



***I PLAN DE IGUALDAD DEL
AYUNTAMIENTO DE VALDECABALLEROS
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**
-

Introducción

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros es el resultado de un proceso participativo y comprometido que tiene como objetivo avanzar de forma decidida hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de la administración local.

Este documento recoge el conjunto de medidas planificadas por la entidad para corregir desigualdades, prevenir discriminaciones y garantizar que el principio de igualdad de trato y de oportunidades esté presente en todos los procesos y decisiones relacionadas con la gestión de personas. Se trata de un compromiso institucional alineado con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan la elaboración, aplicación y registro de los planes de igualdad y las medidas en materia retributiva.

El Plan se ha diseñado a partir de un diagnóstico riguroso de la situación actual de la plantilla municipal, que ha incluido tanto el análisis de datos cuantitativos como la percepción del propio personal a través de cuestionarios y procesos de consulta participativa.

Su aprobación responde a una voluntad política clara y a una necesidad técnica real de dotar al Ayuntamiento de herramientas de mejora organizativa. Al mismo tiempo, se enmarca en una visión más amplia de desarrollo local justo, inclusivo y respetuoso con los valores democráticos.

Este Plan será la hoja de ruta de los próximos años para seguir construyendo un Ayuntamiento más equitativo, profesional y comprometido con los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de su estructura.



Ayuntamiento de Valdecaballeros

GARANTÍA DEL COMPROMISO

De la Alcaldesa del Ayuntamiento de VALDECABALLEROS con el I PLAN DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de VALDECABALLEROS 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, entendiéndose 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 VALDECABALLEROS.

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

LA ALCALDESA PRESIDENTA,

Fdo.: M.^a del Carmen Rodríguez Rodríguez, en representación del Ayuntamiento de VALDECABALLEROS

En VALDECABALLEROS, a fecha de la firma electrónica.
(Documento firmado electrónicamente)

MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ (1 de 1)
ALCALDESA PRESIDENTA
Fecha Firma: 28/07/2025
HASH: 753d0c276a2b400177a85b4c76ad



Cod. Validación: 7K46CFM5LSNYS9ZRXSCTR7TG
Verificación: <https://valdecaballeros.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1





Ayuntamiento de Valdecaballeros

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 VALDECABALLEROS.
- 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/a, de entre sus integrantes, a MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ y Secretario/a BELEN PASTOR PEÑA

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.





Ayuntamiento de Valdecaballeros

- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

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.





Ayuntamiento de Valdecaballeros

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.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:00 horas del día 21 de marzo de MARZO de 2025.

Firma:

Firma:

En representación de la EMPRESA

En representación de TRABAJADORES/AS

Cod. Validación: 3NWA77YNSXPTGE4F3C9572GD
Verificación: <https://valdecaballeros.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 4



INFORME DIAGNÓSTICO Ayuntamiento de Valdecaballeros

METODOLOGÍA

Proceso de elaboración

El presente diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros se ha elaborado conforme a los criterios establecidos en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad. Asimismo, se ha seguido el marco metodológico definido en la planificación comarcal desarrollada por la propia Mancomunidad de Municipios Siberia. El objetivo es identificar posibles desigualdades por razón de sexo y establecer la base sobre la que se diseñará el futuro Plan Interno de Igualdad.

Proceso de trabajo

La elaboración del diagnóstico ha seguido una metodología mixta, que combina el análisis cuantitativo de los datos disponibles con la recogida de información cualitativa mediante formularios. El trabajo se ha estructurado en torno a los bloques temáticos definidos por el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, y se ha desarrollado en diferentes fases:

- Revisión de la documentación aportada por la entidad: ficha de identificación, registro retributivo, cuestionarios temáticos y actas oficiales.
 - Análisis de la plantilla a partir de datos actualizados, con especial atención a variables como el sexo, tipo de jornada, antigüedad, edad y categoría profesional.
 - Recogida de información cualitativa mediante formularios específicos dirigidos a la plantilla y al equipo directivo.
 - Participación activa del personal técnico de la Oficina de Igualdad y de la Comisión Negociadora, constituida formalmente el 21 de marzo de 2025.

Herramientas utilizadas

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado:

- La ficha de identificación como fuente oficial de referencia para la dimensión actual de la plantilla.
- El registro retributivo de 2024 como fuente para el análisis desagregado de edad, antigüedad, jornada y grupo profesional.
- Formularios específicos dirigidos a la plantilla y a la dirección, elaborados

conforme a los modelos del Ministerio de Igualdad.

- Cuestionarios temáticos cumplimentados sobre selección, promoción y formación.

Periodo de trabajo

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

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

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

Participación

El desarrollo del presente diagnóstico ha sido posible gracias a la colaboración activa del Ayuntamiento de Valdecaballeros, que ha mostrado en todo momento una disposición ejemplar. La implicación del equipo técnico y político, así como del personal de la plantilla, ha permitido abordar de manera rigurosa y cercana la realidad organizativa de la entidad en materia de igualdad. La constitución de la Comisión Negociadora ha reforzado el proceso, garantizando la participación estructurada, el diálogo y la legitimidad institucional en todas las fases del trabajo.

Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Valdecaballeros ha formalizado su compromiso con la igualdad mediante la firma del documento institucional de apoyo al Plan, emitido por la alcaldía con fecha de 18 de marzo de 2025. Este documento recoge la voluntad política de integrar la igualdad como principio transversal en la gestión de los recursos humanos y se alinea con la legislación vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Contextualización

El Ayuntamiento de Valdecaballeros, como administración pública de referencia en el ámbito local, asume con responsabilidad su papel impulsor de la igualdad de género, tanto dentro de su estructura organizativa como en su función de servicio público. La elaboración del presente diagnóstico se enmarca en el proceso de desarrollo del I Plan Interno de Igualdad de la entidad, como parte de una estrategia más amplia de transformación institucional impulsada desde el ámbito comarcal por la Mancomunidad de Municipios Siberia.

La estructura del ayuntamiento presenta características organizativas asociadas a la gestión de servicios en el entorno rural, como la rotación del personal eventual por programas y una plantilla diversa en funciones, jornadas y contratos. En este contexto, integrar la perspectiva de género no

solo permite garantizar derechos, sino también optimizar la organización interna y avanzar hacia una cultura laboral más justa, participativa y sostenible.

La puesta en marcha de este proceso no se concibe como un simple cumplimiento normativo, sino como una oportunidad para consolidar valores de equidad, mejorar la calidad del empleo público y convertirse en referente territorial en materia de igualdad de trato y de oportunidades.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	AYUNTAMIENTO DE VALDECABALLEROS
NIF	P0613700D
Domicilio social	PLAZA DE ESPAÑA 1
Forma jurídica	ADMINISTRACION LOCAL
Responsable de la Entidad	
Nombre	MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Cargo	ALCALDESA
Telf.	924643336
e-mail	alcaldia@valdecaballeros.es
Responsables nivel político de Igualdad	
Nombre	MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Cargo	ALCALDESA
Telf.	924643336
e-mail	alcaldia@valdecaballeros.es
Responsables nivel técnico de Igualdad	
Nombre	MARIA DEL CARMEN RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Cargo	ALCALDESA
Telf.	924643336
e-mail	alcaldia@valdecaballeros.es
DIMENSIÓN	

Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	12	Total	34
Centros de trabajo	Ayuntamiento, Biblioteca, Casa Cultura, Centro de Día.					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Sindicatos representados	0					
Personal funcionario	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5
Personal laboral	Mujeres	19	Hombres	10	Total	29
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	NO					
Auditoría retributiva	NO					

ORGANIGRAMA

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO – VALDECABALLEROS

Periodo de referencia: 2024

Órgano de Gobierno

Cargo	Dedicación
Alcaldesa Presidenta	Dedicación exclusiva

Personal funcionario

Puesto	Nº de plazas	Grupo
Secretaría-Intervención	1	A1/A2
Auxiliar Admón. General	1	C2
Policía Local	2	C1

Personal laboral fijo o indefinido

Puesto	Nº de plazas
Encargado de Obra	1
Conductor	1

Personal laboral temporal por programas

Puesto	Nº de personas	Jornada / Duración
Socorrista	2	J/P - 3 meses
Taquillero/Limpiadora	3	J/P - 3 meses
Monitor Deportivo	1	J/P
Auxiliar Ayuda a Domicilio	5	J/P - 5h
Cocinera Centro de Día	1	J/P
Limpiadora Centro de Día	1	J/P
Gerocultora Centro de Día	1	J/P
Auxiliar Administrativo/a	1	J/P
Monitor Universidad Popular	1	J/P - 5
Bibliotecaria	1	J/P
Limpiadora de Edificios	3	J/P
Jardinero	1	6 meses - Jornada completa
Peones	4	Jornada completa

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Análisis cuantitativo de la plantilla

Este apartado recoge los principales datos sobre la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros. El análisis se basa en los documentos oficiales proporcionados por la entidad, incluyendo la ficha de identificación y el registro retributivo, y tiene como objetivo identificar la distribución del personal según variables clave: sexo, tipo de contrato, categoría profesional, jornada, antigüedad y edad. Estos datos permiten detectar posibles desequilibrios de género y orientar las medidas del Plan de Igualdad.

Nota metodológica sobre el uso de fuentes de datos

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado los documentos oficiales facilitados por el Ayuntamiento de Valdecaballeros, en cumplimiento del procedimiento establecido. Como referencia principal para conocer la composición actual de la plantilla se ha tomado la ficha de identificación, por ser el documento que refleja de manera más precisa la realidad estructural de la entidad en el momento del análisis.

Adicionalmente, se ha utilizado el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024 como fuente complementaria para el tratamiento de variables como la edad, la antigüedad media, el tipo de jornada y la clasificación profesional. Este documento aporta un nivel de detalle importante que permite realizar análisis desagregados por sexo, aunque incluye también a personas no vinculadas a la plantilla estructural actual, al haber sido elaborado con base en el personal con percepciones económicas durante el ejercicio anterior.

Por este motivo, no se ha utilizado el listado general de personal como fuente principal de análisis, dado que se trata de un documento sin fecha de emisión y con carácter orientativo.

Ambos documentos han sido utilizados de forma conjunta, contrastando y complementando los datos, y aplicando criterios de rigor técnico y transparencia. La interpretación de los resultados se ha realizado con objetividad, sin emitir juicios sobre la gestión interna ni realizar suposiciones no verificadas, considerando siempre las características

organizativas propias de una administración local con estructura operativa diversa y servicios municipales de proximidad.

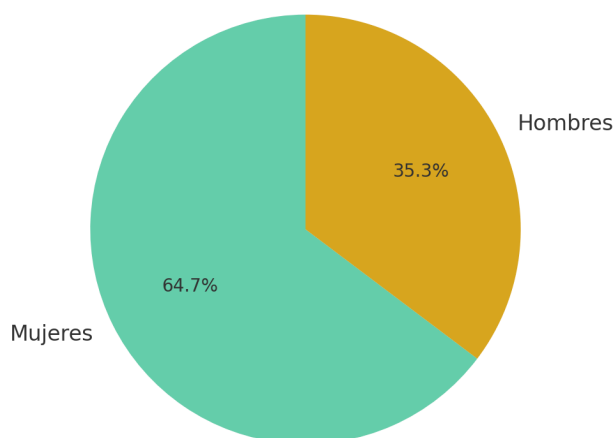
Composición general de la plantilla

Según los datos recogidos en la ficha de identificación, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Valdecaballeros está formada por un total de 34 personas trabajadoras. De ellas, 22 son mujeres y 12 son hombres, lo que representa una plantilla marcadamente feminizada, con un 64,7 % de mujeres frente al 35,3 % de hombres.

