciliación sin generar desigualdad estructural.

Antigüedad media

Este apartado tiene como objetivo analizar la trayectoria del personal del Ayuntamiento de Baterno a partir de dos fuentes complementarias: los datos objetivos de fecha de incorporación extraídos del registro retributivo 2024 y la percepción declarada por el personal en el cuestionario de plantilla.

Según el cálculo realizado a partir de la columna “Fecha antigüedad” incluida en la hoja 2.3 del registro retributivo, y tomando como referencia el 31 de diciembre de 2024, los resultados son los siguientes:

Sexo	Antigüedad media (años)
Mujer	2,2
Hombre	0,8

Estos datos reflejan que, en promedio, las mujeres presentan una trayectoria más prolongada dentro de la entidad. Esta diferencia puede estar relacionada con la naturaleza de los puestos ocupados, con la estabilidad de determinadas contrataciones o con la reincorporación cíclica en determinados programas.

En cuanto a la percepción del personal, las respuestas del formulario indican lo siguiente:

Tramo de antigüedad	Número de personas	Porcentaje
Menos de 2 años	5	62,5 %
Entre 2 y 5 años	1	12,5 %
Más de 5 años	2	25,0 %

Los datos declarados por la plantilla coinciden en gran medida con los resultados del registro: una parte importante del personal tiene una antigüedad inferior a los dos años, lo que refleja una estructura con una combinación de perfiles estables y personas incorporadas recientemente.

Esta realidad es habitual en entidades locales con programas temporales y contrataciones por necesidades puntuales, pero también debe tenerse en cuenta para garantizar el acceso igualitario a los derechos laborales, la formación y la participación en procesos internos con independencia del tiempo de permanencia.

Se recomienda:

- Incorporar mecanismos de acogida para las nuevas incorporaciones
- Visibilizar y reconocer la experiencia acumulada del personal de mayor trayectoria
- Asegurar que la antigüedad no se convierte en una barrera ni en una condición excluyente para el acceso a oportunidades

Edad media por sexo

El análisis de la edad media del personal del Ayuntamiento de Baterno permite identificar la estructura etaria de la plantilla, con el fin de valorar la estabilidad, la posible necesidad de relevo generacional y las implicaciones que puede tener la edad en términos de conciliación, formación o promoción.

A partir del registro retributivo 2024 y tomando como referencia el 31 de diciembre de dicho año, se han obtenido los siguientes resultados:

Sexo	Edad media (años)
Mujer	50,6
Hombre	47,4

Los datos reflejan que la plantilla municipal está compuesta por personas de edad madura, especialmente en el caso de las mujeres, cuya edad media supera ligeramente los 50 años. Esta diferencia es coherente con los resultados de antigüedad media y con la distribución por puesto y tipo de contrato.

Este tipo de estructura es habitual en entidades locales de pequeño tamaño, donde las oportunidades de relevo generacional son limitadas y donde los perfiles consolidados son clave para el funcionamiento diario.

Se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple medidas que:

- Faciliten la transmisión de conocimientos intergeneracionales
- Garanticen el acceso a derechos y recursos en igualdad de condiciones, con independencia de la edad
- Favorezcan el envejecimiento activo y la adaptación de los puestos en función de las necesidades
- Visibilicen el valor de la experiencia como factor de estabilidad y cohesión interna

Nivel de estudios por sexo

El análisis del nivel de estudios se ha realizado a partir de la información incluida en el registro retributivo 2024, concretamente en la columna relativa a la formación académica del personal. Los datos permiten identificar el tipo de estudios finalizados por las personas trabajadoras, desglosados por sexo, y ayudan a valorar posibles desigualdades estructurales en el acceso a la formación reglada.

Nivel de estudios	Mujeres	Hombres
Primera etapa de Educación Secundaria (código 23)	19	6
Bachillerato (código 32)	1	0
Grado medio de Formación Profesional (código 33)	1	0
Estudios universitarios de primer ciclo (código 54)	0	2

Los resultados reflejan una alta concentración de personas con niveles formativos correspondientes a la primera etapa de la Educación Secundaria. Solo un número reducido de personas posee estudios de Bachillerato, Formación Profesional de grado medio o formación

universitaria. Destaca que únicamente los hombres registrados cuentan con titulación universitaria, mientras que las mujeres están más presentes en los niveles formativos básicos.

Esta distribución deberá tenerse en cuenta en el diseño de medidas orientadas a garantizar el acceso equitativo a la formación continua, a la promoción profesional y a la valoración de méritos en procesos de selección o estabilización. El nivel formativo es un factor estrechamente vinculado con la clasificación profesional, la retribución y las oportunidades de desarrollo laboral.

Clasificación por tipo de puesto

El análisis de la plantilla por tipo de puesto permite detectar posibles situaciones de segregación horizontal por razón de género. Para ello, se han agrupado las categorías profesionales en función del tipo de funciones desempeñadas y se ha cruzado esta información con la variable sexo, tomando como fuente el registro retributivo del año 2024.

Tipo de puesto	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
LIMPIADOR/A	3	0	3	100,0 %	0,0 %
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1	0	1	100,0 %	0,0 %
OPERARIO SERVICIOS MÚLTIPLES	1	1	2	50,0 %	50,0 %
PEÓN BARRENDERO	1	0	1	100,0 %	0,0 %
ALCALDE/SA	0	1	1	0,0 %	100,0 %

Los datos muestran una estructura con presencia mayoritaria de mujeres en los puestos operativos vinculados a tareas de limpieza y administración. En concreto, las categorías de limpiadora, auxiliar administrativa y peón barrendero están ocupadas exclusivamente por mujeres. El puesto de alcalde es ocupado por un hombre, y solo en la categoría de operario de servicios múltiples se observa equilibrio entre mujeres y hombres.

Esta distribución es reflejo de los estereotipos de género presentes en muchas entidades locales, donde las mujeres se concentran en funciones de atención, apoyo o limpieza, mientras que los hombres acceden con mayor frecuencia a puestos de carácter político o técnico. Esta tendencia se analizará también en relación con la clasificación profesional y la retribución, para valorar si existen brechas estructurales.

Clasificación profesional por sexo

El análisis de la clasificación profesional se ha realizado a partir del registro retributivo 2024, considerando el sistema de categorización utilizado por la entidad. Para facilitar su interpretación, las categorías han sido agrupadas según los grandes bloques identificados en el documento, y cruzadas con la variable sexo.

Categoría profesional	Mujer es	Hombr es	Tot al	% Mujeres	% Hombres
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2024	1	1	2	50,00 %	50,00 %
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	10	2	12	83,33 %	16,67 %
ESTATUTO AYUNTAMIENTO	10	5	15	66,67 %	33,33 %



Los datos reflejan una clara sobrerrepresentación femenina en todas las categorías analizadas, especialmente en la de Construcción y Obras Públicas, donde el 83,33 % del personal son mujeres, lo cual resulta llamativo en relación con los estereotipos habitualmente asociados a ese sector. También se observa mayoría femenina en el bloque general del Estatuto del Ayuntamiento.

Este patrón refuerza la tendencia a la feminización detectada en otros apartados del análisis cuantitativo, y deberá ser tenido en cuenta a la hora de planificar medidas que promuevan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la organización.

Conclusiones del análisis cuantitativo

El análisis cuantitativo de la plantilla del Ayuntamiento de Baterno pone de manifiesto una estructura organizativa reducida y notablemente feminizada. De las 11 personas que componen la plantilla estructural, el 72,7 % son mujeres y el 27,3 % hombres, lo que refleja un desequilibrio de género que se reproduce en la mayoría de las variables analizadas.

En cuanto al tipo de contrato, se observa una distribución similar entre personal funcionario y laboral, con presencia mayoritaria de mujeres en ambas modalidades. La información sobre la jornada laboral refleja una aparente concentración de contratos a tiempo parcial según el registro retributivo, si bien esta cuestión deberá ser verificada con la entidad, ya que los datos disponibles no permiten asociar con precisión el porcentaje de jornada a las 11 personas de la plantilla estructural.

