

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber

2026/06246 *Anuncio del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber sobre aprobación definitiva del II Plan de Igualdad Interno 2026-2030.*

ANUNCIO

Por acuerdo Plenario de fecha 26 de marzo de 2026 se aprobó inicialmente el II Plan de Igualdad interno 2026-2030 dando un plazo de 15 días hábiles para que los/las interesados/as pudieran examinar el expediente y presentar alegaciones y sugerencias que estimasen oportunas, siendo objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia n.º 67 de 10 de abril de 2026.

Trascurrido dicho plazo, siendo que no se han presentado reclamaciones, de conformidad con el artículo 49.C) de la Ley 7/1985 de bases de Régimen Local, se eleva a definitiva la aprobación provisional.

Por lo que se ordena la publicación íntegra del II Plan de Igualdad interno en el BOP, en el portal de transparencia y en la página web del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

VER ANEXO

San Antonio de Benagéber, 12 de mayo de 2026.—El alcalde-presidente, Enrique Daniel Santafosta Giner.



II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANTONIO DE BENAGÉBER





El Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber sitúa la igualdad como un compromiso firme y prioritario en su forma de gestionar lo público. Este II Plan de Igualdad constituye un paso significativo en la consolidación de una administración moderna, responsable y orientada al bienestar del conjunto de su plantilla.

Durante los últimos años se han puesto en marcha medidas que han contribuido a construir un entorno laboral más respetuoso, equitativo y consciente de los desafíos actuales en materia de igualdad. Estos avances han sido posibles gracias a la implicación de todas las personas que forman parte de la organización municipal.

Este nuevo plan surge con la voluntad de continuar avanzando, apoyándose tanto en los aprendizajes del primer plan como en el diagnóstico actualizado realizado. La igualdad requiere compromiso constante, revisión y adaptación a nuevas realidades, y este documento representa ese impulso renovado hacia una gestión más justa y equilibrada.

Quiero agradecer a cada persona del Ayuntamiento su contribución y su esfuerzo para consolidar una cultura organizacional coherente con los valores públicos. Este II Plan de Igualdad nos permitirá reforzar una administración sólida, cohesionada y sensible a las necesidades de quienes trabajan en ella, reafirmando nuestra voluntad de seguir construyendo un modelo de servicio público ejemplar.

Enrique Daniel Santafosta Giner
Alcalde-Presidente de San Antonio de Benagéber





Desde la Concejalía de Igualdad asumimos el compromiso de promover políticas públicas que garanticen que el Ayuntamiento sea un espacio laboral donde todas las personas puedan desarrollarse en condiciones de igualdad y respeto. El II Plan de Igualdad nace con la intención de dar continuidad al trabajo ya iniciado y de afrontar los retos actuales con herramientas más eficaces y actualizadas.

Este proceso ha permitido identificar necesidades reales relacionadas con la conciliación, la corresponsabilidad, la formación en igualdad, el uso del lenguaje inclusivo, la comunicación interna y la prevención del acoso. Son aspectos clave que influyen directamente en la calidad del entorno laboral y en el bienestar del personal municipal.

La elaboración del diagnóstico actualizado y la participación activa de la plantilla han sido elementos esenciales para definir medidas realistas y transformadoras. La igualdad no puede entenderse como una declaración, sino como una práctica cotidiana y compartida por toda la organización.

El objetivo de este plan es seguir construyendo una administración ejemplar, en la que la igualdad sea un valor transversal presente en todas las áreas y decisiones. Agradezco profundamente la implicación de todas las personas que han participado en este proceso y que contribuyen día a día a fortalecer el compromiso del Ayuntamiento con una cultura organizacional más igualitaria, justa y respetuosa.

D^ª Andrea Méndez Durán
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. MARCO DE REFERENCIA	9
2.1. Relevancia y justificación	9
2.2. Ámbito de aplicación	10
2.3. Partes suscriptoras del Plan.....	11
2.4. Vigencia	11
2.5. Fundamentación jurídica.....	12
2.5.1. Marco internacional.....	13
2.5.2. Marco europeo	13
2.5.3. Marco estatal.....	14
2.5.4. Marco autonómico	15
2.5.5. Marco institucional y organizativo interno.....	16
3. COMISIÓN NEGOCIADORA.....	18
4. DIAGNÓSTICO	20
4.1. Metodología.....	20
4.2. Ficha técnica	22
4.3. Organigrama	23
4.4. Información cuantitativa de la administración	24
4.4.1. Composición de la plantilla por sexo.....	24
4.4.2. Distribución de la plantilla por áreas y categorías profesionales.....	25
4.4.3. Edad de la plantilla	28
4.4.4. Antigüedad en la organización.....	30
4.4.5. Nivel formativo	34
4.4.6. Conciliación y responsabilidades familiares.....	39
4.4.7. Modalidades de contratación y jornada laboral	41
4.4.8. Distribución de la jornada laboral, horarios y turnos por sexo	45
4.5. Análisis de Igualdad por materias.....	47
4.5.1. Procesos de selección y contratación.....	47
4.5.2. Formación.....	51
4.5.3. Promoción profesional.....	52
4.5.4. Condiciones de trabajo	54