Sexo	Nº personas	Porcentaje
Mujeres	22	64,7 %
Hombres	12	35,3 %
Total	34	100 %

Esta composición incluye al personal vinculado directamente a los distintos servicios municipales, distribuidos entre el Ayuntamiento, la biblioteca, la Casa de Cultura y el Centro de Día. Se mantiene como base de referencia para el desarrollo del análisis cuantitativo. La significativa feminización de la plantilla, muy por encima del umbral del 60 %, obliga a considerar con especial atención los indicadores de estabilidad, jornada y acceso a categorías de responsabilidad, para evitar efectos estructurales de segregación o desigualdad indirecta.

Composición general de la plantilla (por sexo)



Tipo de contrato

La ficha de identificación del Ayuntamiento de Valdecaballeros recoge la existencia de 34 personas trabajadoras en plantilla, distribuidas en dos categorías contractuales: personal funcionario y personal laboral. No se ha declarado personal estatutario ni con otros tipos de contrato.

El desglose por sexo y tipo de contrato es el siguiente:

Tipo de personal	Mujeres	Hombres	Total
Personal funcionario	3	2	5
Personal laboral	19	10	29
Otros contratos	0	0	0
Total	22	12	34

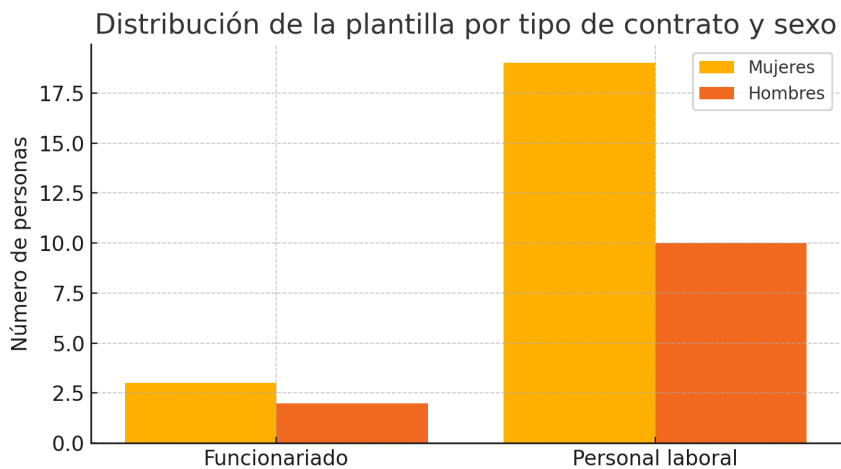
Estos datos han sido tomados directamente de la ficha oficial cumplimentada por el Ayuntamiento. En esta entidad, el grupo más numeroso es el de personal laboral, que representa un 85,3 % del total de la plantilla. En ambos tipos de contrato se observa una mayor presencia de mujeres, lo que refleja una feminización transversal, tanto en los puestos técnicos como en los operativos.

Por su parte, el registro retributivo 2024 corrobora esta tendencia, al mostrar una alta concentración de puestos feminizados en los ámbitos de limpieza, atención domiciliaria y servicios asistenciales. No obstante, debe tenerse en cuenta que este documento incluye personas con percepciones económicas en 2024 que no necesariamente forman parte de la plantilla estructural vigente, por lo que se ha utilizado únicamente para reforzar los patrones observados.

Respecto al documento adicional entregado como listado general de personal, se ha considerado solo como fuente de contraste, dado que no incluye fecha de emisión ni permite verificar su correspondencia exacta con la situación actual de la plantilla. No se ha empleado como base de cálculo estructural.

En conjunto, puede afirmarse que el Ayuntamiento de Valdecaballeros presenta una estructura contractual clara, con predominio del personal laboral femenino. Este dato adquiere relevancia en el diseño de medidas

específicas que favorezcan la estabilidad, la promoción interna y el acceso igualitario a la formación continua en los sectores más feminizados.



Tipo de jornada

Para el análisis del tipo de jornada se ha utilizado como fuente principal el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024, ya que es el único documento que recoge de forma detallada el porcentaje de jornada efectivamente realizada por cada persona trabajadora durante el periodo. Esta variable se ha analizado de forma desagregada por sexo.

Según los datos disponibles, el Ayuntamiento de Valdecaballeros cuenta con un total de 39 personas con jornada registrada, de las cuales:

- 34 son mujeres, y todas ellas figuran con jornada parcial.
- 5 son hombres, todos ellos también con jornada parcial.

Sexo	Jornada parcial	Total
Mujeres	34	34
Hombres	5	5
Total	39	39

Este patrón indica una presencia exclusiva de jornada parcial en la muestra analizada, lo cual se interpreta en el marco de la naturaleza temporal y rotativa de muchos puestos asociados a programas municipales, especialmente en los ámbitos de limpieza, ayuda a domicilio, cultura y

servicios deportivos. Estas áreas, tal como confirman también los formularios temáticos, se encuentran altamente feminizadas.

Debe señalarse que esta información no coincide plenamente con la plantilla estructural definida en la ficha de identificación, lo que se explica por la naturaleza del documento: el registro retributivo incluye a todas las personas con percepción económica en 2024, incluidas aquellas que ya no forman parte de la plantilla estable. No obstante, aporta una fotografía útil sobre el uso real de la jornada laboral en el ayuntamiento, y muestra con claridad que el empleo parcial afecta de forma abrumadora a las mujeres.

Este patrón se asocia frecuentemente con situaciones de inestabilidad contractual, menor acceso a formación y promoción, y exposición a desigualdades retributivas indirectas. Por tanto, constituye un indicador prioritario para la elaboración de medidas correctoras en el futuro Plan de Igualdad.

Antigüedad media

Para completar este análisis se han combinado dos fuentes: el registro retributivo de 2024, que incluye la fecha de antigüedad de parte del personal con percepciones económicas durante el ejercicio, y el cuestionario cumplimentado por la plantilla, donde cada persona ha indicado su tramo de antigüedad.

En el registro retributivo se identifican 75 personas con fecha válida de antigüedad. Los cálculos se han realizado tomando como referencia el 1 de abril de 2025, y ofrecen los siguientes resultados:

Sexo	Antigüedad media (años)
Mujeres	1,4
Hombres	3,7

Estos datos orientan sobre el tiempo medio de permanencia del personal que ha percibido retribuciones en 2024, aunque no reflejan necesariamente la plantilla estructural actual, ya que pueden incluir personas ya desvinculadas.

Para obtener una imagen más ajustada, se ha recurrido también al cuestionario de plantilla. Un total de 6 personas respondieron sobre su tramo de antigüedad, con la siguiente distribución por sexo:

Sexo	Menos de 2 años	Más de 5 años
Mujeres	2	2
Hombres	1	1

Esta distribución limitada —coherente con el patrón detectado en el registro— muestra que la mayoría del personal femenino se concentra en el tramo de menor antigüedad, mientras que entre los hombres hay equilibrio entre los dos tramos. Aunque el tamaño de la muestra es reducido, estos resultados refuerzan la tendencia general de mayor incorporación reciente por parte de las mujeres, especialmente en puestos vinculados a servicios temporales o programas específicos.

Será recomendable observar con atención los procesos de contratación, estabilización y desarrollo profesional, asegurando que el acceso a la permanencia y al reconocimiento interno se realice en condiciones de igualdad.

Edad media

Para realizar este análisis se han combinado dos fuentes: el registro retributivo del año 2024 y el cuestionario de plantilla, en el que se ha preguntado directamente a las personas trabajadoras por su tramo de edad.

A partir de esta información se ha calculado la edad de cada persona tomando como referencia el 1 de abril de 2025, obteniendo los siguientes resultados:

Sexo	Edad media (años)
Mujeres	45,9
Hombres	50,0

Esta diferencia de aproximadamente cuatro años refleja una mayor concentración de hombres en los tramos de edad más elevados, en línea con los resultados del análisis de antigüedad media.

Para contrastar esta tendencia, se ha consultado el cuestionario de plantilla. Aunque el número de respuestas ha sido reducido, los resultados muestran que entre las mujeres encuestadas la mayoría se concentra en el tramo de menor edad:

Sexo	Menos de 45 años	45 años y más
Mujeres	4	2
Hombres	0	0

Este dato, coherente con lo observado en el registro, refuerza la idea de una incorporación reciente de mujeres en edades intermedias, en contraste con una presencia masculina más consolidada en perfiles de mayor estabilidad y antigüedad.

La edad debe considerarse como un factor transversal en el diseño del Plan de Igualdad, especialmente en relación con la planificación de la carrera profesional, la conciliación y el acceso igualitario a la formación y promoción interna.

Clasificación profesional y segregación funcional

El análisis de la clasificación profesional se ha realizado a partir del registro retributivo del ejercicio 2024, que recoge la categoría o grupo profesional de cada persona con percepciones económicas durante el año. La información ha sido contrastada con la ficha de identificación y con el cuestionario temático sobre promoción interna, que aporta datos cualitativos sobre la percepción del personal.

Los resultados muestran una organización estructurada en torno a servicios municipales de atención directa, mantenimiento y gestión, con una distribución del personal por categorías que responde, en buena medida, a la naturaleza funcional de la entidad.

Entre las categorías más representadas se encuentran:

- Peón (20 personas): mayoritariamente hombres (90 %).

- Limpieza (12 personas): mayoritariamente mujeres (83,3 %).
- Ayuda a domicilio (11 personas) y monitoras (5 personas): completamente feminizadas (100 % mujeres).
- Categorías técnicas o administrativas (secretaría, administración, policía local): con menor representación numérica y distribución más equilibrada.

Esta configuración funcional es habitual en ayuntamientos pequeños, donde las necesidades de personal están asociadas a programas municipales, servicios de proximidad y contrataciones por tareas específicas. No se observan desequilibrios verticales relevantes, aunque sí una distribución por sexos diferenciada en los ámbitos operativos: ellas en cuidados y limpieza; ellos en mantenimiento y obras.

Respecto a la promoción profesional, el cuestionario temático muestra que no existen itinerarios formales de promoción interna, lo cual es coherente con el tamaño de la entidad y la baja rotación estructural. La única respuesta recogida indica que no siempre se informa a toda la plantilla sobre oportunidades internas y que el personal evaluador no dispone de formación específica en igualdad, aunque se reconoce que el equipo es mixto y que se aplican criterios objetivos.

Estos datos deben interpretarse con cautela. En este tipo de entidades, la estabilidad en los puestos y la baja tasa de movilidad interna hacen que la promoción no sea una vía habitual de desarrollo. No obstante, resulta conveniente continuar promoviendo la igualdad en los accesos iniciales y en el reconocimiento de funciones, asegurando que los criterios de responsabilidad y desempeño se apliquen de forma equitativa en todos los perfiles profesionales.

Nivel de estudios

Para completar este apartado, se ha recurrido al registro retributivo de 2024, que incorpora el nivel de estudios declarado por parte del personal con percepciones económicas durante ese ejercicio.

Los datos disponibles permiten establecer la siguiente distribución:

Nivel de estudios	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Educación secundaria obligatoria (ESO) – cod. 23	50	29	21	58,0 %
Educación secundaria incompleta – cod. 22	11	5	6	45,5 %
Grado medio de Formación Profesional – cod. 33	5	3	2	60,0 %
Bachillerato – cod. 32	3	1	2	33,3 %
Grado superior de Formación Profesional – cod. 51	2	2	0	100,0 %
Estudios universitarios de grado – cod. 59	2	2	0	100,0 %
Sin estudios declarados – cod. 80	1	1	0	100,0 %

La mayoría del personal cuenta con estudios de secundaria obligatoria, lo cual es coherente con los perfiles funcionales de la plantilla municipal, especialmente en servicios de proximidad. Se observa también la presencia de mujeres en todos los tramos educativos, incluyendo los niveles más altos (FP superior y estudios universitarios), lo que refuerza la necesidad de valorar adecuadamente las capacidades profesionales independientemente de la categoría laboral asignada.