La antigüedad media es superior en las mujeres (2,4 años) frente a los hombres (1,0 año), lo que podría estar vinculado a una mayor permanencia femenina en puestos estructurales. También se ha identificado una diferencia en la edad media, con mujeres por encima de los 50 años y hombres en torno a los 47 años, lo que sugiere una plantilla madura y con necesidad de planificar el relevo generacional con enfoque de género.

En cuanto al nivel formativo, destaca la predominancia de estudios de nivel básico, con escasa representación de titulaciones medias o superiores. Las mujeres tienen mayor presencia en los niveles bajos de estudios, mientras que los hombres son quienes figuran con titulación universitaria. Esta diferencia puede tener impacto en los procesos de acceso, promoción o

retribución, y deberá considerarse al diseñar medidas de formación o carrera profesional.

Por último, tanto la clasificación por tipo de puesto como la clasificación profesional muestran una estructura claramente feminizada, especialmente en las funciones operativas y de apoyo. Aunque existe paridad en algunos perfiles, se mantiene un patrón estructural de mayor presencia femenina que debe analizarse de forma transversal en relación con otros factores organizativos y contractuales.

Análisis retributivo con enfoque de género

El presente bloque analiza la posible existencia de brechas retributivas entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Baterno, a partir de los datos incluidos en el registro retributivo del año 2024. Este análisis se ha elaborado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y siguiendo los criterios recogidos en la Guía práctica para la elaboración de registros retributivos publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El análisis incluye:

- Comparación entre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres
- Estudio por tipo de jornada y categoría profesional
- Valoración de posibles situaciones de infravaloración retributiva indirecta
- Observaciones metodológicas y limitaciones del análisis

El objetivo es identificar posibles desigualdades estructurales en materia retributiva que deban ser corregidas o prevenidas mediante medidas concretas en el futuro Plan de Igualdad.

Comparativa general de retribuciones medias por sexo

El análisis de la retribución media se ha realizado a partir del registro retributivo correspondiente al año 2024, donde se recogen los datos de salarios medios por categoría profesional y sexo. Para calcular la brecha

retributiva global se han utilizado los valores medios de las columnas correspondientes a mujeres y hombres.

Sexo	Salario medio mensual (€)
Mujer	2.289,06
Hombre	2.218,04

La diferencia resultante entre ambos valores supone una brecha retributiva del -3,20 %, es decir, a favor de las mujeres. Este resultado debe interpretarse con cautela debido al reducido tamaño de la plantilla y al hecho de que algunas categorías no están representadas por ambos sexos. Además, la brecha es muy leve y no refleja necesariamente una desigualdad estructural, sino más bien una distribución específica de las personas por categoría, antigüedad o complementos asociados.

Aunque los datos no evidencian una brecha significativa en perjuicio de las mujeres, se recomienda continuar monitorizando estos indicadores en los próximos ejercicios, y garantizar que los criterios retributivos se aplican con total transparencia y equidad.

Conclusión del análisis retributivo

El análisis de los datos retributivos del Ayuntamiento de Baterno, correspondientes al ejercicio 2024, no refleja la existencia de una brecha salarial significativa en perjuicio de las mujeres. De hecho, los resultados globales muestran una leve diferencia favorable a las mujeres, con una retribución media mensual un 3,20 % superior a la de los hombres.

No obstante, este resultado debe interpretarse con cautela debido a las siguientes circunstancias:

- El tamaño reducido de la plantilla limita la posibilidad de realizar comparaciones equilibradas y estadísticamente significativas.
- Existen categorías profesionales ocupadas exclusivamente por mujeres o por hombres, lo que impide contrastes reales dentro de cada grupo.
- Algunas de las diferencias detectadas pueden estar relacionadas con complementos específicos, antigüedad, nivel de estudios o tipo de

jornada.

Por tanto, si bien no se detectan desigualdades retributivas evidentes en este ejercicio, se recomienda:

- Mantener el seguimiento anual del registro retributivo desagregado por sexo y categoría.
- Asegurar la transparencia en los criterios de asignación de complementos y retribuciones variables.
- Revisar y adaptar el sistema de valoración de puestos si se detectan desviaciones sistemáticas en el futuro.

Contenido del registro retributivo

El análisis retributivo de este diagnóstico se ha realizado a partir del registro retributivo correspondiente al año 2024, facilitado por el Ayuntamiento de Baterno. Este documento constituye el instrumento de referencia para garantizar la transparencia salarial y detectar posibles desigualdades retributivas por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y con la Guía para el uso de la Herramienta de Registro Retributivo publicada por el Ministerio de Igualdad, el registro debe incluir al menos:

- Valores medios y medianos de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos
- Datos desglosados por sexo y por grupo profesional, categoría, nivel o puesto de trabajo
- Información diferenciada según la naturaleza de la retribución: salario base, complementos y percepciones extrasalariales

En el caso del Ayuntamiento de Baterno, el registro retributivo analizado incluye:

- Valores medios de retribuciones desglosados por categoría profesional y sexo
- Desglose específico por tipo de retribución (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales)
- Clasificación funcional y contractual de la plantilla

No se ha identificado la inclusión de valores medianos, algo habitual en entidades de tamaño reducido donde el número de personas por categoría es muy bajo y puede comprometer la confidencialidad.

Aun así, el contenido del registro permite realizar un análisis adecuado con perspectiva de género. Se recomienda mantener actualizada esta herramienta con periodicidad anual, mejorar progresivamente la sistematización de los datos y avanzar hacia una interpretación más detallada si en el futuro se amplía la plantilla.

Análisis cualitativo de la plantilla

La elaboración del análisis cualitativo ha permitido incorporar la percepción directa del personal del Ayuntamiento de Baterno sobre distintas dimensiones vinculadas a la igualdad de trato y oportunidades. La información se ha obtenido a través de un cuestionario anónimo, cumplimentado de forma voluntaria, y orientado a identificar tanto necesidades como propuestas de mejora desde la experiencia del personal.

En total, se han recibido 8 cuestionarios completos. Este número de respuestas resulta representativo respecto al tamaño de la plantilla estructural, y ofrece una visión valiosa para complementar los datos objetivos del bloque anterior.

Valoración del Plan de Igualdad y del compromiso institucional

El cuestionario dirigido a la plantilla no incluyó preguntas específicas orientadas a recoger valoraciones sobre el Plan de Igualdad ni sobre el nivel de compromiso institucional. Por tanto, no ha sido posible integrar en

esta fase del diagnóstico una valoración directa por parte del personal sobre aspectos como:

- Conocimiento del Plan de Igualdad o del proceso de elaboración
- Percepción sobre el nivel de compromiso de la entidad
- Confianza en la utilidad del plan
- Expectativas respecto a su implantación

Se recomienda que estas cuestiones sean abordadas en las fases posteriores del proceso participativo, especialmente durante la validación y socialización del Plan, para reforzar la implicación de la plantilla.

En todo caso, la participación en el cuestionario refleja una disposición activa del personal y un contexto favorable para incorporar el enfoque de igualdad en la organización.

Presentación del formulario y estructura

Con el objetivo de incorporar la percepción directa del personal del Ayuntamiento de Baterno al proceso de diagnóstico, se diseñó un formulario anónimo, adaptado a las dimensiones establecidas en la Guía para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en entidades locales. Este formulario ha permitido recoger información cualitativa sobre la igualdad de trato y oportunidades desde la experiencia concreta del personal municipal.

El cuestionario se dividió en tres bloques temáticos:

- Bloque A: Identificación básica y perfil del personal encuestado (sexo, tipo de contrato, antigüedad, responsabilidades de cuidados, entre otros).
- Bloque B: Valoración de la situación de igualdad en la entidad, percepción sobre la distribución por sexo en los puestos de trabajo, oportunidades de promoción, conciliación y presencia masculina.
- Bloque C: Aportaciones abiertas sobre necesidades detectadas y propuestas de mejora.

El formulario fue cumplimentado de forma voluntaria por el personal municipal en formato digital, garantizando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas.

Participación del personal y perfil de las personas encuestadas

Han participado en el formulario un total de 8 personas de la plantilla del Ayuntamiento de Baterno. Este nivel de participación representa una muestra significativa en relación con el tamaño total de la plantilla estructural.