4.5.5.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	64
4.5.6.	Infrarrepresentación femenina.....	65
4.5.7.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	67
4.5.8.	Otras materias de análisis	69
4.6.	Conclusiones.....	122
4.7.	Análisis DAFO.....	125
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	127
5.1.	Área de gobernanza y transversalidad	127
5.2.	Área de selección y contratación	129
5.3.	Área de clasificación profesional	130
5.4.	Área de formación y desarrollo profesional	132
5.5.	Área de promoción	134
5.6.	Área de condiciones de trabajo y retribuciones	135
5.7.	Área de conciliación y corresponsabilidad.....	136
5.8.	Área de prevención del acoso sexual y por razón de Sexo.....	138
5.9.	Área de protección frente a la Violencia de Género	139
5.10.	Área de comunicación y lenguaje no sexista	140
6.	PLAN DE ACCIÓN	142
6.1.	Acciones previstas por área.....	164
7.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	168
7.1.	Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad.....	168
7.2.	Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento	170
7.3.	Informe anual de seguimiento.....	172
8.	EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	173
8.1.	Órganos intervinientes en la evaluación.....	174
8.2.	Informe de evaluación	175
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	176
9.1.	Supuestos que podrán dar lugar a la modificación.....	176
9.2.	Tramitación y aprobación de las modificaciones.....	177
10.	CALENDARIO DE ACTUACIÓN	178
11.	REGISTRO DEL PLAN	184



1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber reafirma su compromiso firme y continuado con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en coherencia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con el resto del ordenamiento jurídico aplicable en materia de igualdad en el empleo público.

Tras la ejecución del I Plan de Igualdad interno (2020–2024), el Ayuntamiento inicia la elaboración del presente II Plan de Igualdad con la voluntad de consolidar los avances alcanzados, reforzar las medidas que han demostrado su eficacia y dar respuesta a los nuevos retos identificados. Este segundo Plan se enmarca en una lógica de mejora continua y sitúa la igualdad como un eje estratégico de la política de gestión interna municipal.

Como administración pública, y conforme al mandato constitucional de igualdad y no discriminación, el Ayuntamiento tiene la responsabilidad de garantizar que todas las personas empleadas dispongan de condiciones laborales justas, seguras y libres de cualquier forma de discriminación por razón de sexo. En este sentido, el Plan se configura como un instrumento integral de planificación que establece objetivos claros, medidas concretas, indicadores de seguimiento y mecanismos de evaluación, orientados a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

La elaboración del II Plan se ha basado en un diagnóstico actualizado de la situación del personal municipal, sustentado en el análisis de datos desagregados por sexo, la evaluación del grado de cumplimiento del I Plan y la participación activa de la plantilla. Este proceso ha permitido identificar avances significativos en materia de igualdad, así como detectar áreas de mejora que requieren una intervención específica, especialmente en cuestiones relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad, la formación en igualdad, la comunicación inclusiva, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la promoción de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

El II Plan de Igualdad se concibe como una herramienta estratégica, dinámica y orientada a resultados, que debe integrarse de forma transversal en la gestión municipal. Su aplicación contribuirá no solo a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, sino también a fortalecer una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la corresponsabilidad.

Con este documento, el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber reafirma su voluntad de avanzar hacia una administración moderna, eficiente y socialmente responsable, comprometida con la eliminación de desigualdades y con la promoción efectiva de la igualdad como derecho fundamental y como principio inspirador de la acción pública.



2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Relevancia y justificación

La elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber responde a la necesidad de consolidar y reforzar el compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. La igualdad constituye no solo un principio jurídico de obligado cumplimiento, sino también un valor estructural que debe orientar la gestión interna y la cultura organizativa de la Administración.

En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad se configuran como instrumentos estratégicos dirigidos a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, prevenir situaciones de discriminación por razón de sexo y promover medidas correctoras cuando se detecten desigualdades. En el ámbito público, este mandato se refuerza además por el deber de las administraciones de actuar con ejemplaridad, transparencia y responsabilidad social.

La experiencia acumulada durante la vigencia del I Plan de Igualdad ha permitido avanzar en la integración progresiva de la perspectiva de género en la gestión municipal. No obstante, el análisis realizado pone de manifiesto la necesidad de continuar desarrollando medidas que afiancen los logros alcanzados y que den respuesta a nuevas realidades organizativas y sociales.

El II Plan se justifica, por tanto, como una herramienta de planificación necesaria para:

- Consolidar los avances obtenidos en el periodo anterior.
- Detectar y corregir posibles desigualdades directas o indirectas.
- Fortalecer la conciliación y la corresponsabilidad.
- Garantizar entornos laborales libres de acoso y discriminación.
- Impulsar una cultura organizativa basada en la equidad, el respeto y la igualdad real.

Asimismo, este Plan responde a una visión estratégica de la igualdad como elemento de calidad en la gestión pública, contribuyendo a mejorar el clima laboral, la eficiencia organizativa y la coherencia institucional. Su desarrollo no se limita al cumplimiento formal de obligaciones legales, sino que se orienta a integrar la igualdad de manera transversal en todos los ámbitos de actuación municipal.