En el tramo de educación universitaria y formación profesional superior, todas las personas registradas son mujeres, si bien el número total es reducido y no permite establecer conclusiones generales. Este dato puede tener interés para futuras políticas de desarrollo profesional y formación continua, especialmente si se consolida una estructura técnica o de gestión en el ayuntamiento.

Cabe señalar que estos datos no incluyen a todo el personal de la plantilla estructural, sino únicamente a quienes han percibido retribuciones durante 2024 y cuya información fue registrada de forma completa.

Análisis del Registro Retributivo

El presente apartado analiza el contenido del registro retributivo del Ayuntamiento de Valdecaballeros correspondiente al ejercicio 2024, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este documento incorpora la retribución media y mediana efectivamente percibida por cada persona trabajadora, desagregada por sexo y categoría profesional.

El objetivo del análisis es identificar posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres que desempeñan puestos de igual o similar valor, y valorar si dichas diferencias están justificadas según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Retribución media por categoría profesional

A partir de los datos de retribución media anual, se ha calculado la brecha salarial relativa por categoría. En este cálculo se han considerado únicamente las categorías con presencia de ambos sexos, o en su defecto, se ha señalado la existencia de diferencias extremas.

Los resultados muestran:

- Brechas elevadas en favor de los hombres en categorías como *auxiliar administrativo (C2)*, *oficial de primera*, *encargado* y *oficial de oficio*, donde la retribución media de las mujeres es nula (por ausencia de trabajadoras) frente a importes superiores a 8.000 o 13.000 euros anuales en el caso de los hombres.
- Brechas relevantes en categorías compartidas, como *gerocultor/a* (65 % de diferencia a favor de los hombres) y *monitor/a unidisc* (48 %).
- En el caso del personal *peón*, que cuenta con una muestra significativa (20 personas), se observa una diferencia del 10 % a favor de los hombres.
- También se registran brechas inversas (a favor de las mujeres) en categorías como *grupo IV* o *peón ordinario*, aunque estas presentan un número reducido de personas y deben interpretarse con cautela.

Estos datos deben contextualizarse con la estructura organizativa de la entidad, caracterizada por una alta feminización en los puestos vinculados a servicios temporales o de jornada parcial, y una mayor estabilidad masculina en categorías técnicas o de obra. Por tanto, las diferencias

salariales pueden deberse a factores objetivos como el tipo de jornada, la antigüedad o el carácter temporal del contrato. No obstante, será necesario asegurar que estos factores no se traduzcan en desigualdades estructurales por razón de sexo.

Limitaciones del análisis

El registro retributivo incluye exclusivamente a personas con percepciones económicas en 2024, lo que puede incluir personal eventual ya desvinculado. Además, algunas categorías no cuentan con representación de ambos sexos, lo que impide una comparación directa. Por ello, no es posible calcular una brecha salarial general de toda la plantilla con base metodológica sólida.

Conclusión

En conjunto, el registro no revela una brecha salarial global sistemática, pero sí pone de manifiesto desequilibrios significativos en determinadas categorías, que deben observarse con atención en el diseño del Plan de Igualdad. Resultará recomendable revisar la valoración de puestos, garantizar criterios retributivos equitativos y promover condiciones homogéneas de acceso a jornada, antigüedad y estabilidad en todas las áreas funcionales.

Representación legal del personal

Según la ficha de identificación cumplimentada por el Ayuntamiento de Valdecaballeros, la entidad no dispone actualmente de representación legal ni sindical del personal trabajador. Este dato se confirma también en el acta oficial de constitución de la Comisión Negociadora, en la que consta expresamente que no hubo respuesta por parte de las organizaciones sindicales al llamamiento formal realizado por el Ayuntamiento para participar en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

Ante esta circunstancia, y de conformidad con lo previsto en la normativa vigente, la Comisión Negociadora se ha constituido exclusivamente con representantes de la entidad y de la plantilla designados/as directamente, con el fin de garantizar la continuidad del proceso en condiciones de legitimidad y respeto a la normativa. La comisión quedó formalmente constituida el día 21 de marzo de 2025, con participación de personal técnico y político.

Aunque la ausencia de representación sindical es una situación habitual en entidades locales de pequeño tamaño, resulta recomendable mantener

canales abiertos de información y participación con la plantilla, especialmente en lo relativo a la implementación y seguimiento del futuro Plan de Igualdad. La creación de mecanismos internos de consulta, escucha y mejora continua puede contribuir a reforzar el compromiso compartido con los principios de igualdad y a garantizar una aplicación equitativa de las medidas en el conjunto de la organización.

Conclusión interpretativa del análisis cuantitativo

El análisis de la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros refleja una estructura organizativa adaptada a las características de una administración local de ámbito rural, con una fuerte orientación al servicio público directo y una distribución funcional muy vinculada a los programas municipales y a la atención comunitaria.

Entre los elementos más destacados se encuentran los siguientes:

- Predominio de mujeres en la plantilla, con un 64,7 % del total, según la ficha de identificación. Esta feminización se concentra especialmente en áreas como limpieza, ayuda a domicilio, cocina y dinamización sociocultural.
- Estructura contractual claramente laboralizada, con el 85 % del personal vinculado por contratos laborales, y tan solo 5 personas funcionarias. Esta situación es habitual en ayuntamientos pequeños y responde a la dependencia de programas específicos y bolsas de empleo.
- Alta parcialidad y temporalidad, especialmente entre las mujeres. El registro retributivo muestra que la totalidad de las personas con jornada parcial registrada son mujeres, lo que refuerza la necesidad de incorporar medidas de seguimiento sobre la estabilidad, duración y condiciones de trabajo en los sectores feminizados.
- Antigüedad y edad diferenciadas por sexo. Las mujeres presentan una antigüedad media de 1,4 años y una edad media de 45,9 años, frente a 3,7 años y 50,0 años en el caso de los hombres. Esta diferencia apunta a un patrón de incorporación reciente de mujeres, mientras los hombres tienden a ocupar puestos con mayor estabilidad histórica.

- Segregación funcional por sexo, con mujeres concentradas en servicios de cuidados, limpieza y tareas asistenciales, y hombres mayoritariamente presentes en puestos operativos y técnicos como peones, encargados u oficiales.
- Distribución formativa diversa, con presencia de mujeres en todos los niveles de formación, incluyendo estudios universitarios y FP superior. Esto sugiere un potencial para ampliar el acceso a categorías más técnicas o de gestión si se favorecen procesos igualitarios.
- Registro retributivo sin brecha global evidente, pero con diferencias importantes por categoría, especialmente en grupos masculinizados o con representación única de hombres. También se observan brechas inversas en algunos casos, aunque con menor representatividad.

En su conjunto, los datos confirman la existencia de desequilibrios organizativos vinculados al sexo en determinadas áreas, aunque no se observan situaciones de discriminación directa o sistemática. Estos hallazgos deben ser abordados desde una perspectiva constructiva, aprovechando la oportunidad que ofrece el Plan de Igualdad para introducir mejoras estructurales, reforzar la equidad y consolidar buenas prácticas en el acceso, la estabilidad y la valoración del personal en todos los ámbitos de la entidad.

Análisis cualitativo

Presentación del formulario y estructura

Como parte del análisis cualitativo, se ha diseñado y difundido un formulario específico dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros. Este instrumento ha sido elaborado conforme a los modelos de referencia del Ministerio de Igualdad, adaptado a la estructura y funciones de la entidad, y validado metodológicamente en el marco comarcal desarrollado por la Mancomunidad de Municipios Siberia.

El objetivo del formulario es recoger la percepción directa del personal sobre aspectos clave vinculados a la igualdad, con especial atención a la experiencia laboral, el acceso a oportunidades y la conciliación. Las respuestas obtenidas permiten complementar los datos cuantitativos del diagnóstico, añadiendo una dimensión subjetiva valiosa para el diseño de las medidas del futuro Plan de Igualdad.

El formulario se ha estructurado en tres bloques temáticos:

- **Parte A. Perfil sociodemográfico**
Incluye preguntas sobre sexo, edad, responsabilidades de cuidados, tipo de contrato y antigüedad. Esta información permite contextualizar las respuestas posteriores e identificar posibles patrones diferenciales por grupo.
- **Parte B. Percepción sobre igualdad de trato y oportunidades**
Recoge el grado de acuerdo del personal con afirmaciones relacionadas con la igualdad en la entidad, los procesos de selección, formación, promoción, conciliación, retribuciones y medidas frente al acoso. Las respuestas se han emitido en una escala de 1 a 4, con opción de respuesta "NS/NC".
- **Parte C. Aportaciones abiertas**
Incluye preguntas de carácter abierto sobre necesidades detectadas, propuestas de mejora y observaciones generales. Este bloque permite recoger comentarios cualitativos libres que no aparecen en otras secciones del diagnóstico.

El formulario ha sido difundido internamente por medios electrónicos, garantizando el carácter anónimo, confidencial y voluntario de las respuestas. La participación ha sido reducida, como suele ser habitual en entidades de pequeño tamaño, pero las respuestas recibidas ofrecen una muestra representativa para extraer tendencias generales y orientar acciones de mejora.

Participación del personal en el formulario

El formulario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros ha recibido un total de 6 respuestas válidas, todas ellas completas y sin omisiones, dado que el diseño incluía preguntas obligatorias en todos los

apartados. Esta participación representa una muestra útil en el contexto de una entidad con una plantilla estructural compuesta por 34 personas.

La participación ha sido exclusivamente femenina, lo que puede deberse a la propia composición de la plantilla —mayoritariamente femenina— y a una mayor implicación del personal vinculado a servicios de atención directa, que suele mostrar mayor sensibilidad hacia estos procesos. No obstante, la falta de respuestas masculinas impide realizar un análisis comparado por sexo en este apartado, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela y no generalizarse al conjunto del personal.

El nivel de completitud de los formularios ha sido óptimo. Las personas participantes han cumplimentado todas las secciones, incluyendo las preguntas abiertas del bloque C. Esta circunstancia ha permitido no solo registrar valores estadísticos, sino también identificar necesidades concretas y sugerencias de mejora planteadas directamente por el personal.

Desde una perspectiva metodológica, resulta destacable el compromiso de las personas participantes y la calidad de las respuestas obtenidas. Aunque no se haya alcanzado una participación mayoritaria, los datos recogidos permiten incorporar una voz interna valiosa al diagnóstico y constituyen una base de partida para fomentar futuros espacios de escucha activa y diálogo organizativo.

Análisis de aportaciones abiertas

El formulario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros incluía un bloque de preguntas abiertas en el que se invitaba al personal a expresar, de forma libre y anónima, sus observaciones sobre la situación de igualdad en la entidad, así como sus propuestas de mejora. Este tipo de preguntas permite recoger matices que no siempre se detectan en los ítems cerrados, y aporta información cualitativa especialmente útil para el diseño del futuro Plan de Igualdad.

Las aportaciones recibidas han sido especialmente valiosas, y todas ellas han sido formuladas en tono constructivo y respetuoso. A pesar del reducido número de personas que cumplimentaron el formulario, se han recogido varias ideas que permiten detectar áreas de interés común y posibles líneas de mejora.

Entre las necesidades detectadas más mencionadas destacan:

- La importancia de mejorar la organización interna de turnos y horarios, especialmente en servicios con mayor carga asistencial.
- La necesidad de mayor estabilidad laboral en determinados programas que implican renovación frecuente de personal.
- El interés por disponer de información clara sobre derechos laborales y medidas de conciliación disponibles.