El perfil de las personas participantes es el siguiente:

Variable	Categoría	Nº personas	% sobre total
Sexo	Mujer	5	62,5 %
	Hombre	3	37,5 %
Edad	Menos de 45 años	3	37,5 %
	45 años o más	5	62,5 %
Tipo de personal	Laboral	7	87,5 %
	Funcionario/a	1	12,5 %
Tipo de contrato	Fijo	2	25,0 %
	Temporal	5	62,5 %
	No consta	1	12,5 %
Antigüedad	Menos de 2 años	4	50,0 %
	Entre 2 y 5 años	1	12,5 %
	Más de 5 años	3	37,5 %
Responsabilidades cuidados de	Sí	6	75,0 %

	No	2	25,0 %
--	----	---	--------

Las respuestas muestran una plantilla mayoritariamente laboral, con una importante presencia femenina, niveles altos de responsabilidad en cuidados y una antigüedad media relativamente baja. Esta información contextualiza las valoraciones cualitativas recogidas en los bloques siguientes.

Análisis de aportaciones abiertas

El cuestionario incluía un espacio específico para que el personal pudiera expresar libremente necesidades, comentarios o propuestas de mejora en relación con la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento. Esta sección permite recoger impresiones no dirigidas, que aportan valor añadido al análisis estructurado del diagnóstico.

En el caso del Ayuntamiento de Baterno, ninguna de las personas encuestadas incluyó comentarios en el apartado abierto del formulario. Esta ausencia puede interpretarse de varias formas: desde la falta de percepción de desigualdades claras, hasta posibles limitaciones en el tiempo disponible o en la confianza para expresar propuestas en un formato escrito.

En todo caso, se recomienda habilitar espacios de diálogo presenciales o semiestructurados durante la fase de elaboración del Plan de Igualdad, que complementen el análisis documental y faciliten la recogida de propuestas de forma más directa.

Percepción general sobre la igualdad

Las personas encuestadas fueron preguntadas por su percepción sobre la igualdad de oportunidades y la distribución por sexo en la plantilla del Ayuntamiento. Estas cuestiones permiten valorar si el personal identifica situaciones de desigualdad directa o indirecta, así como la existencia de estereotipos o barreras percibidas.

Respecto a la distribución mayoritaria de mujeres en la plantilla, solo una persona respondió a la pregunta sobre las posibles causas, seleccionando la opción "el tipo de trabajo es más demandado por mujeres". El resto de personas (87,5 %) optaron por no responder a esta cuestión. Ninguna persona marcó opciones relacionadas con discriminación hacia los hombres o malas experiencias previas, lo que sugiere una baja

conflictividad percibida en este aspecto.

Estas respuestas indican una percepción generalizada de igualdad formal en la entidad, es decir, que no existen trabas visibles para el acceso a funciones directivas por razón de sexo. No obstante, esta percepción deberá contrastarse con los datos objetivos del diagnóstico cuantitativo y con la experiencia acumulada en otras dimensiones como la conciliación o la promoción profesional.

Conciliación y uso de permisos

El cuestionario incluía preguntas específicas para conocer el grado de corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes, así como la percepción sobre la adecuación de las medidas de conciliación existentes en la entidad.

Del total de personas que respondieron al formulario, el 75 % (6 de 8 personas) manifestó tener responsabilidades de cuidados en su vida personal. Este dato es especialmente relevante, ya que la asunción de estas responsabilidades suele tener una importante repercusión en la organización del tiempo de trabajo, en la estabilidad laboral y en las oportunidades de formación o promoción.

A pesar de esta elevada carga de cuidados, no se identificaron comentarios o valoraciones negativas explícitas sobre las condiciones de conciliación en el apartado de observaciones abiertas del formulario.

No obstante, la combinación entre una plantilla mayoritariamente femenina, con edad media elevada y alta carga de cuidados, refuerza la necesidad de incorporar medidas específicas en el futuro Plan de Igualdad que garanticen el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tanto para mujeres como para hombres.

Promoción profesional

Uno de los aspectos valorados en el cuestionario fue la percepción del personal sobre las oportunidades de promoción dentro del Ayuntamiento, así como la posibilidad de acceso a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones.

Las ocho personas que respondieron al cuestionario coincidieron en que no existe una percepción de desigualdad en cuanto a oportunidades.

Asimismo, todas consideraron que pueden acceder en igualdad de condiciones a puestos de dirección.

Esta valoración refuerza la percepción de igualdad formal ya mencionada en otros apartados del cuestionario. No obstante, cabe recordar que el tamaño reducido de la entidad y su estructura funcional limitan las posibilidades reales de movilidad interna o ascenso profesional, lo que puede dificultar la identificación de barreras estructurales.

Se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple medidas que garanticen la transparencia en los procesos de designación o selección interna, y que refuerce el acceso igualitario a responsabilidades cuando se presenten oportunidades de reorganización o promoción.

Formación

El cuestionario incluía un apartado para identificar posibles desigualdades en el acceso a la formación o en la percepción sobre su utilidad y adecuación. Sin embargo, en el caso del Ayuntamiento de Baterno, no se recogieron respuestas específicas relacionadas con la formación en igualdad de oportunidades, ni se aportaron observaciones vinculadas a este ámbito en el espacio destinado a comentarios libres.

Tampoco se detectaron referencias explícitas a dificultades para acceder a acciones formativas, ni menciones a necesidades concretas de capacitación profesional. Esta ausencia puede interpretarse como una falta de conciencia sobre la importancia de la formación en igualdad o como resultado de una estructura organizativa en la que históricamente no se han ofertado acciones formativas sistemáticas.

Se recomienda incluir en el futuro Plan de Igualdad medidas orientadas a garantizar el acceso equitativo a la formación, con especial atención a contenidos relacionados con la igualdad de género, la corresponsabilidad, la prevención de violencias y la promoción profesional en condiciones de igualdad.

Acoso sexual y por razón de sexo

El cuestionario recogía la posibilidad de valorar si el personal identificaba situaciones relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo dentro del ámbito laboral. Esta dimensión es especialmente sensible y debe ser tratada con la máxima prudencia metodológica.

En el caso del Ayuntamiento de Baterno, no se han detectado comentarios ni referencias explícitas por parte del personal encuestado en relación con esta cuestión. Ninguna persona incluyó observaciones sobre experiencias personales, percepción de riesgo o conocimiento de situaciones vinculadas a este tipo de acoso.

La ausencia de menciones no puede interpretarse necesariamente como una inexistencia de casos, ya que en muchas ocasiones las situaciones de acoso no se verbalizan en espacios como los formularios abiertos. Por este motivo, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad incluya un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando canales seguros, confidenciales y accesibles para su detección y abordaje.

Necesidades detectadas

El análisis de las respuestas recogidas a través del cuestionario permite identificar algunas necesidades generales que podrían abordarse en el futuro Plan de Igualdad, aunque en términos generales no se han formulado de forma explícita por parte de las personas encuestadas.

La ausencia de comentarios abiertos y la baja participación en algunas preguntas interpretativas puede estar relacionada con varios factores: el reducido tamaño de la plantilla, la percepción de igualdad formal, la falta de cultura organizacional en torno a la igualdad o la cautela a la hora de emitir valoraciones personales.

A pesar de ello, a partir del conjunto de respuestas recogidas se pueden inferir las siguientes necesidades de intervención:

- Mejorar la sensibilización interna sobre las desigualdades estructurales y las políticas de igualdad.
- Aumentar la visibilidad y comprensión del Plan de Igualdad por parte de la plantilla.
- Reforzar la formación en igualdad y su vinculación con el desarrollo profesional.

- Facilitar espacios más accesibles de participación para que el personal pueda expresar necesidades y propuestas.

Estas necesidades deberán ser contrastadas y trabajadas con la Comisión Negociadora y el personal técnico de la entidad durante el diseño de las medidas, garantizando una mayor implicación del conjunto de la plantilla.

Propuestas de mejora planteadas por la plantilla

El cuestionario ofrecía un espacio final para que el personal pudiera formular libremente propuestas de mejora relacionadas con la igualdad en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Baterno.

En este caso, no se han recogido propuestas concretas por parte de las personas encuestadas. La ausencia de aportaciones puede estar relacionada con el tamaño reducido de la plantilla, la percepción de igualdad formal o la escasa tradición participativa en materia de igualdad.