En este sentido, el II Plan de Igualdad constituye un instrumento esencial para avanzar hacia una administración más inclusiva, moderna y comprometida con los derechos fundamentales, reforzando el papel del Ayuntamiento como entidad pública garante de la igualdad efectiva.



2.2. Ámbito de aplicación

El presente II Plan de Igualdad delimita con claridad el ámbito subjetivo y territorial en el que despliega sus efectos, garantizando que sus principios, medidas y compromisos resulten aplicables de forma homogénea en toda la organización municipal. La determinación del ámbito de aplicación responde a la necesidad de asegurar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los espacios de gestión y en relación con todas las personas vinculadas profesionalmente al Ayuntamiento.

1. Ámbito personal

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se aplicará a la totalidad de la plantilla municipal, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación de servicio, modalidad contractual, categoría profesional, grupo de clasificación o duración del vínculo.

En particular, quedan comprendidas dentro de su ámbito personal:

- El personal funcionario de carrera e interino.
- El personal laboral fijo, indefinido o temporal.
- El personal eventual y, en su caso, otras figuras de vinculación previstas en la normativa de empleo público.
- Las personas adscritas a cualquiera de las áreas, departamentos, servicios o unidades organizativas del Ayuntamiento, con independencia de su nivel jerárquico o responsabilidad.
- Las personas que se incorporen a la organización durante la vigencia del Plan, cualquiera que sea el procedimiento de acceso o provisión del puesto.
- El personal procedente de otras administraciones públicas que preste servicios temporalmente en el Ayuntamiento durante el periodo efectivo de desempeño.

Asimismo, y en aquello que resulte procedente, el Plan extenderá sus principios y garantías a las personas que participen en procesos selectivos, procedimientos de provisión de puestos, acciones formativas, procesos de promoción interna o cualquier otra actuación vinculada al desarrollo profesional en el ámbito municipal, asegurando en todo momento el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ausencia de discriminación por razón de sexo.

Con esta delimitación se garantiza que la igualdad se configure como un eje transversal que afecta a la totalidad de las relaciones laborales y profesionales existentes en la organización.



2. Ámbito territorial

El II Plan de Igualdad se aplicará en la totalidad de los centros de trabajo, dependencias municipales y servicios gestionados directamente por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, cualquiera que sea su localización dentro del término municipal.

Quedan comprendidas todas las instalaciones, edificios administrativos, dependencias técnicas y servicios operativos que integran la estructura organizativa municipal, así como aquellas unidades o servicios que puedan crearse, reorganizarse o modificarse durante la vigencia del Plan.

La aplicación territorial del Plan garantiza que las medidas previstas se implementen de manera uniforme en toda la organización, evitando diferencias de tratamiento entre centros o unidades y asegurando la coherencia institucional en materia de igualdad.

2.3. Partes suscriptoras del Plan

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber es suscrito por las partes legitimadas para su negociación y aprobación, de conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, así como en el Real Decreto 901/2020.

El Plan ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto, integrada por la representación institucional del Ayuntamiento y por la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos previstos por la normativa vigente.

La suscripción del presente documento formaliza el acuerdo alcanzado entre ambas representaciones, otorgando plena validez al II Plan de Igualdad y comprometiendo a las partes firmantes a su implantación, seguimiento y evaluación durante el periodo de vigencia establecido.¹

2.4. Vigencia

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber tendrá una vigencia de cuatro años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, que establece la obligatoriedad de fijar expresamente el periodo de duración de los planes de igualdad, sin que este pueda exceder de dicho plazo máximo.

¹ El acta de aprobación correspondiente, debidamente firmada por las partes legitimadas, se incorpora como anexo X al Plan a efectos de su registro y constancia formal.



El Plan entrará en vigor el día siguiente a su aprobación formal por los órganos municipales competentes, momento a partir del cual sus objetivos, medidas y compromisos resultarán plenamente aplicables a toda la organización. Desde esa fecha se iniciará el cómputo del periodo de vigencia y se activarán los mecanismos de seguimiento y evaluación previstos en el propio documento.

Durante el periodo de vigencia se desarrollarán de manera progresiva las actuaciones contempladas, conforme a la planificación temporal establecida, garantizando su integración efectiva en la gestión municipal. El Ayuntamiento asume el compromiso de dotar a las medidas previstas de los recursos organizativos y técnicos necesarios para su correcta implementación.

Finalizado el periodo de cuatro años, y en tanto no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al presente, este mantendrá su aplicación provisional con el fin de evitar vacíos en la planificación y asegurar la continuidad de las políticas de igualdad en el ámbito municipal, sin perjuicio de lo establecido en la normativa aplicable en cuanto a su duración máxima.

Sin perjuicio del plazo de vigencia previsto, el Plan podrá ser objeto de revisión o modificación anticipada cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen. Entre otras, podrán motivar su revisión la aprobación de cambios normativos que afecten a su contenido, modificaciones organizativas o estructurales relevantes en el Ayuntamiento, la detección de nuevas situaciones de desigualdad, o los resultados derivados del sistema de seguimiento y evaluación que evidencien la necesidad de reajustar objetivos o medidas para garantizar su eficacia. Cualquier modificación deberá realizarse en el marco del procedimiento de negociación legalmente establecido y quedar formalizada mediante la correspondiente acta.