En cuanto a las propuestas de mejora, las respuestas incluyen:

- Establecer criterios claros de acceso y rotación en las contrataciones por programas.
- Ofrecer más formación continua, especialmente en igualdad y prevención del acoso.
- Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la misma información y oportunidades, independientemente de su jornada o tipo de contrato.

Estas aportaciones coinciden con los patrones observados en el análisis cuantitativo y cualitativo, reforzando la percepción de que los retos vinculados a la conciliación, la estabilidad y la comunicación interna son cuestiones prioritarias para parte del personal. Aunque las respuestas han sido emitidas desde experiencias individuales, el tono general transmite compromiso con la mejora de la organización y una disposición positiva hacia la implantación del Plan de Igualdad.

Será recomendable mantener abiertos canales de participación como este en las siguientes fases del proceso, tanto para recoger nuevas sugerencias como para informar de forma transparente sobre las medidas que se vayan aplicando.

Percepción general sobre la igualdad

El formulario dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros incluía una batería de afirmaciones destinadas a conocer la percepción del personal sobre el grado de igualdad existente en la organización. Las

personas participantes valoraron cada afirmación en una escala del 1 al 4, siendo 1 el menor grado de acuerdo y 4 el mayor, con opción de marcar “NS/NC” en caso de no poder valorar la cuestión.

En esta sección se incluyen afirmaciones sobre:

- Igualdad de trato y oportunidades en general.
- Cultura organizativa en materia de igualdad.
- Sensibilización de la dirección.
- Acceso igualitario a la selección, la formación, la promoción y la retribución.
- Percepción sobre conciliación y medidas disponibles.

A pesar del número reducido de respuestas (6 en total), todas las personas encuestadas cumplimentaron el bloque de forma completa, lo que permite identificar algunas tendencias destacadas:

- Alta percepción de compromiso con la igualdad: la mayoría de las respuestas valoran positivamente la compatibilidad entre la cultura organizativa y los principios de igualdad.
- Reconocimiento del esfuerzo institucional: se valora que desde la dirección se están impulsando pasos en la dirección adecuada, aunque con espacio para mejorar en la información y la formación.
- Sensibilidad hacia la conciliación: se percibe que existen medidas que favorecen el ejercicio de los derechos de conciliación, aunque en algunos casos no son suficientemente conocidas o accesibles para toda la plantilla.

La ausencia de respuestas masculinas limita la posibilidad de análisis comparado por sexo, pero los resultados permiten confirmar que el personal femenino participante mantiene una valoración razonablemente positiva sobre los avances institucionales en materia de igualdad, especialmente teniendo en cuenta la realidad operativa de una entidad local con plantilla diversa y funciones muy especializadas.

Estos datos refuerzan la utilidad del diagnóstico como herramienta de escucha y apuntan a la necesidad de mantener procesos estables de sensibilización, información y evaluación participada de las medidas que se implementen a través del Plan de Igualdad.

Conciliación y uso de permisos

El formulario de plantilla ha incluido una serie de preguntas destinadas a evaluar la percepción del personal sobre la existencia y accesibilidad de medidas de conciliación en el Ayuntamiento de Valdecaballeros, así como el uso corresponsable de estos derechos por parte de mujeres y hombres.

Las personas participantes han valorado afirmaciones como:

- El grado de conocimiento de las medidas de conciliación disponibles.
- La percepción sobre el fomento del uso igualitario de estos derechos.
- La existencia de posibles limitaciones asociadas al uso de permisos y reducciones.

De forma general, las respuestas reflejan una valoración positiva sobre la existencia de medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Se reconoce que estas medidas están presentes en la organización y que existe cierta voluntad institucional para promoverlas. No obstante, también se identifican algunas limitaciones, especialmente relacionadas con el acceso desigual a la información y con las condiciones específicas de algunos contratos.

Las aportaciones abiertas recogen comentarios en los que se solicita:

- Mayor claridad sobre las medidas disponibles y los procedimientos para solicitarlas.
- La posibilidad de ajustar los turnos de forma consensuada, especialmente en áreas como ayuda a domicilio o limpieza.
- Que el uso de permisos no suponga ningún tipo de penalización, explícita o implícita, en la asignación de tareas o en futuras contrataciones.

La totalidad de las personas que respondieron al formulario son mujeres, muchas de ellas con responsabilidades de cuidado, por lo que sus observaciones aportan una visión especialmente relevante en este ámbito. Aunque la muestra es reducida, las tendencias detectadas coinciden con lo observado en otros municipios rurales: una estructura laboral feminizada, con jornadas parciales y temporales, que plantea retos adicionales para una conciliación efectiva.

Será recomendable reforzar la visibilidad de los derechos vinculados a la conciliación, asegurar su ejercicio en igualdad de condiciones y consolidar mecanismos de planificación del tiempo de trabajo que respeten tanto las necesidades del servicio como los derechos del personal.

Promoción profesional y formación

El análisis de los aspectos relacionados con la promoción interna y la formación continua se ha basado tanto en el formulario general cumplimentado por la plantilla como en los cuestionarios temáticos específicos. En ambos casos, la participación ha sido limitada, pero las respuestas recibidas ofrecen pistas útiles sobre las percepciones del personal en estos dos ámbitos.

Promoción profesional

El formulario de plantilla muestra una percepción moderadamente positiva respecto a la igualdad de oportunidades en el avance profesional. La mayoría de las personas encuestadas considera que la carrera profesional puede desarrollarse con las mismas oportunidades para mujeres y hombres, aunque también se identifican márgenes de mejora.

El cuestionario específico sobre promoción interna, cumplimentado por una única persona, recoge una valoración general favorable en cuanto a la objetividad del procedimiento, aunque también señala que no se informa a toda la plantilla sobre las oportunidades internas, ni se fomenta la presentación de candidaturas del sexo subrepresentado. Además, se indica que el personal evaluador no dispone de formación en igualdad, lo cual puede suponer una debilidad a medio plazo si en algún momento se amplía la estructura organizativa o se abren vías de movilidad interna.

En cualquier caso, debe recordarse que el Ayuntamiento de Valdecaballeros, como muchas entidades locales de pequeño tamaño, no cuenta con una estructura jerárquica que permita desarrollar trayectorias de promoción interna. La mayoría de los puestos son operativos y están

adscritos a programas o servicios con funciones bien definidas. Por este motivo, la promoción profesional no se configura como una vía realista de avance en la organización, y este hecho no debe interpretarse como una carencia, sino como una característica estructural.

Formación

En lo relativo a la formación, los resultados muestran una percepción positiva, aunque con espacio para reforzar la equidad en el acceso. El formulario general indica que las personas trabajadoras consideran que la formación es accesible para toda la plantilla con independencia del sexo. También se valora que las acciones formativas suelen impartirse en horario laboral, lo cual facilita la asistencia.

No obstante, en los comentarios abiertos se expresa interés por disponer de más formación específica en igualdad, prevención del acoso y derechos laborales. Este tipo de propuestas resulta especialmente valiosa en una plantilla diversa, con alta feminización y vinculación temporal, donde la formación puede convertirse en una herramienta de empoderamiento y profesionalización.

Será recomendable, en el marco del futuro Plan de Igualdad, establecer mecanismos para garantizar que todas las personas tengan acceso a las oportunidades formativas disponibles, especialmente aquellas con contratos a tiempo parcial o jornada reducida.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El formulario de plantilla incluyó una afirmación específica sobre el conocimiento de los procedimientos internos en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Esta pregunta permite evaluar el grado de información que maneja el personal sobre los mecanismos de actuación disponibles en la entidad ante este tipo de situaciones.

Los resultados muestran que, si bien algunas personas afirman tener conocimiento de la ruta a seguir en caso de acoso, otras indican que no disponen de esta información o no saben cómo actuar. Esta diversidad de respuestas sugiere que la información, en caso de existir, no está siendo comunicada de forma homogénea ni accesible a toda la plantilla.

Además, en la ficha de identificación del Ayuntamiento de Valdecaballeros, se indica explícitamente que la entidad no dispone actualmente de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto,

más allá de la percepción del personal, no se cuenta en este momento con un documento formal que establezca los procedimientos a seguir, los canales de denuncia, ni las medidas de protección.

En los comentarios abiertos del formulario no se han detectado referencias directas a situaciones de acoso, pero sí se han recogido propuestas relacionadas con la necesidad de formación específica en igualdad y derechos laborales, lo que puede incluir también formación sobre acoso y actuación ante el mismo.

Este diagnóstico permite identificar una necesidad clara y prioritaria de elaborar, aprobar y difundir un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, tal como establece la normativa vigente. La incorporación de este documento al Plan de Igualdad, junto con acciones de sensibilización, es una medida clave para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos en todos los servicios municipales.

Necesidades detectadas y valoración del Plan de Igualdad

A partir de las respuestas recogidas en el formulario de plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros, se han identificado varias necesidades compartidas por el personal participante, que coinciden con los patrones ya observados en el análisis cuantitativo:

- Mayor estabilidad en el empleo, especialmente en programas o puestos sujetos a contrataciones temporales o a jornada parcial.
- Información clara y accesible sobre derechos laborales y medidas de conciliación, destacando la importancia de que esta llegue a toda la plantilla con independencia del tipo de jornada.
- Formación específica en igualdad, prevención del acoso y procedimientos internos, tanto en contenidos como en accesibilidad a la oferta formativa.
- Criterios transparentes en los procesos de selección y rotación, especialmente en el caso de bolsas, sustituciones o asignaciones vinculadas a programas.
- Organización interna más consensuada, con propuestas como la planificación conjunta de turnos y la mejora de la coordinación entre servicios.

Estas necesidades han sido expresadas en un tono constructivo y desde el reconocimiento del esfuerzo que la entidad está realizando en materia de igualdad. Las personas que han participado en el diagnóstico han mostrado una valoración claramente positiva sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, entendiendo que este proceso representa una oportunidad para ordenar internamente, visibilizar derechos y avanzar hacia una organización más justa y cohesionada.

Todas las personas encuestadas han respondido afirmativamente a la pregunta “¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en tu entidad?”, lo que refuerza el apoyo institucional y operativo para el desarrollo de esta herramienta. Aunque la participación ha sido limitada, el respaldo mostrado por quienes han respondido resulta significativo y aporta legitimidad social al proceso.

Este bloque de análisis refuerza la idea de que el Plan de Igualdad no debe ser un documento meramente formal, sino una herramienta viva que responda a las condiciones específicas de la plantilla, y que contribuya a consolidar un entorno laboral más informado, corresponsable y equitativo.

Gráfico 1. Percepción del personal sobre aspectos generales de igualdad

El personal del Ayuntamiento de Valdecaballeros valora de forma claramente positiva la existencia de igualdad de trato en la entidad. Las puntuaciones más altas se concentran en los aspectos relacionados con la equidad en el trato, el compromiso institucional y la compatibilidad entre los valores de igualdad y la cultura organizativa.

Las tres afirmaciones de este bloque obtienen una puntuación media de 3,83 sobre 4, lo que refleja una percepción global muy favorable respecto a los principios básicos de igualdad. Este resultado constituye una base sólida para el desarrollo del futuro Plan de Igualdad y evidencia que la igualdad es percibida como un eje transversal ya presente en la organización.

Las afirmaciones valoradas en este bloque fueron las siguientes:

- En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - La dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad.
 - La igualdad es compatible con la cultura y filosofía de la entidad.