Ante esta situación, se recomienda que la fase de diseño y validación del Plan de Igualdad incluya mecanismos complementarios de participación, como reuniones presenciales, entrevistas o sesiones de trabajo con la plantilla. Estas dinámicas permitirían generar un clima de confianza y abrir canales más directos para que el personal pueda implicarse en la identificación de mejoras reales y asumibles.

El Plan de Igualdad debería garantizar espacios periódicos para el seguimiento participativo y la revisión de las medidas adoptadas, fomentando una cultura organizativa más igualitaria y abierta a la corresponsabilidad.

Presentación del formulario y estructura

Para la elaboración del diagnóstico de igualdad, se recogió la opinión del personal del Ayuntamiento de Baterno a través de un formulario anónimo, difundido durante el primer trimestre de 2025. Este cuestionario tenía como objetivo recoger percepciones, propuestas y valoraciones sobre la situación de igualdad en la entidad.

El formulario estaba estructurado en tres partes diferenciadas:

Parte A. Datos sociodemográficos

- Sexo
- Edad
- Antigüedad en la entidad
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Categoría profesional o puesto de trabajo

Parte B. Preguntas valoradas (escala de 1 a 4, con opción NS/NC)

1. En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
2. La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad
3. La igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la entidad
4. La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades
5. La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo
6. El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad
7. La entidad dispone de un plan o medidas en materia de igualdad
8. Se aplican criterios igualitarios en la carrera profesional
9. Existe participación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad

10. Los procesos de selección internos se realizan en condiciones de igualdad
11. La promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones
12. La carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo
13. Las retribuciones se ajustan a criterios de igualdad
14. Se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Parte C. Preguntas abiertas

- ¿Qué necesidades y deficiencias crees que se deben cubrir para favorecer la igualdad?
- ¿Qué medidas crees que podría adoptar tu entidad para responder a esas necesidades?
- ¿Alguna observación?

Gráfico 1. Percepción del personal sobre aspectos generales de igualdad

Este bloque recoge las valoraciones del personal del Ayuntamiento de Baterno sobre cuestiones generales relacionadas con la igualdad en la entidad, el compromiso institucional, los procesos de selección y el acceso a la formación.

Los ítems mejor valorados han sido:

- La accesibilidad de la formación sin distinción por sexo
- La objetividad de los procesos de selección
- La compatibilidad entre la igualdad y la cultura organizativa

Estos resultados reflejan una percepción global favorable respecto a los principios básicos de igualdad en el Ayuntamiento. La valoración media en todos los ítems se sitúa en una franja alta, entre el 3 y el 4 sobre 4, lo que sugiere que el personal considera que la igualdad forma parte de la cultura institucional y que no existen discriminaciones visibles en aspectos fundamentales como el trato, la formación o la contratación.

Este bloque muestra una base sólida sobre la que trabajar, reforzando la sensibilización y sistematización de medidas en materia de igualdad.

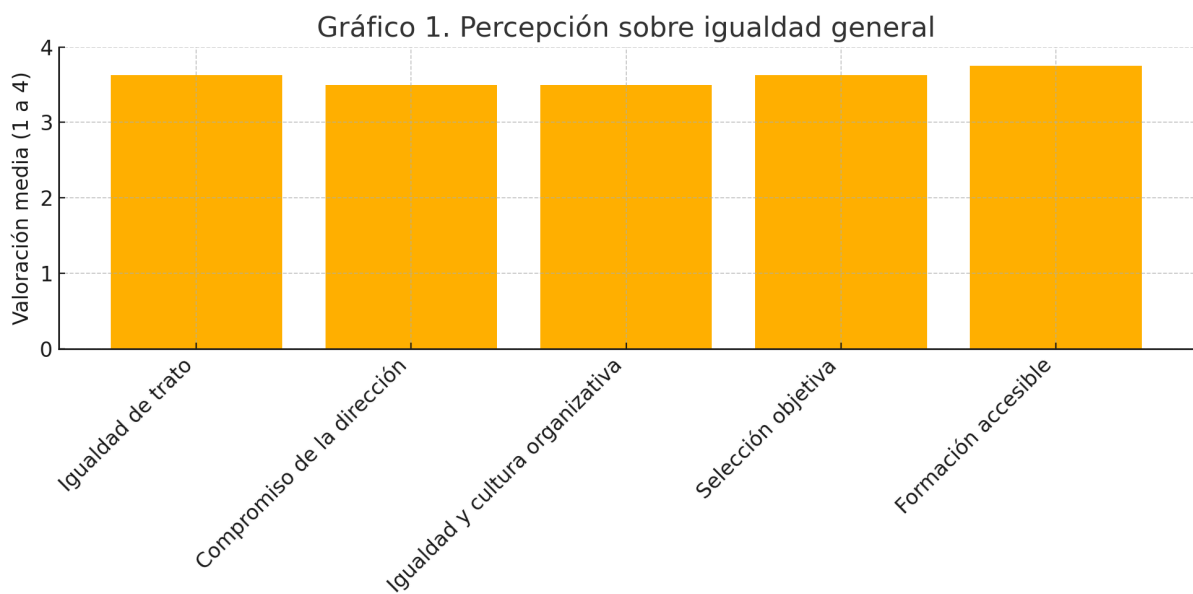


Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

Este bloque recoge las valoraciones del personal sobre aspectos vinculados a la promoción profesional, la existencia de medidas de igualdad y la estructura organizativa del Ayuntamiento.

Las puntuaciones reflejan una percepción general positiva, aunque con cierta dispersión entre los distintos ítems. Las mejores valoraciones se concentran en:

- La promoción profesional en condiciones de igualdad
- La existencia de medidas en materia de igualdad

En cambio, se observan márgenes de mejora en:

- La selección interna en condiciones de igualdad
- La participación equilibrada entre mujeres y hombres
- La aplicación de criterios igualitarios en la carrera profesional

Estos resultados indican que, aunque existe una base positiva, la entidad podría reforzar sus procedimientos internos, mejorar la sistematización de las oportunidades de promoción, y revisar el diseño de los procesos de selección para garantizar mayor equidad en su desarrollo. Esta información será útil para orientar medidas concretas en el futuro Plan de Igualdad.

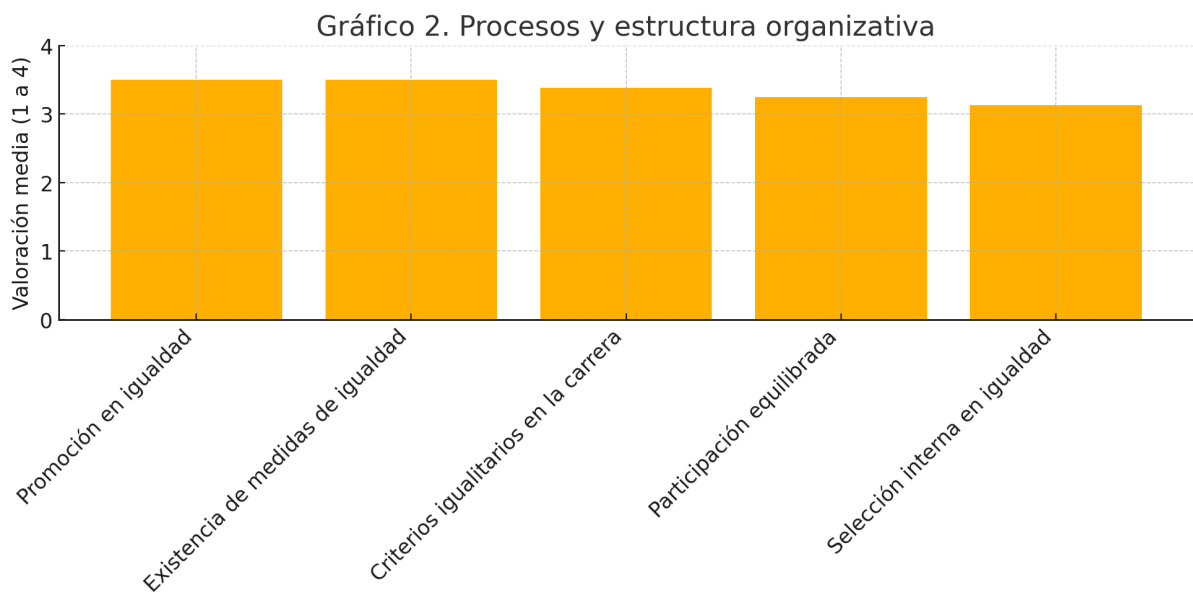


Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación

Este bloque analiza la percepción del personal del Ayuntamiento de Baterno sobre la equidad retributiva y el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Las valoraciones en este bloque se sitúan en una franja media, ligeramente inferior a las obtenidas en los bloques anteriores. Los ítems mejor valorados son:

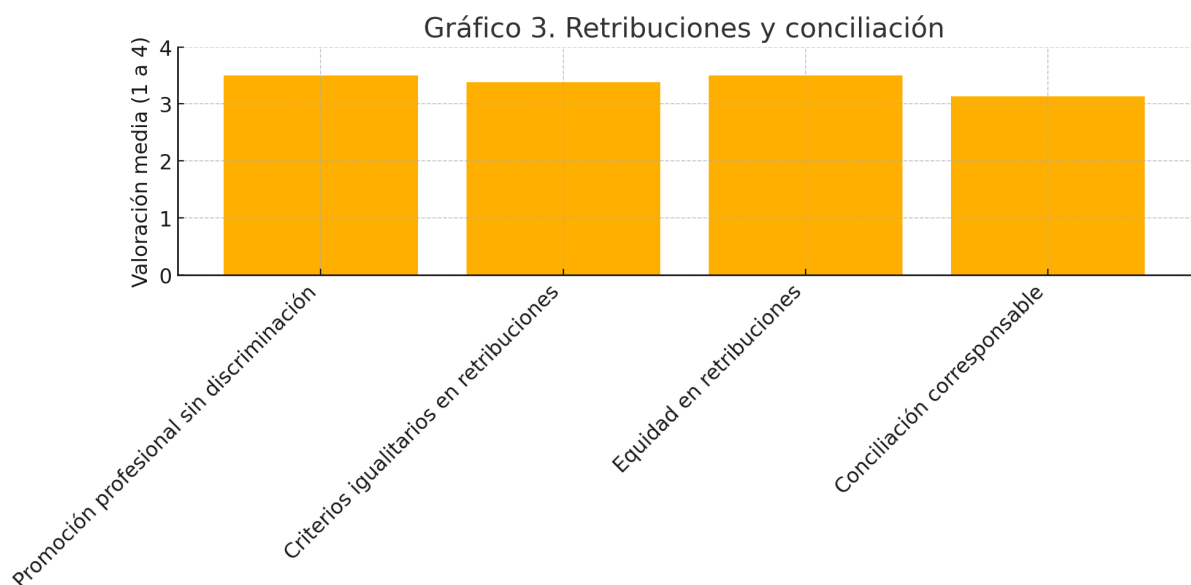
- La promoción profesional sin discriminación por razón de sexo
- La equidad en las retribuciones

En cambio, el aspecto que obtiene la puntuación más baja del conjunto del formulario es:

- La garantía del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Este resultado sugiere que, aunque se percibe una situación razonablemente equilibrada en materia de retribución y promoción, la conciliación aparece como un área con margen de mejora, especialmente en lo relativo al reparto de responsabilidades y al reconocimiento institucional de esta necesidad.

El futuro Plan de Igualdad debería incluir medidas específicas que refuercen la corresponsabilidad, la flexibilización horaria cuando sea posible y el acceso real a permisos de conciliación sin sesgos de género.



Percepción de la dirección sobre la igualdad

En el marco del diagnóstico de igualdad, se recogió también la opinión del equipo directivo del Ayuntamiento de Baterno a través de un formulario específico. Este cuestionario incluía valoraciones cuantitativas y preguntas abiertas sobre el acceso a la promoción, el compromiso institucional y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.

La persona encuestada del equipo directivo considera que:

- Mujeres y hombres pueden acceder a puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones
- No existen diferencias entre mujeres y hombres en las oportunidades de promoción
- No es necesario aplicar acciones positivas para aumentar la presencia de hombres en la entidad

Esta visión resulta coherente con la estructura organizativa del Ayuntamiento de Baterno, donde no existen cargos intermedios ni un sistema de progresión interna formalizado. También coincide con la percepción recogida en los cuestionarios de plantilla, donde el personal no detecta discriminación directa en los procesos de acceso o promoción.

Dado el tamaño reducido del equipo municipal, la respuesta recogida es representativa del conjunto del nivel directivo. No obstante, se recomienda reforzar la implicación institucional con medidas visibles y sistematizadas que permitan consolidar una cultura de igualdad desde la organización.

Análisis retributivo con enfoque de género

El presente bloque analiza la posible existencia de brechas retributivas entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Baterno, a partir de los datos incluidos en el registro retributivo del año 2024. Este análisis se ha elaborado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y siguiendo los criterios recogidos en la Guía práctica para la elaboración de registros retributivos publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El análisis incluye:

- Comparación entre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres
- Estudio por tipo de jornada y categoría profesional
- Valoración de posibles situaciones de infravaloración retributiva indirecta

- Observaciones metodológicas y limitaciones del análisis

El objetivo es identificar posibles desigualdades estructurales en materia retributiva que deban ser corregidas o prevenidas mediante medidas concretas en el futuro Plan de Igualdad.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Este bloque del diagnóstico tiene como finalidad analizar en profundidad las distintas áreas clave relacionadas con la igualdad en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Baterno, tal como establece el Anexo VII de la Guía para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas.

Para su desarrollo se ha utilizado una combinación de herramientas:

- Cuestionarios específicos dirigidos a la entidad (modelo I y II)
- Ficha de identificación de la entidad
- Organigrama funcional
- Registro retributivo
- Intercambios directos con personal técnico del Ayuntamiento

El análisis se presenta organizado por materias, siguiendo los ejes definidos por la normativa:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación
7. Retribuciones (ya abordado en un bloque específico)
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Cada uno de estos apartados identifica la situación actual de la entidad, valora la existencia o ausencia de medidas específicas y formula observaciones que servirán de base para la definición de propuestas en el futuro Plan de Igualdad.

Proceso de selección y contratación

Para la elaboración de este apartado se ha analizado la información recogida a través de los cuestionarios específicos dirigidos a la entidad, la ficha de identificación y el organigrama funcional. El objetivo es identificar posibles desigualdades o sesgos en los procedimientos de incorporación de personal.

En el caso del Ayuntamiento de Baterno, no existe un protocolo formalizado en materia de selección y contratación. Los procesos se llevan a cabo en función de las necesidades detectadas, y en muchos casos se trata de contrataciones de carácter temporal vinculadas a programas específicos. Según se recoge en el cuestionario cumplimentado por la entidad, la selección de personal se realiza principalmente a través de:

- Convocatorias públicas abiertas (SEXPE, Diputación u otros programas)
- Procesos gestionados directamente desde el Ayuntamiento, con criterios básicos de mérito y capacidad
- Contrataciones directas en situaciones puntuales, con base en listas previas u ofrecimientos

No se identifican mecanismos de evaluación estructurados ni sistemas normalizados de puntuación o baremación, aunque en general se parte del principio de igualdad de oportunidades y se procura que los procesos sean transparentes.

En cuanto a la posible existencia de sesgos de género en la contratación, la plantilla actual muestra una clara mayoría femenina. No obstante, según se recoge en el diagnóstico cualitativo, el personal no percibe discriminación directa hacia los hombres, y considera que el tipo de puestos ofertados históricamente ha estado más asociado a funciones feminizadas (limpieza, atención, administración).

Por tanto, aunque no se detectan prácticas discriminatorias intencionadas, sí existe un margen de mejora en la formalización y sistematización de los procesos de selección, de forma que se garantice en todo momento la igualdad de trato, la objetividad y la trazabilidad de los criterios aplicados.