Asimismo, durante su vigencia se llevará a cabo un seguimiento periódico del grado de ejecución de las medidas adoptadas, así como una evaluación intermedia y una evaluación final, orientadas a valorar el impacto real del Plan y a obtener información relevante para la planificación del siguiente ciclo. Este enfoque permite consolidar una dinámica de mejora continua, asegurando que la igualdad de trato y de oportunidades se mantenga como principio estructural de la gestión pública municipal.

2.5. Fundamentación jurídica

La elaboración del II Plan de Igualdad para la plantilla del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se apoya en un conjunto amplio de disposiciones normativas de ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y municipal, que configuran la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio jurídico básico y un mandato de obligado cumplimiento para todas las administraciones públicas.



Este marco normativo fija las obligaciones, competencias y procedimientos que deben orientar el diagnóstico, la planificación, la implantación y la evaluación del Plan de Igualdad, asegurando que las actuaciones del Ayuntamiento se ajusten a los estándares legales vigentes y a los compromisos institucionales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La fundamentación jurídica que se presenta a continuación recopila, de forma sistematizada, las normas que dan soporte legal al II Plan de Igualdad y aquellas que inspiran las políticas públicas de igualdad en el empleo público. Su inclusión permite situar el ámbito de actuación del Ayuntamiento, garantizar el cumplimiento de sus obligaciones legales y reforzar la coherencia y legitimidad del presente documento.

2.5.1. Marco internacional

La Carta de las Naciones Unidas (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) proclaman la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas y prohíben cualquier forma de discriminación, incluida la basada en el sexo. Estos principios inspiran el conjunto de actuaciones públicas en materia de igualdad.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), ratificada por España en 1984, es el principal tratado internacional en esta materia. En ella se establecen obligaciones concretas para los Estados, entre las que se incluye la adopción de políticas, planes y medidas específicas para eliminar la discriminación contra las mujeres y avanzar hacia la igualdad real y efectiva.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995) introduce y consolida la perspectiva de género, la transversalidad y el empoderamiento de las mujeres como ejes estratégicos de las políticas públicas, comprometiendo a los gobiernos y, por extensión, a sus administraciones —también a las locales— a integrar estos principios en su funcionamiento ordinario.

En el ámbito laboral, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el Convenio n.º100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio n.º111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, refuerzan la obligación de garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo, también en el empleo público local.

2.5.2. Marco europeo

En el seno de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres se configura como uno de los valores fundamentales y como un principio transversal que debe impregnar todas las políticas, incluidas las relativas al empleo público y a la gestión del personal en las entidades locales.



El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece, en su artículo 157, la obligación de garantizar la igualdad de trato y de retribución entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) reconoce de forma expresa, en su artículo 23, la igualdad entre mujeres y hombres, exigiendo que se garantice en todas las acciones de la Unión y de los Estados miembros.

Este mandato se desarrolla mediante diversas directivas, entre las que cabe destacar:

- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma y la protección de la maternidad.
- La Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que refuerza la corresponsabilidad, los permisos y los derechos vinculados a los cuidados.

Además, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género marca prioridades y líneas de actuación —reducción de brechas de género, prevención de la violencia contra las mujeres, eliminación de estereotipos y promoción de la igualdad en el mercado de trabajo— que deben ser tenidas en cuenta por los Estados miembros y sus administraciones, incluido el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, en el diseño de sus políticas de igualdad.

2.5.3. Marco estatal

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución Española de 1978 establece los principios fundamentales en materia de igualdad. Su artículo 14 reconoce la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo, mientras que el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que lo impidan. El artículo 23 garantiza la igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos, fundamento clave para la organización y gestión del empleo público.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye la norma básica en esta materia. En su artículo 46 define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, dirigidas a eliminar la discriminación por razón de sexo y a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Asimismo, la ley establece la obligación de los poderes públicos de integrar el principio de igualdad en todas sus políticas y actuaciones.



En el ámbito del empleo público, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), refuerza este compromiso. El Estatuto señala que las administraciones públicas deben respetar y promover la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público, en la carrera profesional, en las condiciones de trabajo y en la formación, y que han de adoptar medidas activas para prevenir y corregir cualquier forma de discriminación. Entre estas medidas se incluye la elaboración y aplicación de planes de igualdad en el ámbito de la función pública.

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 completan este marco regulador:

- El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro, estableciendo su contenido mínimo, las fases del procedimiento (diagnóstico, negociación, aprobación, implantación, seguimiento y evaluación) y la composición y funciones de las comisiones de igualdad.
- El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla el principio de transparencia retributiva y obliga a implantar herramientas como el registro retributivo y la evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género, que permitan detectar y corregir posibles brechas salariales.

Asimismo, la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, impone a todas las administraciones públicas deberes de prevención, sensibilización, detección y formación, que deben concretarse también en el ámbito de la organización interna y de la gestión de recursos humanos.