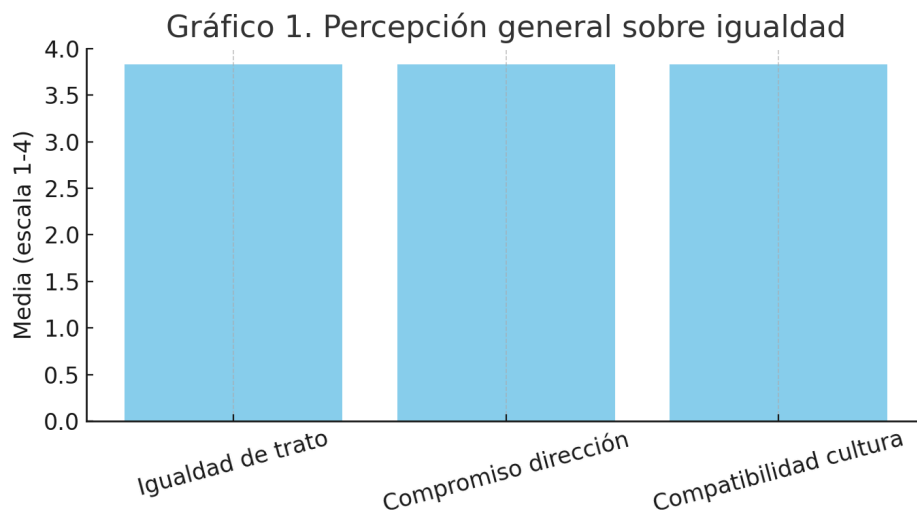


Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

Las valoraciones recogidas en este bloque muestran también una percepción positiva por parte del personal participante en relación con la igualdad en los procesos internos. Las puntuaciones más altas se concentran en el acceso equitativo a la formación y en la percepción de igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Las medias obtenidas se sitúan entre los 3,33 y los 3,83 puntos, lo que indica que, si bien existe una base sólida en términos de igualdad de oportunidades, también se identifican aspectos susceptibles de mejora, especialmente en la sistematización de criterios de selección y en la garantía de oportunidades reales de promoción interna.

Las afirmaciones valoradas en este bloque fueron las siguientes:

La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades.

La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo.

El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad.

El avance y progreso en la carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.

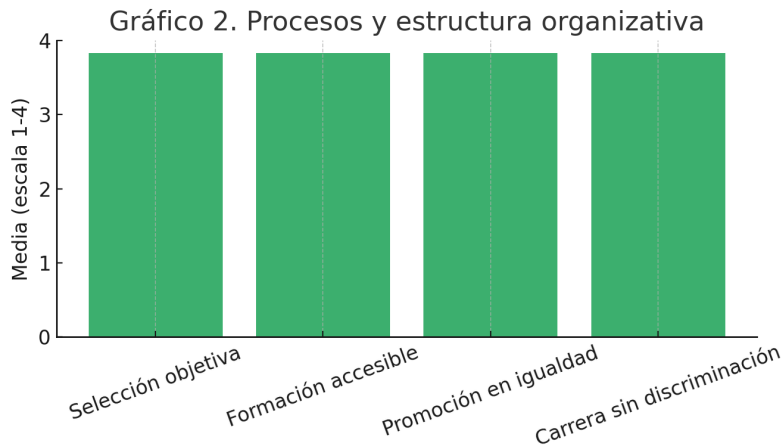


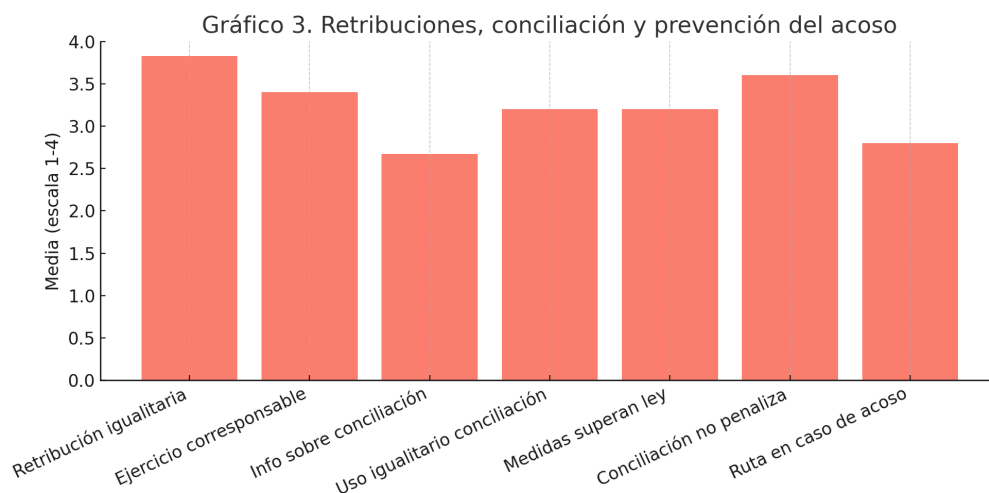
Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación

Las valoraciones recogidas en este bloque muestran una percepción positiva sobre la equidad retributiva y las medidas de conciliación en el Ayuntamiento de Valdecaballeros. Las puntuaciones más elevadas se concentran en el reconocimiento de que la conciliación no penaliza las oportunidades profesionales y en el ejercicio corresponsable de los derechos.

En cambio, se observa una puntuación media algo más baja en relación con la información sobre la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, con una media de 2,00, lo que señala una necesidad clara de mejora en la comunicación institucional sobre este aspecto.

Las afirmaciones valoradas en este bloque fueron las siguientes:

- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
 - Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
 - La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).
 - Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley.
 - Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.
 - La entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.



Percepción de la dirección

Además del formulario dirigido a la plantilla, se ha diseñado un cuestionario específico para recoger la percepción de la dirección sobre la situación de igualdad en el Ayuntamiento de Valdecaballeros. Este instrumento permite integrar la visión institucional sobre el desarrollo del Plan, la cultura organizativa y las oportunidades de mejora.

El cuestionario ha sido cumplimentado por la persona responsable de la dirección política de la entidad, conforme al procedimiento habitual en el marco comarcal. Las respuestas aportadas ofrecen información relevante y ayudan a interpretar la posición institucional respecto al proceso.

Entre las cuestiones valoradas de forma positiva destacan:

- El reconocimiento del impacto positivo del Plan de Igualdad, tanto en la cultura organizativa como en el desarrollo de políticas internas.
- La percepción de que el Plan ha contribuido a sensibilizar y visibilizar la igualdad como principio transversal en la entidad.
- La identificación del Plan como una herramienta útil para detectar desigualdades, ordenar procesos y mejorar la cohesión interna.

Asimismo, se reconocen algunos aspectos a reforzar:

- La necesidad de continuar mejorando la comunicación interna sobre medidas disponibles, especialmente en materia de conciliación.

- La importancia de ampliar las acciones de formación y sensibilización dirigidas a todo el personal, con contenidos específicos sobre igualdad y prevención del acoso.
- El interés por consolidar una cultura organizativa más participativa, donde el Plan de Igualdad se entienda como un proceso colectivo de mejora.

Las respuestas recibidas reflejan un alto grado de compromiso institucional, en línea con el documento de garantía firmado por la alcaldía, y reafirman la voluntad de avanzar de forma sostenida en la implementación del Plan de Igualdad como eje estratégico de mejora interna.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

Situación actual

El Ayuntamiento de Valdecaballeros desarrolla procesos de selección vinculados principalmente a la cobertura de servicios municipales esenciales y a la ejecución de programas de empleo de carácter temporal. Según el cuestionario temático cumplimentado por la entidad, la selección se gestiona de forma directa por el personal responsable de cada área, aplicando criterios propios en función de las necesidades del servicio.

En el mismo cuestionario se indica que no existen cláusulas de acción positiva en igualdad de méritos, y que no se aplican criterios formales o protocolos estructurados con perspectiva de género, lo cual es frecuente en entidades de este tamaño. No obstante, se señala que las personas encargadas de los procesos sí disponen de formación en igualdad, lo cual constituye un elemento valioso que contribuye a reforzar la objetividad y el enfoque igualitario en la práctica cotidiana.

En el cuestionario general de plantilla, la afirmación “La selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres” ha sido valorada con una media de 3,5 sobre 4,

lo que refuerza la percepción de transparencia, especialmente entre el personal femenino participante.

Interpretación de resultados

La información disponible sugiere un modelo de selección ajustado a la realidad operativa de una administración local con plantilla limitada. En este tipo de estructuras, donde los procesos suelen centrarse en coberturas rápidas y vinculadas a bolsas o programas, muchas decisiones se toman de forma cercana y personalizada, en base a experiencia y necesidades del servicio.

Aunque no se dispone de procedimientos formalizados, la existencia de formación en igualdad entre el personal responsable y la percepción positiva del conjunto de la plantilla refuerzan la confianza institucional en la equidad de los procesos.

Propuesta de mejora

- Incluir cláusulas de igualdad y no discriminación en las bases de convocatorias, incluso en procesos de corta duración.
- Sistematizar los criterios que ya se aplican de forma práctica mediante una guía interna de buenas prácticas adaptada a la realidad de la entidad.
- Continuar fortaleciendo la formación del personal responsable de los procesos de selección.
- Documentar las decisiones y justificar los criterios utilizados de forma sencilla y accesible.

Formación

Situación actual

Según los datos recogidos en los cuestionarios temáticos y en el formulario general de plantilla, el acceso a la formación en el Ayuntamiento de Valdecaballeros es percibido de forma positiva por parte del personal. La afirmación “La formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente del sexo” ha obtenido una valoración media de 3,5 sobre 4, lo que sugiere que el principio de igualdad se integra adecuadamente en la oferta formativa disponible.

El cuestionario específico sobre formación, cumplimentado por la entidad, no recoge registros de formación reciente durante el año 2024. Se indica que no se han realizado acciones formativas ni se han otorgado ayudas económicas para la asistencia a cursos externos, planes de desarrollo profesional o formaciones vinculadas a la adaptación de los puestos. Tampoco consta formación relacionada con competencias clave

(informática, liderazgo, etc.). Este tipo de situación es habitual en administraciones locales pequeñas, donde la carga operativa y la naturaleza de los servicios dificultan la planificación de actividades formativas regulares.

En los comentarios recogidos en el formulario de plantilla, algunas personas han expresado el deseo de recibir formación específica en igualdad, prevención del acoso y derechos laborales, así como la necesidad de que las acciones formativas estén disponibles para toda la plantilla, incluyendo aquellas personas que trabajan a jornada parcial o en puestos vinculados a programas temporales.

Interpretación de resultados

La situación formativa de la entidad refleja un contexto organizativo donde la prioridad está centrada en la prestación directa de servicios y la cobertura de necesidades operativas inmediatas. Este enfoque, completamente comprensible, puede dejar poco margen para la planificación estructurada de formaciones internas. Aun así, la percepción positiva del personal sobre el acceso equitativo indica que, cuando existe oferta, esta se gestiona de forma igualitaria y sin distinciones por razón de sexo.

Propuesta de mejora

- Planificar acciones formativas básicas, incluso de carácter anual, que puedan ser compartidas por varios servicios o perfiles.
- Incluir contenidos en igualdad, acoso, conciliación y corresponsabilidad dentro de la formación inicial o puntual.
- Ofrecer acciones en formato accesible (presencial breve o virtual) para facilitar la participación del personal con jornada parcial o turnos rotativos.
- Promover la participación del equipo directivo y técnico en formaciones que refuercen la gestión con enfoque de igualdad.

Promoción profesional

Situación actual

La promoción profesional en el Ayuntamiento de Valdecaballeros debe entenderse dentro del marco estructural de una administración local de pequeño tamaño, donde la mayoría de los puestos están vinculados a servicios operativos o programas específicos, y la rotación interna o la existencia de itinerarios de carrera formalizados es prácticamente inexistente.