Se recomienda que el futuro Plan de Igualdad incorpore medidas orientadas a:

- Establecer un procedimiento de selección básico y formalizado
- Incorporar la perspectiva de género en los criterios de evaluación
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las convocatorias y en los perfiles ofertados
- Garantizar la transparencia en la comunicación de las decisiones adoptadas

Clasificación profesional

Este apartado analiza la distribución del personal por categorías profesionales, con el objetivo de detectar posibles situaciones de segregación horizontal o vertical, y valorar si existe una asignación equilibrada de funciones, niveles de responsabilidad y condiciones contractuales en función del sexo.

Según el registro retributivo y la información complementaria facilitada por la entidad, el Ayuntamiento de Baterno cuenta con una estructura funcional sencilla, sin escalas jerárquicas intermedias, y con una plantilla compuesta mayoritariamente por personal laboral vinculado a tareas operativas o de mantenimiento, así como puestos administrativos y de limpieza.

Los datos cuantitativos muestran lo siguiente:

- Las mujeres están sobrerrepresentadas en tareas administrativas, de limpieza y atención básica.
- Los hombres aparecen en menor número, y están presentes únicamente en algunas funciones operativas y en la Alcaldía.
- No se observan niveles de dirección intermedia ni departamentos diferenciados, lo que limita la posibilidad de movilidad vertical dentro de la entidad.

Esta distribución refuerza un patrón de segregación horizontal, donde las mujeres se concentran en determinadas funciones y los hombres en otras, aunque no se identifican barreras formales que impidan el acceso de unos u otros a ningún puesto.

Dado que no existe un sistema estructurado de clasificación profesional dentro de la entidad (por niveles o grupos), la organización de funciones responde más a la experiencia y a la continuidad en el puesto que a una estructura técnica formalizada.

Se recomienda:

- Definir y documentar la clasificación profesional vigente, aunque sea en formato simplificado.
- Asociar cada categoría a funciones claras y públicas, accesibles a toda la plantilla.
- Incluir perspectiva de género en futuras definiciones de perfiles, evitando estereotipos o segmentaciones por sexo.
- Valorar posibles ajustes en la distribución de funciones si se detecta concentración de género en determinados puestos.

Formación

Este apartado analiza la disponibilidad y el acceso a acciones formativas por parte del personal del Ayuntamiento de Baterno, así como las posibles diferencias por razón de sexo y la existencia de necesidades no cubiertas.

Según la información recogida a través de los cuestionarios dirigidos a la entidad, en el último periodo no se han desarrollado acciones formativas con planificación específica desde el propio Ayuntamiento. Las oportunidades de formación han estado asociadas principalmente a recursos ofrecidos externamente, como los cursos promovidos por otras administraciones públicas o en el marco de programas temporales.

No se identifican diferencias en el acceso por sexo, pero tampoco se dispone de un sistema de seguimiento que permita valorar con detalle la participación del personal en las distintas iniciativas. Tampoco se han recogido demandas formativas concretas por parte de la plantilla en el formulario cumplimentado, aunque se percibe una disposición positiva hacia el refuerzo de la sensibilización en igualdad y derechos laborales.

Este escenario es frecuente en entidades locales con estructuras reducidas, donde la disponibilidad de tiempo, recursos técnicos y personal de apoyo puede condicionar la implantación de medidas estructuradas. Aun así, la formación es una herramienta clave para garantizar la actualización profesional y avanzar hacia una cultura organizativa más igualitaria.

Por ello, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple propuestas como:

- Favorecer el acceso del personal a formaciones disponibles en igualdad de condiciones
- Promover acciones relacionadas con la igualdad de género, los derechos laborales y la conciliación
- Explorar fórmulas de formación adaptadas a las posibilidades del Ayuntamiento, como la formación online o el acompañamiento a distancia
- Estudiar la posibilidad de planificar acciones mínimas de actualización formativa vinculadas a las funciones y al desarrollo profesional del personal

Promoción profesional

Este apartado analiza la existencia de oportunidades de promoción interna dentro del Ayuntamiento de Baterno, así como la percepción del personal sobre el acceso en condiciones de igualdad a posibles mejoras profesionales.

De acuerdo con la información recogida mediante los cuestionarios dirigidos a la entidad y a la plantilla, no se han identificado procedimientos formales de promoción profesional. La estructura organizativa del Ayuntamiento es reducida, y no existen niveles jerárquicos intermedios ni mecanismos establecidos de progresión interna. Esta realidad está muy vinculada al tamaño del municipio y a la naturaleza de los puestos disponibles, muchos de ellos asociados a programas temporales o a funciones muy concretas.

A pesar de ello, en el análisis cualitativo no se ha detectado una percepción de desigualdad en este ámbito. Las personas encuestadas consideran que tanto mujeres como hombres pueden acceder en igualdad de condiciones a las responsabilidades existentes, y no se han recogido indicios de barreras o trato desigual.

La promoción profesional es un ámbito que, en entidades de pequeño tamaño, puede no desarrollarse mediante itinerarios formales, pero sí puede fortalecerse mediante otras estrategias como el reconocimiento de funciones, el acceso equitativo a la información y la participación en acciones de formación o especialización.

Por ello, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple propuestas orientadas a:

- Garantizar la igualdad de oportunidades ante cualquier posible reorganización o reasignación de funciones
- Asegurar la transparencia en los procesos internos vinculados a la asignación de tareas o responsabilidades
- Fomentar el desarrollo profesional mediante el acceso igualitario a formación y a nuevos roles vinculados a proyectos o programas
- Incorporar criterios de igualdad de trato en cualquier procedimiento que implique cambios de puesto o ampliación de funciones

Condiciones de trabajo

Este apartado examina las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento de Baterno, con especial atención a aspectos como la estabilidad en el empleo, la jornada laboral, la duración de los contratos y la percepción sobre la organización del trabajo.

Según los datos recogidos en la ficha de identificación de la entidad y en el registro retributivo, la plantilla está compuesta por 11 personas, de las cuales una parte significativa tiene contratos de carácter temporal. Además, en el registro se observa una elevada proporción de jornadas parciales, lo que es habitual en entidades locales pequeñas, donde muchas contrataciones responden a la ejecución de programas específicos o a necesidades puntuales.

En los formularios dirigidos a la plantilla no se han recogido comentarios críticos vinculados a las condiciones de trabajo, ni se han identificado situaciones de malestar generalizado. Aun así, la combinación de temporalidad y parcialidad en determinados puestos puede tener un impacto diferenciado en la estabilidad laboral, el acceso a derechos o la percepción de seguridad por parte del personal.

La existencia de una plantilla reducida y la concentración de funciones en pocos perfiles puede también suponer una sobrecarga organizativa o dificultades para la conciliación, especialmente cuando coinciden bajas, permisos u otras situaciones que afectan al reparto del trabajo.

Por ello, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple medidas orientadas a:

- Analizar, cuando sea posible, el impacto de la temporalidad y la parcialidad en la estabilidad del empleo desde una perspectiva de género
- Fomentar, dentro de las posibilidades del Ayuntamiento, una organización del trabajo que tenga en cuenta la corresponsabilidad y el bienestar laboral
- Garantizar la igualdad de trato en las condiciones contractuales y en la aplicación de los derechos laborales, con independencia del tipo de jornada o duración del contrato
- Reforzar el diálogo interno sobre las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno organizativo más participativo y transparente

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Este apartado tiene por objeto valorar si el personal del Ayuntamiento de Baterno puede ejercer sus derechos de conciliación de forma equitativa,

así como identificar posibles necesidades en relación con la corresponsabilidad, la flexibilidad organizativa y el uso equilibrado de permisos.

Según los datos recogidos en el cuestionario de plantilla, el 75 % de las personas encuestadas indicó tener responsabilidades de cuidado. Esta proporción es elevada y refleja la importancia de la conciliación como una dimensión central en la vida laboral del personal municipal. No se han identificado, sin embargo, comentarios específicos vinculados a dificultades en el uso de estos derechos, ni en relación con la cobertura o la adecuación de los mismos.

El análisis de jornada muestra una elevada presencia de contratos a tiempo parcial, que en algunos casos pueden estar vinculados a la conciliación, aunque también pueden responder a la naturaleza de los programas o servicios prestados. Este aspecto deberá ser explorado con más profundidad en el desarrollo del Plan de Igualdad, en diálogo con la entidad.