2.5.4. Marco autonómico

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, la igualdad entre mujeres y hombres se desarrolla mediante un conjunto de normas específicas que resultan de aplicación al Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, constituye la norma autonómica básica en materia de igualdad de género. En ella se establecen medidas dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación y a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres, promoviendo la igualdad real en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral y el empleo público.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer, articula un marco de intervención global que incluye actuaciones de prevención, sensibilización, formación, protección y atención en diferentes esferas, entre ellas la administración pública y el entorno laboral. Esta norma obliga a los ayuntamientos a implicarse activamente en la detección y en la respuesta institucional frente a la violencia de género.



Junto a este marco legislativo, la Generalitat Valenciana ha desarrollado estructuras y herramientas para coordinar y evaluar las políticas de igualdad, como los órganos consultivos y de participación en materia de igualdad y las estrategias autonómicas específicas.

La Diputación de Valencia, por su parte, impulsa programas y líneas de apoyo dirigidas a los municipios en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, que constituyen un marco de referencia y colaboración para el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber en el desarrollo de su II Plan de Igualdad.

2.5.5. Marco institucional y organizativo interno

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se fundamenta en la trayectoria institucional iniciada con la aprobación y ejecución del I Plan de Igualdad Interno (2020–2024), primer instrumento formal mediante el cual el Ayuntamiento integró la igualdad entre mujeres y hombres en su organización interna y en su gestión de personal. Dicho plan estableció los principios rectores, áreas de intervención, metodología y mecanismos de seguimiento que han guiado la acción municipal en materia de igualdad durante los últimos años .

El I Plan permitió avanzar en diversos ámbitos, como la sensibilización, el uso del lenguaje inclusivo, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos, la revisión de condiciones laborales y la identificación de necesidades en conciliación, formación o prevención del acoso. Asimismo, su cronograma de acciones, estructurado en seis áreas —acceso al empleo, retribuciones, clasificación profesional y promoción, conciliación, salud laboral y prevención del acoso y comunicación inclusiva— configuró un marco de trabajo específico para la Administración municipal .

En este contexto, el II Plan de Igualdad se enmarca en una organización municipal que ya dispone de experiencia previa, de dinámicas internas consolidadas y de una base diagnóstica acumulada. La existencia del primer plan proporciona un marco institucional sólido que facilita:

- La actualización del diagnóstico con perspectiva evolutiva.
- La revisión de medidas ya implantadas y la incorporación de otras nuevas.
- La mejora de procedimientos internos de selección, formación, comunicación y prevención del acoso.

La integración progresiva de la igualdad en la gestión de recursos humanos y en la cultura organizativa.

El II Plan se concibe así como una herramienta de continuidad y mejora, alineada con los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vigencia del primer plan, con las necesidades detectadas y con la evolución normativa estatal y autonómica. Su



aplicación se articula a través de los órganos municipales competentes en personal y en igualdad.

De este modo, el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber consolida una estructura organizativa comprometida con la igualdad real y efectiva, integrando este II Plan en un proceso institucional ya iniciado y orientado a su progresiva consolidación.



3. COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se constituye como el órgano paritario encargado de dirigir, coordinar y garantizar el correcto desarrollo del proceso de elaboración y negociación del Plan, conforme a lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020.

Su constitución formal responde al deber legal de negociar los planes de igualdad con la representación legal del personal, asegurando un proceso basado en la buena fe negociadora, la transparencia, la colaboración institucional y la participación equilibrada de las partes. La Comisión actúa con plena legitimación durante toda la fase de diagnóstico y diseño del Plan, garantizando que las medidas acordadas respondan a la realidad organizativa del Ayuntamiento y se ajusten al marco normativo vigente.

La Comisión se integra de forma paritaria por representantes del Ayuntamiento y por representantes de las organizaciones sindicales con presencia en la plantilla, procurando además una composición equilibrada desde la perspectiva de género. Esta configuración asegura la validez jurídica del proceso negociador y refuerza la corresponsabilidad institucional en la definición de las políticas de igualdad.

Su composición es la siguiente:

Representación del Ayuntamiento:

- Enrique Daniel Santafosta Giner — Alcalde (Presidencia)
- Andrea Méndez Durán — Concejala de Bienestar Social e Igualdad
- Natali García Tortosa — Trabajadora Social

Secretaría:

- Eva Hurtado — Técnica de Servicios Sociales

Representación sindical (titulares):

- Tomás Lucas Abad — UGT
- M.^a Dolores Ruiz Serrano — CCOO
- Álvaro Morcillo — CSIF

Representación sindical (suplentes):

- Eugenio Cañizares Tejedor — CCOO
- Óscar Campos — CSIF



Apoyo técnico externo (con voz y sin voto):

- Equipo de INVESocial — Consultora especializada en igualdad

El personal técnico externo participa prestando asesoramiento especializado en materia de igualdad y planificación estratégica, sin que su intervención altere el carácter paritario del órgano ni el sistema de adopción de acuerdos.