Según el cuestionario temático cumplimentado por la entidad, no se ha identificado un sistema formal de promoción interna. No se aplican procesos internos reglados, ni se promueven de manera sistemática ascensos o cambios de categoría. Esta situación no debe interpretarse como una carencia, sino como una característica organizativa habitual en entidades locales con plantillas reducidas, donde cada puesto tiene un perfil funcional muy definido y cubre necesidades específicas del servicio.

En el formulario general de plantilla, la afirmación “El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre” ha sido valorada con una media de 3,5 sobre 4, lo que sugiere una percepción positiva de igualdad en este ámbito, especialmente entre las mujeres encuestadas. Tampoco se han identificado comentarios críticos ni observaciones abiertas vinculadas a este aspecto.

Interpretación de resultados

El modelo organizativo del ayuntamiento no contempla actualmente mecanismos internos de movilidad o promoción, lo cual es comprensible y frecuente en municipios de tamaño reducido. La estructura laboral responde más a la estabilidad de funciones que al desarrollo progresivo de trayectorias profesionales dentro de la entidad.

No obstante, existe conciencia institucional sobre la importancia de garantizar la igualdad en cualquier eventual proceso de cobertura interna, así como interés en avanzar hacia una cultura organizativa que valore las competencias y la trayectoria de forma equitativa, en caso de que en el futuro se amplíen estructuras o servicios.

Propuesta de mejora

- Asegurar que cualquier proceso interno que implique cambio de funciones o categoría se desarrolle bajo principios de igualdad, publicidad y transparencia.
- Diseñar criterios objetivos y compartidos para valorar el mérito y la experiencia del personal, en caso de promociones.
- Fomentar el reconocimiento de competencias dentro del puesto actual, como forma de dignificar y valorar la trayectoria profesional en contextos con baja movilidad.
- Explorar mecanismos simbólicos o administrativos de progresión interna (reconocimiento público, asignación de nuevas funciones, participación en decisiones) incluso cuando no implique un cambio de categoría formal.

Condiciones de trabajo y jornada

Situación actual

El Ayuntamiento de Valdecaballeros presenta una estructura laboral basada mayoritariamente en contratos laborales, con una parte importante del personal vinculado a programas temporales, servicios de atención directa y jornadas parciales. Esta realidad es habitual en municipios de tamaño reducido, donde los servicios se prestan de forma cercana y adaptada a las necesidades del entorno.

Según el análisis del registro retributivo de 2024, se han identificado 39 personas con jornada parcial registrada, de las cuales 34 son mujeres y 5 son hombres. Esto indica una clara concentración de mujeres en los puestos a tiempo parcial, aunque también existe presencia masculina en este régimen. Esta distribución coincide con los sectores más feminizados de la entidad, como limpieza, ayuda a domicilio o monitorado.

En los cuestionarios no se han detectado observaciones críticas directas sobre las condiciones laborales, pero sí se recogen propuestas de mejora relacionadas con la planificación de turnos, la estabilidad contractual y el acceso igualitario a los derechos laborales, especialmente para quienes trabajan en régimen parcial o con contratos temporales.

Interpretación de resultados

La estructura de jornada y condiciones laborales refleja una realidad operativa consolidada, centrada en la prestación de servicios comunitarios y en la rotación de personal en áreas específicas. La parcialidad, en este contexto, no responde a una desigualdad intencionada, sino al tipo de servicios y a la organización funcional de los mismos.

No obstante, la concentración femenina en determinados sectores y regímenes de jornada puede dar lugar a desigualdades indirectas si no se monitorea adecuadamente. Esta tendencia es común en muchas entidades locales, donde la contratación responde más a la lógica del servicio que a criterios estructurales de planificación de personal.

Propuesta de mejora

- Monitorizar de forma continuada los datos de jornada por sexo, para detectar posibles desequilibrios estructurales.
- Valorar, cuando sea posible, la consolidación de jornadas en áreas con alta parcialidad.
- Garantizar el acceso igualitario a derechos laborales, formación y participación institucional, independientemente del tipo de jornada.

- Reforzar la planificación de turnos de forma consensuada, especialmente en los servicios con mayor carga asistencial.

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

Situación actual

La organización de los tiempos de trabajo y el ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación han sido abordados tanto en el formulario de plantilla como en los cuestionarios temáticos. Las respuestas obtenidas permiten identificar percepciones positivas respecto al compromiso institucional, así como propuestas para seguir avanzando en esta materia.

En el cuestionario de plantilla, las afirmaciones vinculadas a la conciliación han sido valoradas de forma favorable. Por ejemplo:

- *“La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres”* obtuvo una media de 3,0 sobre 4.
- *“Las medidas de conciliación superan las establecidas por la ley”* fue valorada con 3,0.
- *“Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional”* alcanzó una media de 3,5.

Estos resultados indican que, aunque puede haber margen de mejora, existe una base sólida y una percepción positiva por parte del personal que ha participado.

En las aportaciones abiertas del formulario, algunas personas señalaron la importancia de consensuar turnos, ofrecer más información sobre derechos laborales y garantizar que el uso de medidas de conciliación no suponga ninguna limitación futura. Estas sugerencias reflejan el compromiso del personal con una cultura organizativa que favorezca la corresponsabilidad.

Interpretación de resultados

El Ayuntamiento de Valdecaballeros muestra una disposición favorable al

ejercicio de los derechos de conciliación, y las personas trabajadoras valoran positivamente el uso igualitario y la ausencia de penalizaciones. No obstante, como ocurre en muchas entidades locales con plantillas diversas, la dispersión de jornadas y la rotación de personal pueden dificultar que toda la plantilla acceda a la misma información o que algunas medidas se apliquen de forma homogénea.

Propuesta de mejora

- Reforzar los canales de comunicación sobre medidas de conciliación disponibles, asegurando que lleguen a todo el personal.
- Continuar promoviendo el uso corresponsable de los derechos de conciliación, independientemente del sexo o tipo de contrato.
- Garantizar que el uso de medidas como reducciones o permisos no genere efectos indirectos sobre las oportunidades profesionales.
- Valorar la posibilidad de incluir una guía o resumen accesible de los derechos y medidas existentes, como parte del Plan de Igualdad.

Infrarrepresentación femenina

Situación actual

El análisis de la plantilla del Ayuntamiento de Valdecaballeros pone de manifiesto una distribución desigual por sexo en determinados puestos, con una clara feminización de los servicios asistenciales y de atención directa, y una mayor presencia masculina en funciones técnicas u operativas.

Según el registro retributivo de 2024, categorías como *ayuda a domicilio*, *limpieza*, *monitorado* o *cocina* están ocupadas mayoritariamente o exclusivamente por mujeres. En cambio, los puestos de *peón*, *oficial de primera*, *encargado* o *operarios* presentan una mayoría masculina. Estas diferencias responden a patrones de segregación horizontal habituales en el mercado laboral, y no necesariamente a prácticas discriminatorias por parte de la entidad.

No se ha identificado infrarrepresentación femenina en el acceso a niveles jerárquicos superiores, ya que el ayuntamiento no cuenta con una estructura directiva compleja ni escalonada. Tampoco se han recogido aportaciones críticas al respecto en los formularios cumplimentados, lo que sugiere que la organización actual es percibida como ajustada a la realidad operativa de la entidad.

Interpretación de resultados

Las diferencias en la distribución por sexo entre categorías no deben interpretarse como resultado de una desigualdad intencionada, sino como una expresión de la estructura funcional de los servicios municipales y de los perfiles de empleo más habituales en el ámbito rural.

Aun así, es importante prestar atención a la representación equilibrada cuando se abran nuevas oportunidades, asegurando que el acceso a los diferentes puestos se realice en igualdad de condiciones, independientemente del sexo, y sin reproducir estereotipos de género.

Propuesta de mejora

- Garantizar que todas las convocatorias reflejen un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la presentación de candidaturas del sexo menos representado en los puestos con fuerte sesgo de género, si existe igualdad de méritos.
- Revisar periódicamente la distribución por sexo en las distintas categorías, como herramienta de seguimiento del Plan de Igualdad.
- Promover la diversificación de perfiles mediante campañas de visibilización y orientación profesional, especialmente en los sectores más feminizados o masculinizados.

Retribuciones

Situación actual

El análisis retributivo se ha realizado a partir del registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024, tal como establece la normativa vigente en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres. Este documento recoge la información sobre las retribuciones medias por sexo y categoría profesional.

Las diferencias están asociadas en buena parte a factores estructurales, como el tipo de jornada, la antigüedad, o la rotación en programas temporales. La ausencia de representación de ambos sexos en algunas categorías impide realizar comparaciones homogéneas.

En el formulario de plantilla, la afirmación “La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres” obtuvo una media de 3,8 sobre 4, lo que sugiere una alta percepción de equidad por parte del personal participante, especialmente entre las mujeres.

Interpretación de resultados

No se detecta una brecha retributiva global sistemática en la entidad, pero sí desequilibrios puntuales que deben observarse con atención. El hecho de que algunas categorías estén ocupadas exclusivamente por un sexo puede generar diferencias agregadas, aunque no respondan a una discriminación directa.

La percepción interna sobre equidad salarial es positiva, y no se han recogido observaciones críticas en este ámbito. Aun así, conviene incorporar la perspectiva retributiva en el seguimiento del Plan de Igualdad para consolidar buenas prácticas.

Propuesta de mejora

- Revisar periódicamente el registro retributivo para detectar posibles brechas por categoría o grupo profesional.
- Asegurar que las condiciones retributivas se definan siempre con criterios objetivos, verificables y accesibles.
- Garantizar que el tipo de jornada, la temporalidad o el acceso a complementos no reproduzca diferencias estructurales por razón de sexo.
- Incluir la dimensión retributiva en futuras valoraciones de puestos de trabajo o procesos de consolidación del empleo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Situación actual

Según consta en la ficha de identificación cumplimentada por el Ayuntamiento de Valdecaballeros, la entidad no dispone actualmente de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este dato es clave, ya que la existencia de dicho protocolo es una de las obligaciones básicas en el marco legal vigente en materia de igualdad.

En el formulario de plantilla, se planteó una afirmación concreta sobre el conocimiento de la ruta a seguir en caso de acoso. La media obtenida fue de 2,8 sobre 4, lo que refleja una percepción intermedia: algunas personas manifiestan conocer los procedimientos disponibles, mientras que otras indican no tener información suficiente o no saber cómo actuar. Esta dispersión en las respuestas sugiere que, aun en ausencia de un protocolo formal, pueden existir referencias informales o prácticas no sistematizadas.

En las aportaciones abiertas del formulario no se han identificado referencias directas a situaciones de acoso, lo cual es comprensible por el

carácter sensible del tema. No obstante, algunas personas participantes sí han mostrado interés por recibir formación específica en igualdad y derechos laborales, incluyendo la prevención del acoso como uno de los contenidos clave.

Interpretación de resultados

La situación actual pone de manifiesto una oportunidad clara de mejora. Aunque no se han detectado problemáticas activas ni una percepción negativa generalizada, la ausencia de un protocolo formalizado deja un vacío en cuanto a garantías y procedimientos ante situaciones de acoso. Esta circunstancia, frecuente en entidades pequeñas, debe abordarse desde un enfoque preventivo y formativo.

Propuesta de mejora

- Elaborar e implantar un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conforme a la normativa vigente.
- Garantizar su difusión clara, accesible y adaptada a toda la plantilla, con independencia del tipo de jornada o puesto.
- Ofrecer formación específica en esta materia al conjunto del personal, incluyendo herramientas para actuar ante situaciones de acoso.
- Incorporar un compromiso explícito contra el acoso en la declaración institucional y en el propio Plan de Igualdad.

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

Introducción al Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros ha sido elaborado a partir de un diagnóstico exhaustivo que ha analizado la situación actual de la plantilla desde una perspectiva de género, combinando datos cuantitativos, percepciones cualitativas y aportaciones directas del personal.