En el formulario institucional tampoco se ha indicado la existencia de medidas específicas para promover la corresponsabilidad o para facilitar el uso de los permisos de conciliación por parte de toda la plantilla, independientemente del sexo. Esta situación es habitual en ayuntamientos de pequeño tamaño, donde las cargas de trabajo y la limitación de recursos dificultan la aplicación de políticas estructuradas en esta materia.

Por ello, se recomienda incorporar en el Plan de Igualdad propuestas que puedan ser adaptadas a las características de la entidad, como por ejemplo:

- Garantizar que toda la plantilla conozca sus derechos en materia de conciliación
- Facilitar el uso corresponsable de permisos por parte de mujeres y hombres, sin reforzar estereotipos
- Explorar fórmulas de flexibilidad organizativa compatibles con el tamaño y los recursos del Ayuntamiento
- Visibilizar el valor de la conciliación como parte de una cultura organizativa más saludable y equitativa

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Este apartado analiza si el Ayuntamiento de Baterno cuenta con mecanismos específicos para la prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tal como establece la legislación vigente en materia de igualdad.

Según la información recogida a través del cuestionario institucional, en el momento de elaboración del diagnóstico no consta la existencia de un protocolo formal de prevención del acoso. Tampoco se han identificado campañas, medidas de sensibilización o canales específicos de comunicación vinculados a esta temática.

En los cuestionarios dirigidos a la plantilla no se han recogido observaciones ni experiencias directas relacionadas con esta materia, lo que podría interpretarse como una ausencia de situaciones conflictivas, aunque también puede deberse a la sensibilidad del tema o a la falta de espacios institucionales donde abordarlo con confianza.

La normativa en vigor establece la obligatoriedad de contar con un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en todas las organizaciones. Este documento no solo debe prever medidas de actuación, sino también de prevención, formación y difusión.

Por ello, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad contemple como medida prioritaria:

- La elaboración, aprobación y difusión interna de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
- La designación de una persona de referencia con formación básica para actuar como canal de comunicación inicial
- La incorporación de contenidos sobre prevención del acoso en acciones formativas vinculadas a igualdad o clima organizativo
- La garantía de confidencialidad, protección y acompañamiento para cualquier persona que pueda encontrarse en esta situación

Infrarrepresentación femenina

Este apartado tiene como objetivo identificar si existe infrarrepresentación de mujeres (o de hombres) en determinados niveles, categorías o tipos de puestos dentro del Ayuntamiento de Baterno, de acuerdo con lo establecido en el Anexo VII de la Guía del Ministerio.

Según los datos obtenidos en el análisis cuantitativo, la plantilla del Ayuntamiento de Baterno presenta una mayoría femenina: el 72,7 % del personal son mujeres, frente al 27,3 % de hombres. Esta diferencia se reproduce también al analizar la distribución por tipo de contrato y jornada.

No obstante, al estudiar la clasificación profesional y los tipos de puesto, se observa una cierta concentración de mujeres en funciones operativas y de apoyo, como limpieza, atención o tareas administrativas. Los hombres, en cambio, aparecen mayoritariamente en puestos operativos y técnicos vinculados a servicios generales, así como en el cargo de representación política.

Esta distribución no responde necesariamente a un diseño discriminatorio, sino a una realidad organizativa habitual en ayuntamientos de tamaño reducido, donde el número de personas es limitado y los procesos de incorporación se vinculan a necesidades puntuales. Aun así, esta concentración de género por función o grupo profesional constituye una forma de segregación horizontal, que puede reforzar estereotipos o limitar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.

Por ello, se recomienda que el futuro Plan de Igualdad incluya medidas orientadas a:

- Analizar periódicamente la composición por sexo en los distintos puestos de trabajo
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los tipos de funciones, especialmente aquellas donde uno de los sexos esté ausente o infrarrepresentado
- Garantizar que los procesos de selección, contratación y reorganización se diseñen desde un enfoque no sexista
- Visibilizar referentes de ambos sexos en los distintos ámbitos profesionales del Ayuntamiento

A partir de este punto se presenta el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Baterno, diseñado sobre la base del diagnóstico previamente elaborado y validado por la Comisión Negociadora.

Introducción al Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se fundamenta en el diagnóstico elaborado durante el primer semestre de 2025, en el que se ha analizado con rigor la situación actual del Ayuntamiento de Baterno en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A lo largo del diagnóstico se han abordado aspectos clave como:

- La composición de la plantilla, con una mayoría de mujeres y una estructura funcional reducida
- La distribución por tipo de contrato y jornada, con presencia significativa de parcialidad y temporalidad
- La antigüedad y edad media, que reflejan una plantilla consolidada pero con necesidad de prever relevo generacional
- El nivel formativo del personal y su relación con los puestos ocupados
- La percepción del personal sobre igualdad, conciliación, promoción y cultura organizativa
- La posible infrarrepresentación de mujeres u hombres en determinadas funciones
- El contenido y uso del registro retributivo, incluyendo el análisis de posibles desigualdades salariales
- La existencia (o ausencia) de medidas activas en materias como formación, selección, prevención del acoso o conciliación

Con base en estos resultados, el Plan de Igualdad define una serie de líneas estratégicas y medidas que servirán para avanzar hacia un modelo organizativo más justo, corresponsable y respetuoso con los principios de igualdad.

Antes de presentar dichas líneas, conviene recordar algunos conceptos fundamentales que guían todo el proceso:

- Igualdad de trato: implica la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades: se refiere a que mujeres y hombres puedan acceder, permanecer y progresar en las mismas condiciones.
- Corresponsabilidad: alude a la distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidados y tareas domésticas, no solo entre personas, sino también entre la entidad y su personal.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: son manifestaciones de violencia de género en el entorno laboral, y su prevención es una obligación legal de la entidad.
- Medidas del plan: son propuestas de actuación concretas, diseñadas para corregir desequilibrios, eliminar barreras y generar una cultura interna más equitativa.

Este Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, y será implementado, evaluado y revisado periódicamente por la Comisión de Igualdad, con la participación activa del personal.

CONCLUSIONES

Conclusiones generales del diagnóstico

El proceso de diagnóstico del Ayuntamiento de Baterno ha permitido obtener una visión completa de la situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres, combinando el análisis de datos cuantitativos, cualitativos, organizativos y normativos.

Entre las principales conclusiones destacan:

- La plantilla estructural está compuesta por 11 personas, con una clara mayoría femenina (72,7 % mujeres frente al 27,3 % de hombres).

- La estructura organizativa es reducida, sin niveles jerárquicos intermedios, lo que limita las posibilidades de promoción o progresión profesional.
- Existe una alta presencia de contratos temporales y de jornada parcial, lo que condiciona la estabilidad laboral y el acceso a determinados derechos.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos operativos y de atención, mientras que los hombres ocupan puestos técnicos y de responsabilidad política.
- No se identifican brechas retributivas significativas. El análisis salarial muestra una leve diferencia a favor de las mujeres en los datos medios de 2024.
- La plantilla percibe una situación general de igualdad formal, sin barreras explícitas en el acceso, la promoción o la retribución, aunque sí se detectan necesidades de mejora en formación, conciliación y participación.
- No existe un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, ni medidas específicas en materia de igualdad formalizadas.
- La formación, promoción y conciliación se gestionan de forma no estructurada, sin planificación específica ni registro sistemático.
- El personal muestra una actitud favorable hacia la igualdad, y existe una base positiva sobre la que construir medidas sostenibles y ajustadas a la realidad de la entidad.

Estas conclusiones orientan la formulación de las líneas estratégicas y de las medidas que serán integradas en el futuro Plan de Igualdad.

Propuesta de líneas estratégicas y medidas

A partir de los resultados del diagnóstico, se formulan las siguientes líneas estratégicas como base para la elaboración del Plan de Igualdad. Cada una de ellas recoge un conjunto de medidas que podrán ser adaptadas y

validadas por la Comisión Negociadora, teniendo en cuenta la realidad organizativa del Ayuntamiento de Baterno y el marco legal vigente.

Línea 1. Transparencia e igualdad en el acceso y selección

Esta línea tiene como objetivo garantizar que todos los procesos de selección y contratación se realicen bajo criterios objetivos, inclusivos y respetuosos con el principio de igualdad de trato. La transparencia en el acceso al empleo es un factor clave para evitar desigualdades y asegurar condiciones equitativas para mujeres y hombres, especialmente en un contexto de plantilla reducida como el de las entidades locales.