El funcionamiento interno de la Comisión se rige por el Reglamento de Funcionamiento aprobado en su sesión constitutiva, en el que se regulan su objeto, competencias, régimen de convocatorias, quórum de constitución, sistema de adopción de acuerdos, elaboración y custodia de actas, deber de confidencialidad y provisión de medios materiales y técnicos necesarios para el desarrollo de sus funciones.²

Entre sus funciones principales se encuentran:

- Negociar y validar el diagnóstico de situación, incluyendo el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.
- Analizar la información necesaria para detectar posibles desigualdades y determinar áreas prioritarias de intervención.
- Definir y consensuar los objetivos generales y específicos del II Plan de Igualdad.
- Negociar y acordar las medidas, indicadores, responsables y calendario de ejecución.
- Validar el texto definitivo del Plan antes de su aprobación institucional y posterior registro.
- Garantizar que el contenido del Plan responda a criterios de viabilidad, eficacia y adecuación normativa.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad, se procederá a la constitución de la Comisión de Seguimiento, órgano específico encargado de supervisar su implantación y evaluar el grado de cumplimiento de las medidas durante su vigencia, diferenciando así claramente la fase de negociación de la fase de ejecución y control.

² El acta de constitución formal de la Comisión Negociadora se incorpora como anexo I al presente Plan junto con el Reglamento de Funcionamiento Interno.



4. DIAGNÓSTICO

4.1. Metodología

El diagnóstico del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se ha desarrollado mediante un proceso sistemático, planificado y estructurado, orientado a establecer una fotografía fiel, rigurosa y actualizada de la situación de partida de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso se ha llevado a cabo conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 901/2020 y en el Real Decreto 902/2020, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en todas las fases del análisis y garantizando la desagregación por sexo de la totalidad de los datos examinados.

El diagnóstico no se limita a la recopilación de información descriptiva, sino que responde a una metodología técnica orientada a la identificación de posibles desigualdades directas e indirectas, brechas de género, fenómenos de segregación horizontal y vertical, así como a la detección de factores organizativos, estructurales o culturales que puedan incidir en la igualdad de trato y de oportunidades dentro del ámbito municipal. Su finalidad es fundamentar, sobre una base empírica contrastada, la definición de los objetivos y medidas que integran el II Plan de Igualdad.

El periodo de referencia de los datos corresponde al ejercicio completo 2025, garantizando así una base homogénea y actualizada para el análisis. La fase de recogida de información se desarrolla durante el último trimestre de 2025, mientras que el tratamiento estadístico, análisis comparado e interpretación de resultados se realizan entre los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026.

La recogida de información se apoya en múltiples fuentes primarias y secundarias, entre las que se incluyen las bases de datos administrativas de personal, la Relación de Puestos de Trabajo, expedientes de procesos selectivos y de provisión, registros de formación y promoción interna, datos sobre jornadas y medidas de conciliación, protocolos y normativa interna vigente, así como cuestionarios anónimos dirigidos a la plantilla y consultas técnicas con responsables de área.

La totalidad de los datos cuantitativos se analizan desagregados por sexo y, cuando procede, cruzados con variables como grupo profesional, nivel, tipo de contrato, jornada, antigüedad o área funcional. Este enfoque permite detectar posibles patrones de concentración de mujeres y hombres en determinados puestos o niveles jerárquicos, diferencias en el acceso a oportunidades profesionales o el uso diferencial de medidas de conciliación.

El tratamiento de la información cuantitativa se realiza mediante herramientas de análisis estadístico y hojas de cálculo avanzadas que permiten la depuración de bases de datos, la construcción de indicadores comparados, la elaboración de tablas dinámicas y el análisis porcentual y estructural de los resultados.



El diagnóstico adopta una metodología mixta, combinando análisis cuantitativo y cualitativo. El análisis cuantitativo proporciona indicadores objetivos sobre la estructura y funcionamiento interno de la organización, mientras que el análisis cualitativo aporta información esencial sobre percepciones, experiencias del personal, dinámicas organizativas y clima laboral, permitiendo una comprensión más profunda de los factores que influyen en la igualdad real. La triangulación de ambas metodologías refuerza la validez del análisis y evita interpretaciones parciales o simplificadas de la realidad organizativa.

Además de los ámbitos obligatorios previstos en la normativa —acceso y selección, clasificación profesional, promoción, formación, condiciones de trabajo, conciliación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo— el diagnóstico incorpora información relativa a la comunicación interna, la imagen institucional y el uso del lenguaje inclusivo, ampliando el análisis hacia dimensiones culturales y simbólicas que inciden en la creación de entornos laborales igualitarios.

Durante todo el proceso se garantiza el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos, aplicando criterios de anonimización y confidencialidad en el tratamiento de la información personal, y limitando el acceso a los datos a las personas estrictamente necesarias para el desarrollo del análisis.

La Comisión Negociadora participa activamente en la supervisión metodológica del diagnóstico, validando las fuentes de información, los indicadores utilizados y las conclusiones extraídas. Asimismo, interviene apoyo técnico externo especializado en igualdad, encargado del tratamiento estadístico, la interpretación de resultados y la redacción del documento final, asegurando la objetividad, coherencia técnica y adecuación normativa del análisis.

El diagnóstico constituye, por tanto, el eje vertebrador del II Plan de Igualdad, garantizando que las medidas adoptadas respondan a evidencias objetivas y a necesidades reales identificadas en la organización, consolidando un enfoque de mejora continua basado en datos y orientado a resultados.