El diagnóstico ha permitido identificar una serie de fortalezas organizativas, como el compromiso institucional con la igualdad, la valoración positiva de los procesos de selección y formación, y la existencia

de un entorno laboral que, en términos generales, respeta los principios básicos de igualdad de trato y de oportunidades.

Asimismo, se han detectado áreas susceptibles de mejora, entre las que destacan la necesidad de formalizar herramientas clave como el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la consolidación de la información sobre derechos laborales y conciliación, y la integración sistemática de la perspectiva de género en los procesos internos.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado siguiendo los principios establecidos por la normativa vigente, abordando de manera específica las materias obligatorias definidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007:

- Procesos de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo y jornada.
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El enfoque adoptado en el análisis y en la planificación de medidas ha tenido en cuenta las características específicas de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Valdecaballeros: una plantilla de dimensión reducida, servicios de atención directa a la ciudadanía, alta vinculación a programas específicos y una composición laboral que refleja las dinámicas propias del medio rural.

El Plan de Igualdad se concibe como una herramienta realista y adaptada, diseñada para reforzar las buenas prácticas existentes, introducir mejoras progresivas y consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la corresponsabilidad y el respeto a los derechos fundamentales.

CONCLUSIONES

Conclusiones generales del diagnóstico

El presente diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros ha permitido realizar un análisis riguroso y adaptado a la realidad de una administración local de tamaño reducido, con una estructura funcional centrada en la prestación de servicios públicos esenciales y con una plantilla caracterizada por la diversidad de contratos, jornadas y perfiles profesionales.

A lo largo del proceso se han identificado fortalezas importantes, entre las que destacan:

- Una fuerte implicación institucional y un compromiso claro de la dirección con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Una plantilla mayoritariamente femenina, que valora de forma positiva los principios de igualdad y el trato recibido.
- La existencia de percepciones favorables respecto al acceso a la formación, la promoción profesional y la conciliación, a pesar de las limitaciones estructurales de movilidad interna.
- Una estructura retributiva sin indicios de brecha global, aunque con algunas diferencias entre categorías vinculadas a la distribución por sexo.

Junto a estas fortalezas, el diagnóstico ha permitido identificar también algunas oportunidades de mejora, todas ellas abordables y realistas:

- Formalizar herramientas clave como el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Consolidar la igualdad en el acceso a la formación y a los derechos laborales, especialmente en puestos con jornada parcial o alta rotación.
- Incorporar cláusulas de igualdad y perspectiva de género en los procesos de selección y contratación, incluso en convocatorias temporales.

- Reforzar la comunicación interna y la sensibilización, asegurando que toda la plantilla conozca sus derechos y las medidas impulsadas por la entidad.

El desarrollo de este diagnóstico ha contado con la participación activa de la plantilla y de la dirección, lo que garantiza una base sólida para la elaboración del I Plan Interno de Igualdad. El proceso ha sido acogido con interés y ha generado propuestas constructivas que muestran una disposición colectiva para avanzar hacia una organización más justa, corresponsable y equitativa.

En definitiva, el Ayuntamiento de Valdecaballeros parte de una base organizativa saludable y comprometida. El Plan de Igualdad permitirá ordenar, reforzar y visibilizar las buenas prácticas ya existentes, al tiempo que facilitará la implantación de medidas de mejora progresivas, sostenibles y plenamente adaptadas a su realidad local.

Ámbitos prioritarios de actuación

A partir del análisis cuantitativo y cualitativo realizado, y en base a los resultados obtenidos en cada una de las materias establecidas por la normativa vigente, se identifican los siguientes ámbitos prioritarios de actuación para el desarrollo del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros:

Formalización de herramientas clave para la igualdad

El Ayuntamiento de Valdecaballeros no dispone actualmente de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, tal como establece la legislación vigente en materia de igualdad. Esta carencia constituye una prioridad clara de actuación. La elaboración, aprobación y difusión de un protocolo propio permitirá no solo dar cumplimiento a las obligaciones normativas, sino también reforzar la seguridad jurídica interna, garantizar la protección integral de todas las personas trabajadoras y promover un entorno laboral seguro y respetuoso.

El protocolo deberá incluir procedimientos claros de actuación ante situaciones de acoso, medidas de protección para las víctimas, mecanismos de denuncia accesibles y un compromiso explícito de

tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia sexual o sexista en el ámbito laboral.

Mejora de la información y el acceso a derechos laborales

Durante el diagnóstico, las personas trabajadoras, especialmente aquellas con jornada parcial o vinculadas a programas temporales, manifestaron la necesidad de contar con una mayor claridad y accesibilidad en la información relativa a sus derechos laborales, particularmente en lo que respecta a medidas de conciliación, permisos, licencias y condiciones de trabajo.

Esta situación pone de manifiesto la importancia de reforzar los canales de comunicación interna, asegurando que toda la plantilla —con independencia de su puesto, tipo de contrato o jornada— reciba la misma información y pueda ejercer sus derechos en condiciones de igualdad. Mejorar el acceso a la información no solo promueve la equidad, sino que también fortalece la cohesión organizativa y contribuye al bienestar laboral.

Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección y contratación

Aunque el funcionamiento general de los procesos de selección en el Ayuntamiento de Valdecaballeros es percibido como transparente y basado en criterios objetivos, no existen aún mecanismos formalizados que incorporen de manera explícita la perspectiva de género.

Incorporar cláusulas de igualdad, lenguaje inclusivo y buenas prácticas en todas las fases de los procesos de selección y contratación resulta prioritario, especialmente en el caso de bolsas de empleo, sustituciones o programas subvencionados, donde pueden producirse desequilibrios si no se aplican criterios de igualdad de forma sistemática. La incorporación de estas medidas permitirá reforzar la equidad en el acceso al empleo público y garantizar oportunidades reales para todas las personas.

Seguimiento de la distribución por jornada y tipo de contrato

El análisis cuantitativo del diagnóstico ha puesto de manifiesto una alta concentración de mujeres en contratos de jornada parcial y en puestos vinculados a servicios de atención directa, un fenómeno que reproduce patrones estructurales de segregación ocupacional.

Esta distribución, aunque común en entornos rurales, puede derivar en situaciones de desigualdad indirecta si no se monitoriza y corrige de manera progresiva. Será fundamental implementar mecanismos de seguimiento periódico que permitan analizar la evolución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y jornada, y diseñar, en su caso, acciones de mejora organizativa orientadas a promover una mayor equidad estructural.

Impulso a la formación en igualdad y sensibilización del personal

La necesidad de fortalecer la formación en igualdad ha sido identificada de forma reiterada tanto por el equipo técnico como por el personal participante en el diagnóstico. Existe un consenso claro sobre la importancia de incorporar contenidos de igualdad, prevención del acoso, lenguaje inclusivo y corresponsabilidad en la formación interna.

Planificar acciones formativas básicas y accesibles, adaptadas a la realidad de la plantilla y a las posibilidades organizativas de la entidad, contribuirá de forma decisiva a reforzar la cultura organizativa basada en la equidad, prevenir discriminaciones y empoderar al personal en el ejercicio de sus derechos.

Estos ámbitos constituirán la base sobre la que se articularán las líneas estratégicas y medidas del Plan de Igualdad, permitiendo orientar las acciones de manera concreta, progresiva y plenamente adaptada a la realidad organizativa, funcional y social del Ayuntamiento de Valdecaballeros.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros se plantea como una herramienta estratégica y operativa al servicio de la transformación institucional. Su propósito es avanzar hacia una organización más equitativa, corresponsable y segura, en la que todas las

personas que forman parte de la plantilla puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, con independencia de su sexo, jornada o tipo de contrato.

A partir del diagnóstico realizado y de los ámbitos prioritarios de actuación identificados, se establecen los siguientes objetivos generales, que constituyen el marco de referencia para todas las líneas estratégicas y medidas concretas del Plan:

1. Integrar el principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos internos del Ayuntamiento

El objetivo es garantizar que la igualdad entre mujeres y hombres no sea únicamente un principio normativo, sino una realidad aplicada en el día a día. Esto implica incorporar esta perspectiva en los procesos de selección, contratación, formación, condiciones laborales y acceso a derechos, de forma transversal y coherente, promoviendo entornos laborales más justos, transparentes y respetuosos con la diversidad.

2. Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y de cualquier forma de acoso

La igualdad efectiva requiere entornos seguros y protegidos frente a cualquier forma de violencia o discriminación. Por ello, el Plan se compromete a la elaboración, implantación y difusión de protocolos específicos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a impulsar acciones formativas y de sensibilización que fortalezcan una cultura institucional de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.

3. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del conjunto de la plantilla

Este objetivo busca asegurar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación contractual, puedan ejercer en igualdad sus derechos de conciliación y corresponsabilidad, con medidas que sean accesibles, conocidas y utilizadas por mujeres y hombres por igual. La conciliación no debe ser vista como una carga ni como un

privilegio, sino como una condición de bienestar y equilibrio al servicio de la calidad del empleo público.

4. Promover la equidad estructural en el empleo municipal

El Plan de Igualdad trabajará para identificar y corregir posibles desequilibrios estructurales en la plantilla, como la sobrerrepresentación femenina en puestos temporales o a tiempo parcial, o la concentración de determinados sexos en áreas funcionales concretas. Para ello, se establecerán sistemas de seguimiento de indicadores clave como la jornada, la antigüedad, la distribución de tareas o la participación interna.

5. Sensibilizar y formar al personal de manera progresiva y adaptada

La igualdad no puede imponerse: se construye a través del conocimiento, la empatía y la formación. Este objetivo busca fortalecer la cultura organizativa en materia de igualdad, dotando a la plantilla de herramientas básicas, accesibles y realistas que les permitan aplicar la igualdad en sus funciones diarias. La sensibilización será continua, práctica y adaptada a la estructura del Ayuntamiento.

6. Reforzar la transparencia y la objetividad en la gestión de personal

La gestión de personas con perspectiva de género implica establecer mecanismos claros, objetivos y accesibles. Este objetivo impulsa la mejora progresiva de la transparencia en los procedimientos internos, especialmente en relación con la cobertura de puestos, la asignación de tareas, la formación y la participación del personal. Se fomentarán buenas prácticas ajustadas a la estructura y recursos disponibles en la entidad.

Estos objetivos generales orientan la definición de las líneas estratégicas y de las medidas que conforman el Plan de Igualdad. Cada uno de ellos se vincula a acciones concretas, progresivas y adaptadas a la dimensión y los recursos del Ayuntamiento de Valdecaballeros, con un enfoque realista y comprometido con la mejora continua.

Propuesta de actuación

Sobre la base de estas conclusiones, se diseñará el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valdecaballeros. Este incluirá medidas evaluables y adaptadas al contexto organizativo y territorial de la entidad, alineadas con la legislación vigente y con los principios de igualdad de género.

Propuesta de líneas estratégicas y medidas

Línea estratégica 1. Igualdad en el acceso al empleo público

Objetivo general:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación, reforzando la transparencia, la objetividad y la inclusión desde una perspectiva de género.

La igualdad en el acceso al empleo constituye uno de los pilares fundamentales para construir organizaciones más equitativas y representativas. Asegurar que todas las personas, con independencia de su sexo, puedan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de selección y contratación públicos refuerza la justicia social, mejora la calidad institucional y fortalece la imagen del Ayuntamiento como entidad comprometida con los valores democráticos.