Medidas orientativas:

- Establecer un procedimiento básico y documentado para la selección de personal.
- Incluir criterios objetivos y de igualdad en los procesos de contratación, incluso cuando se trate de contrataciones temporales.
- Promover una comunicación inclusiva y accesible en las ofertas de empleo.
- Fomentar una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres en los perfiles ofertados.
- Garantizar la difusión transparente de los procesos a través de canales adecuados y accesibles para toda la ciudadanía.

Línea 2. Promoción interna, desarrollo profesional y formación

Esta línea busca avanzar en la igualdad de oportunidades a lo largo de toda la trayectoria laboral, desde el acceso a la formación hasta la asignación de nuevas funciones. Promover el desarrollo profesional con perspectiva de género implica reconocer la experiencia, facilitar el acceso a la capacitación y evitar que existan barreras por sexo, jornada o tipo de contrato.

Medidas orientativas:

- Garantizar el acceso igualitario a las oportunidades de formación, incluyendo contenidos en materia de igualdad.
- Impulsar la planificación mínima de acciones formativas adaptadas a las necesidades reales del personal.
- Valorar el reconocimiento de funciones, experiencia y antigüedad en cualquier asignación interna de tareas.
- Incluir la igualdad de trato como principio transversal en cualquier reorganización o proyecto.
- Fomentar que el desarrollo profesional esté vinculado al mérito y no condicionado por factores indirectos como la disponibilidad horaria o la carga de cuidados.

Línea 3. Conciliación y corresponsabilidad

Esta línea pone el foco en garantizar el ejercicio real y efectivo del derecho a la conciliación, fomentando un uso corresponsable por parte de mujeres y hombres. También busca que las medidas de conciliación estén adaptadas a la realidad de la entidad, con especial atención a las situaciones derivadas de contratos parciales, temporales o con alta carga funcional.

Medidas orientativas:

- Visibilizar los derechos de conciliación en todos los canales de información interna.
- Promover el uso corresponsable de los permisos y recursos relacionados con los cuidados.
- Estudiar medidas organizativas compatibles con la realidad de la entidad (flexibilidad horaria, reparto de funciones, etc.).
- Garantizar que las personas con jornadas parciales o temporales puedan acceder en igualdad de condiciones a medidas de conciliación.

- Evitar que el ejercicio de los derechos de conciliación afecte negativamente al desarrollo profesional o a la participación en procesos internos.

Línea 4. Prevención del acoso y cultura de igualdad

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo es una obligación legal, pero también una oportunidad para fortalecer la cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero ante cualquier forma de violencia. Esta línea incluye medidas preventivas, formativas y de actuación rápida ante posibles situaciones de riesgo.

Medidas orientativas:

- Elaborar y difundir un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a la plantilla en prevención del acoso y trato igualitario.
- Nombrar una persona de referencia como canal de comunicación inicial, con apoyo externo si es necesario.
- Impulsar una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la escucha activa.
- Garantizar que el personal conozca cómo actuar ante una situación de acoso, a quién dirigirse y qué protección se le ofrece.

Línea 5. Seguimiento, evaluación y participación

Esta línea garantiza que el Plan de Igualdad no sea un documento estático, sino un instrumento vivo, sometido a revisión, participación y mejora continua. También permite asegurar la trazabilidad del avance y la detección temprana de obstáculos.

Medidas orientativas:

- Establecer una comisión de seguimiento que supervise la aplicación del Plan de Igualdad.

- Evaluar periódicamente las medidas y actualizar el diagnóstico cuando cambien las condiciones de la plantilla.
- Facilitar espacios de participación del personal para la mejora continua del plan.
- Recoger de forma sistemática información desagregada por sexo en todos los registros de la entidad.
- Documentar los avances, dificultades y buenas prácticas derivadas del plan para su difusión y aprendizaje interno.

Línea estratégica	Medida	Indicador	Responsable	Plazo estimado
Transparencia e igualdad en el acceso y selección	Establecer un procedimiento básico y documentado para la selección de personal	Procedimiento aprobado y accesible	Secretaría / Alcaldía	Primer semestre del plan
Transparencia e igualdad en el acceso y selección	Incluir criterios objetivos y de igualdad en las contrataciones, incluso temporales	Registros de contrataciones con criterios documentados	Secretaría / Alcaldía	Durante la vigencia del plan
Promoción interna, desarrollo profesional y formación	Garantizar el acceso igualitario a la formación y planificar acciones anuales	Número de acciones formativas realizadas por año	Alcaldía / Técnica de igualdad	Anualmente

Promoción interna, desarrollo profesional y formación	Reconocer funciones y experiencia en la reasignación de tareas	Registro de funciones asignadas con criterios claros	Alcaldía / Secretaría	Durante el primer año
Conciliación y corresponsabilidad	Visibilizar y garantizar el ejercicio corresponsable de la conciliación	Materiales informativos y uso efectivo de medidas	Secretaría / Comisión de igualdad	Durante el primer año
Prevención del acoso y cultura de igualdad	Elaborar y aplicar un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo aprobado, difundido y conocido por la plantilla	Alcaldía / Comisión de igualdad	Primer trimestre
Prevención del acoso y cultura de igualdad	Formar a la plantilla en prevención del acoso y trato igualitario	Acción formativa realizada e incorporada al plan anual	Técnica de igualdad / Secretaría	Primer semestre
Seguimiento, evaluación y participación	Establecer una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Acta de constitución de la comisión	Alcaldía / Comisión de igualdad	Primer trimestre
Seguimiento, evaluación y participación	Actualizar el diagnóstico cuando cambien las condiciones de la plantilla	Diagnóstico actualizado y aprobado por la comisión	Secretaría / Comisión de igualdad	A lo largo del plan según necesidad

Calendario de aplicación del Plan

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, con aplicación desde la fecha de su aprobación formal hasta el año 2029.

Se establece un sistema de revisión anual para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas y, en su caso, realizar los ajustes necesarios. La evaluación final se realizará en el último semestre de vigencia del Plan, y servirá de base para la elaboración de uno nuevo.

Evaluación y seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad será responsabilidad de la Comisión de Igualdad o de la Comisión Negociadora en caso de mantenerse activa.

Se establece un sistema de evaluación basado en los siguientes criterios:

- Revisión anual de los indicadores incluidos en la tabla de seguimiento
- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos sobre el grado de implementación
- Elaboración de un informe anual de seguimiento

La comisión podrá reunirse con carácter ordinario una vez al año y de forma extraordinaria si se requiere por cambios normativos, organizativos o por solicitud razonada.

Procedimiento de modificación del Plan

El Plan de Igualdad podrá ser modificado a lo largo de su vigencia en los siguientes supuestos:

- Cambios sustanciales en la plantilla o estructura organizativa
- Cambios normativos que afecten a su contenido
- Acuerdo mayoritario de la comisión negociadora o de igualdad

- Detección de limitaciones graves en la implementación

Toda modificación deberá realizarse por acuerdo de la comisión correspondiente y formalizarse mediante acta.

Registro del Plan de Igualdad

Una vez aprobado por la Comisión Negociadora, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento será remitido para su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto en la Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE núm. 79, de 3 de abril de 2023).

En concreto, según lo recogido en el artículo segundo de dicha resolución, el registro deberá incluir:

- El Plan de Igualdad aprobado por la entidad local.
- El Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, en caso de que la entidad disponga de uno propio.
- Las posteriores actualizaciones que se produzcan en ambos documentos.

Para cumplir con esta finalidad, el Ayuntamiento remitirá el Plan y, en su caso, el protocolo, al buzón institucional habilitado por la Dirección General de la Función Pública:

registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

Asimismo, los documentos serán publicados en la sección de igualdad de la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública (<https://funcionpublica.hacienda.gob.es>) y en el Portal de la Administración Pública (www.administracion.gob.es) para su difusión y conocimiento general.

Este procedimiento de registro y publicación no solo da cumplimiento a la normativa vigente, sino que refuerza el compromiso institucional del Ayuntamiento con la transparencia, la rendición de cuentas y la igualdad efectiva en el ámbito público.