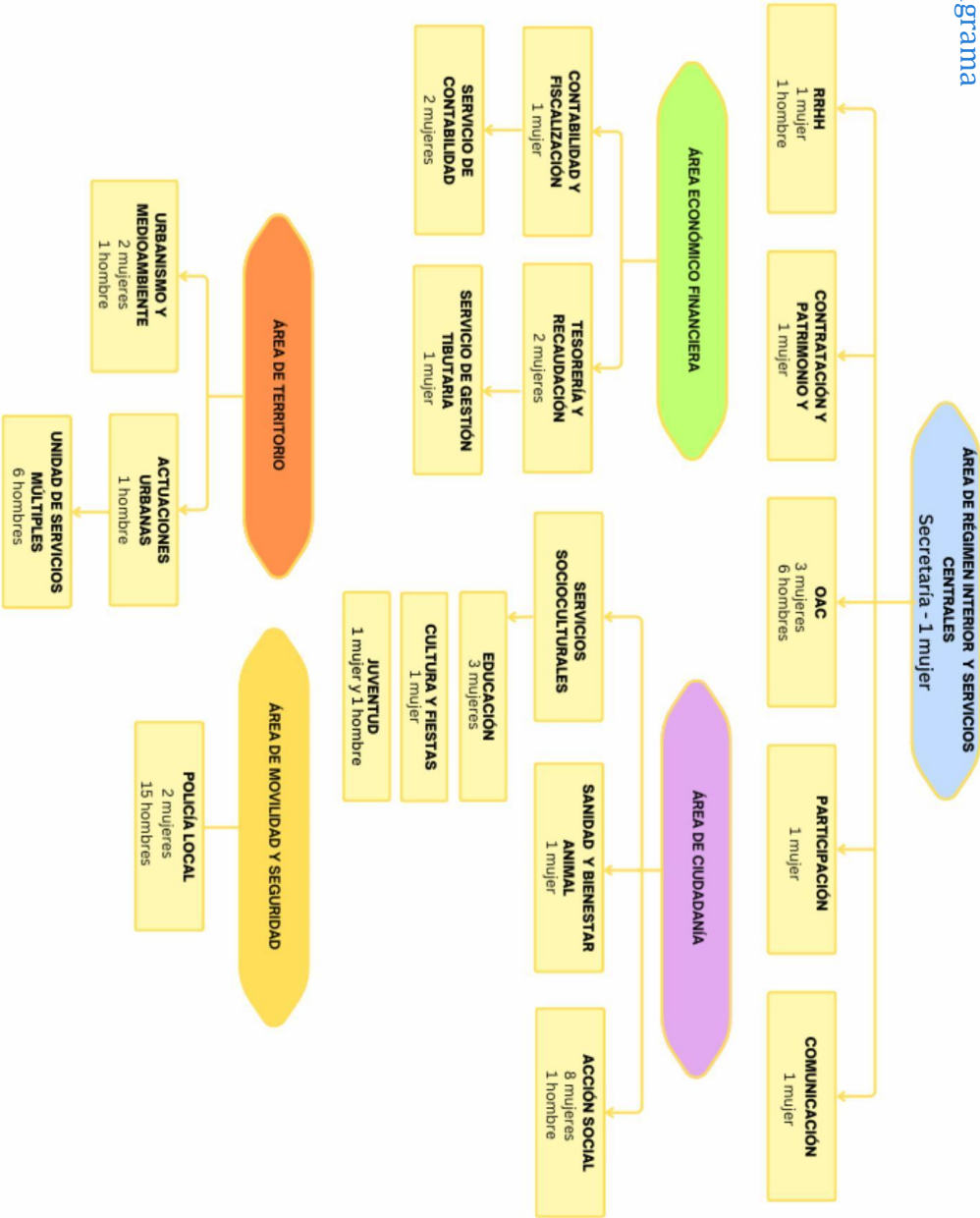


4.2. Ficha técnica

DATOS DE LA ADMINISTRACIÓN						
Razón social	Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber					
NIF	P-4625203-G					
Domicilio social	Plaza del Ayuntamiento, 1 (San Antonio de Benagéber - Valencia)					
Forma jurídica	Administración Pública (ente local)					
Año de constitución	1997					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Enrique Daniel Santafosta Giner					
Cargo	Alcalde-Presidente de San Antonio de Benagéber. Área de Hacienda.					
Telf.	96 135 03 01					
e-mail	alcaldia@sabenageber.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Andrea Méndez Durán					
Cargo	1ª Teniente de Alcalde. Áreas de Bienestar Social, Políticas Inclusivas, Igualdad, Bienestar Animal y Nuevas Tecnologías. Grupo Municipal Agrupación Independiente de San Antonio de Benagéber					
Telf.	96 135 03 01					
e-mail	amendez@sabenageber.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración Pública					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Actuación municipal en todo el término de San Antonio de Benagéber, con núcleos y urbanizaciones distribuidas por el territorio.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	32	Hombres	32	Total	64
Centros de trabajo	Centro de trabajo principal ubicado en el edificio del Ayuntamiento, Plaza del Ayuntamiento, 1 (San Antonio de Benagéber), incluyendo las distintas dependencias municipales y lugares de prestación de servicios adscritos a la organización.					
Facturación anual (€)	---					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	---					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	3	Total	4