Medidas propuestas:

- Incluir cláusulas de igualdad y no discriminación en las bases de futuras convocatorias.
Se introducirán de forma sistemática cláusulas específicas que recojan el compromiso del Ayuntamiento de Valdecaballeros con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando que este principio esté presente desde el diseño de cada proceso de selección, tanto en puestos estructurales como en programas temporales.
- Diseñar una guía breve de buenas prácticas en selección adaptada a la realidad municipal.
Esta guía proporcionará recomendaciones sencillas y prácticas para las personas responsables de los procesos selectivos, incluyendo

orientaciones sobre el uso de lenguaje inclusivo, criterios objetivos de valoración y fórmulas para evitar sesgos inconscientes en la toma de decisiones. La guía será adaptada al tamaño y características operativas del Ayuntamiento.

- Garantizar la publicidad efectiva y el acceso equitativo a las convocatorias, especialmente en programas temporales.

Se reforzarán los mecanismos de difusión de las convocatorias públicas a través de tablones oficiales, medios digitales y cualquier otro canal accesible, asegurando que todas las personas interesadas puedan conocer y optar a las oportunidades de empleo en igualdad de condiciones.

- Mantener el uso de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo y comunicaciones públicas.

El Ayuntamiento consolidará el uso de un lenguaje que visibilice a todas las personas, evitando expresiones sexistas o excluyentes y promoviendo una comunicación institucional respetuosa, inclusiva y coherente con los principios de igualdad.

- Ofrecer formación básica en igualdad al personal implicado en procesos de selección.

Se planificará formación específica para las personas responsables de la selección de personal, orientada a integrar el enfoque de igualdad en todas las fases del proceso: elaboración de bases, valoración de méritos, entrevistas y resolución final. Esta medida busca reforzar la capacidad institucional para garantizar procesos realmente objetivos, inclusivos y equitativos.

Línea estratégica 2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general:

Prevenir cualquier forma de acoso en el entorno laboral mediante el desarrollo de herramientas específicas, acciones formativas y actividades de sensibilización dirigidas al conjunto de la plantilla.

La prevención del acoso sexual y por razón de sexo constituye un elemento esencial para garantizar entornos laborales seguros, dignos y respetuosos.

El Ayuntamiento de Valdecaballeros asume el compromiso de actuar de manera proactiva en esta materia, dotándose de instrumentos claros que permitan prevenir, detectar y actuar frente a cualquier conducta que atente contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Medidas propuestas:

- Elaborar e implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Se elaborará un protocolo adaptado a la realidad organizativa del Ayuntamiento, que establezca procedimientos claros para la prevención, denuncia, tramitación y resolución de casos de acoso sexual o por razón de sexo. Este documento garantizará la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y el respeto a los principios de presunción de inocencia y debido proceso.
- Difundir el protocolo a toda la plantilla mediante canales accesibles.
Una vez aprobado, el protocolo será difundido a través de todos los medios de comunicación interna disponibles (correo electrónico, tablones de anuncios, reuniones informativas, etc.), asegurando que su contenido sea conocido por el conjunto del personal y accesible en cualquier momento.
- Incluir referencias al protocolo en los procesos de acogida, formación y documentos internos.
El protocolo formará parte de los materiales entregados al nuevo personal en los procesos de acogida, y se integrará como referencia obligada en las formaciones internas, circulares organizativas y normativa interna que afecte a la gestión de personas.
- Realizar al menos una acción formativa básica sobre prevención del acoso durante la vigencia del Plan.
Se planificará una acción formativa dirigida al conjunto de la plantilla, con el objetivo de informar, sensibilizar y capacitar al personal sobre la identificación temprana de conductas de riesgo, los mecanismos de actuación existentes y el compromiso institucional frente al acoso. Esta acción contribuirá a consolidar una cultura organizativa de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación sexual o sexista.

Línea estratégica 3. Mejora de la conciliación y la corresponsabilidad

Objetivo general:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal, promoviendo el uso corresponsable de los derechos y garantizando la accesibilidad de todas las personas trabajadoras a las medidas disponibles.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una condición fundamental para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mejorar la calidad del empleo y fortalecer la sostenibilidad de las organizaciones. El Ayuntamiento de Valdecaballeros reconoce la importancia de promover una cultura de corresponsabilidad que permita compatibilizar las exigencias laborales con las responsabilidades personales y familiares de todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, tipo de contrato o jornada laboral.

Medidas propuestas:

- Recoger en un documento accesible todas las medidas de conciliación disponibles.
Se elaborará un documento sencillo, actualizado y accesible que recoja de manera clara todas las medidas de conciliación reconocidas en el ámbito del Ayuntamiento, ya sean derivadas de la legislación vigente, de convenios aplicables o de iniciativas propias. Este documento servirá como referencia práctica para el personal y como instrumento de transparencia interna.
- Asegurar que la información llegue de forma clara a toda la plantilla, incluidas personas con jornada parcial.
Se garantizará que todas las personas trabajadoras, especialmente aquellas con jornada parcial, contratos temporales o vinculaciones a programas específicos, reciban la misma información sobre sus derechos en materia de conciliación. Se utilizarán medios de comunicación adaptados a las características de la plantilla, con lenguaje claro y accesible.

- Fomentar el uso igualitario de los derechos de conciliación entre mujeres y hombres.
Se impulsarán campañas informativas y acciones de sensibilización dirigidas a normalizar el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación, desmontando estereotipos de género que históricamente han asociado estos derechos al personal femenino. Se trabajará para que el disfrute de permisos, reducciones de jornada o medidas de flexibilización no esté condicionado ni penalizado de forma directa o indirecta.
- Establecer mecanismos internos de consulta para la mejora de la planificación de turnos.
Se pondrán en marcha mecanismos de escucha activa y consulta interna que permitan recoger las necesidades y propuestas del personal en relación con la organización de los turnos y horarios de trabajo, especialmente en los servicios de atención directa. La planificación se realizará buscando un equilibrio entre las necesidades organizativas y el derecho a la conciliación.
- Incluir referencias a la conciliación en futuras convocatorias de empleo.
Se incorporarán cláusulas que hagan visible el compromiso del Ayuntamiento de Valdecaballeros con la conciliación y la corresponsabilidad en las bases de selección y en la documentación de nuevas convocatorias de empleo público, reforzando así el compromiso institucional con un entorno laboral más inclusivo y sostenible.

Línea estratégica 4. Formación y sensibilización en igualdad

Objetivo general:

Fortalecer la cultura organizativa en igualdad a través de la formación progresiva, accesible y adaptada a las características de la plantilla, promoviendo la sensibilización activa del conjunto del personal.

La formación en igualdad es una herramienta clave para avanzar hacia una organización más justa, corresponsable y respetuosa con los derechos fundamentales. No solo permite dotar de conocimientos específicos al personal, sino que también contribuye a transformar actitudes, prevenir

discriminaciones y generar entornos laborales más inclusivos. El Ayuntamiento de Valdecaballeros apuesta por integrar la formación en igualdad como parte de su estrategia de mejora continua y compromiso institucional.

Medidas propuestas:

- Planificar una acción formativa básica anual en materia de igualdad.
Se organizará, como mínimo, una acción formativa anual centrada en contenidos esenciales de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La planificación se adaptará a las disponibilidades y características de la plantilla, buscando fórmulas flexibles que permitan una alta participación.
- Priorizar contenidos sobre derechos laborales, prevención del acoso, lenguaje inclusivo y corresponsabilidad.
Los contenidos formativos se centrarán en materias prácticas y de aplicación inmediata, como los derechos laborales vinculados a la igualdad, los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la utilización de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, y la promoción de la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar que la formación sea accesible a personas con diferentes tipos de jornada.
Se facilitará el acceso a la formación a todo el personal, incluyendo a quienes tengan jornadas parciales, turnos rotativos o vinculaciones a programas temporales. Para ello, se priorizarán formatos presenciales breves, formaciones online o materiales autoformativos adaptados a la diversidad de situaciones.
- Incluir la participación del equipo directivo en las acciones formativas.
El compromiso con la igualdad debe ser visible en todos los niveles de la organización. Por ello, se promoverá la participación activa del equipo directivo en las acciones formativas, reforzando su papel como agentes de cambio interno y referentes de buenas prácticas.
- Estudiar fórmulas de reconocimiento interno para las personas participantes.

Se valorará la posibilidad de establecer sistemas de reconocimiento simbólico o institucional para las personas que participen en las formaciones, como certificados, menciones internas o incorporación de la formación realizada en el expediente personal, contribuyendo así a prestigiar el compromiso individual con la igualdad.

Línea estratégica 5. Seguimiento y mejora continua

Objetivo general:

Garantizar la aplicación efectiva del Plan de Igualdad y realizar su seguimiento de forma participativa, estructurada y continua, asegurando la sostenibilidad de las acciones y la mejora progresiva de los resultados.

El seguimiento del Plan de Igualdad es un elemento esencial para garantizar que las medidas diseñadas se implementen de forma efectiva, se evalúe su impacto real y se realicen los ajustes necesarios en función de la evolución de la organización. El Ayuntamiento de Valdecaballeros asume este compromiso como parte de su responsabilidad institucional hacia la igualdad de trato y de oportunidades.

Medidas propuestas:

- Constituir una Comisión de Seguimiento tras la aprobación del Plan.
Se constituirá una Comisión de Seguimiento interna, integrada por representantes del Ayuntamiento y de la plantilla, que velará por la correcta implantación, supervisión y actualización del Plan de Igualdad. Esta comisión será un espacio de diálogo, participación y construcción colectiva en torno a la igualdad.
- Realizar al menos una reunión semestral de seguimiento con acta registrada.
Se establecerá un calendario mínimo de reuniones semestrales para evaluar el grado de avance de las medidas previstas, detectar posibles dificultades y proponer ajustes o mejoras. De cada reunión se levantará acta, asegurando la trazabilidad del proceso y el compromiso institucional con la transparencia.

- Establecer indicadores simples por medida (plazos, responsables, grado de cumplimiento).
Para facilitar el seguimiento efectivo, cada medida del Plan contará con indicadores básicos que permitirán medir su grado de implementación. Estos indicadores incluirán plazos previstos, responsables asignados y criterios sencillos de evaluación del cumplimiento.
- Incluir en la web municipal un espacio informativo sobre el Plan.
Se habilitará un espacio específico en la página web del Ayuntamiento destinado a informar a la ciudadanía sobre el Plan de Igualdad, sus objetivos, medidas principales, estado de ejecución y novedades relevantes. Esta medida contribuirá a reforzar la transparencia institucional y el compromiso público con la igualdad.
- Realizar una evaluación final participativa del Plan a los 4 años.
Al término del período de vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación final que incluirá la participación activa de la plantilla y de la Comisión de Seguimiento. Esta evaluación permitirá valorar los logros alcanzados, identificar buenas prácticas y extraer aprendizajes para futuros planes o actualizaciones.

Tabla de seguimiento del Plan de Igualdad

Línea estratégica	Medida	Indicador de cumplimiento	Responsable	Plazo estimado
1. Igualdad en el acceso al empleo público	Incluir cláusulas de igualdad y no discriminación en las convocatorias.	Número de convocatorias que incorporan cláusulas de igualdad.	Secretaría / Alcaldía	A lo largo de toda la vigencia del Plan
2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaborar e implantar un protocolo de prevención del acoso.	Protocolo aprobado y difundido internamente.	Secretaría / Comisión de Igualdad	Primer año de implementación

3. Mejora de la conciliación y la corresponsabilidad	Recoger en un documento accesible las medidas de conciliación disponibles.	Documento disponible en papel y formato digital.	Alcaldía / Secretaría	Antes de los primeros 12 meses
4. Formación y sensibilización en igualdad	Planificar una acción formativa anual en igualdad.	Número de formaciones realizadas y personas asistentes.	Alcaldía / Comisión de Igualdad	Anual
5. Seguimiento y mejora continua	Constituir una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Acta de constitución de la comisión.	Alcaldía / Secretaría	Tras la aprobación del Plan

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.