4.3. Organigrama



4.4. Información cuantitativa de la administración

El presente apartado recoge el análisis de la información cuantitativa de la plantilla del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, elaborada a partir de los datos facilitados por la entidad y desagregados por sexo, conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El objetivo de este análisis es identificar posibles desigualdades, desequilibrios o brechas de género en la estructura y condiciones laborales de la plantilla, así como detectar la existencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical, diferencias en la estabilidad laboral, en el acceso a la formación, en las condiciones de trabajo o en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para ello, se analizan distintos indicadores cuantitativos, referidos, entre otros aspectos, a la composición de la plantilla, la distribución por puestos y áreas, la edad, la antigüedad, el nivel formativo, las responsabilidades familiares, el tipo de contrato, la jornada y los horarios, permitiendo obtener una visión objetiva de la situación de mujeres y hombres en la organización.

La información se presenta mediante gráficos, tablas estadísticas y cruces de variables, que constituyen la base objetiva sobre la que se apoya el diagnóstico de situación y la posterior definición de objetivos y medidas del II Plan de Igualdad.

4.4.1. Composición de la plantilla por sexo

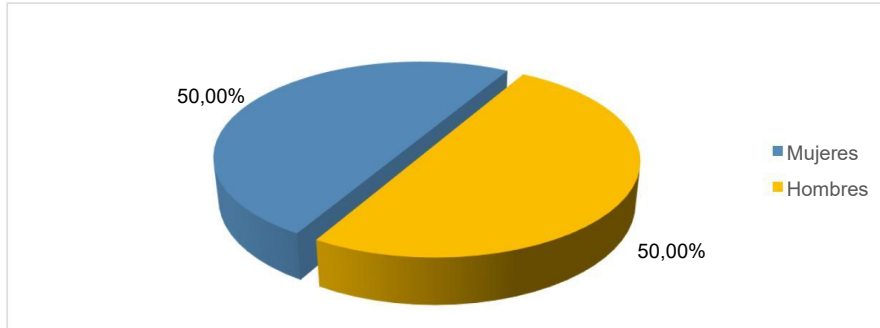
Tal y como se observa en el gráfico siguiente, la plantilla del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber está compuesta por un total de 64 personas, de las cuales 32 son mujeres y 32 son hombres, lo que supone una distribución equilibrada del 50% para cada sexo.

Estos datos indican que, en términos globales, no existe un desequilibrio en la composición general de la plantilla por sexo, no pudiéndose considerar la organización ni feminizada ni masculinizada, al no superarse en ningún caso el umbral del 60% establecido.

No obstante, este equilibrio global no excluye la posible existencia de desequilibrios en otros ámbitos, como la distribución por puestos, áreas, niveles de responsabilidad o condiciones laborales, que se analizan en los siguientes apartados del diagnóstico.



Gráfico 1. Distribución de la plantilla por sexo



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

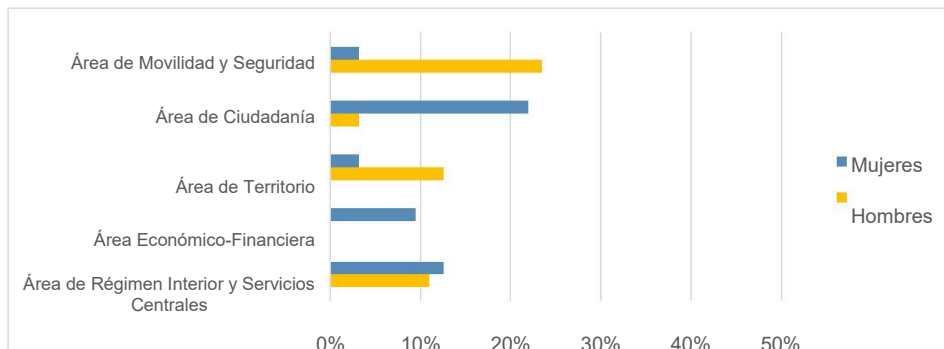
4.4.2. Distribución de la plantilla por áreas y categorías profesionales

El gráfico 2 muestra la distribución de mujeres y hombres por áreas funcionales en relación con el total de la plantilla. Se observa que las áreas con mayor peso dentro de la organización son el Área de Movilidad y Seguridad (26,56% del total de la plantilla) y el Área de Ciudadanía (25,00%).

En el Área de Ciudadanía, la presencia femenina es significativamente superior a la masculina, representando las mujeres el 21,88% del total de la plantilla, frente al 3,13% correspondiente a hombres. Por el contrario, en el Área de Movilidad y Seguridad se aprecia una mayor presencia masculina, con un 23,44% del total de la plantilla, frente al 3,13% de mujeres.

El Área de Régimen Interior y Servicios Centrales presenta una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres, mientras que el Área Económico-Financiera está compuesta exclusivamente por mujeres dentro del total de la plantilla. En el Área de Territorio, la presencia masculina es mayoritaria en comparación con la femenina.

Gráfico 2. Distribución de la plantilla por área y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

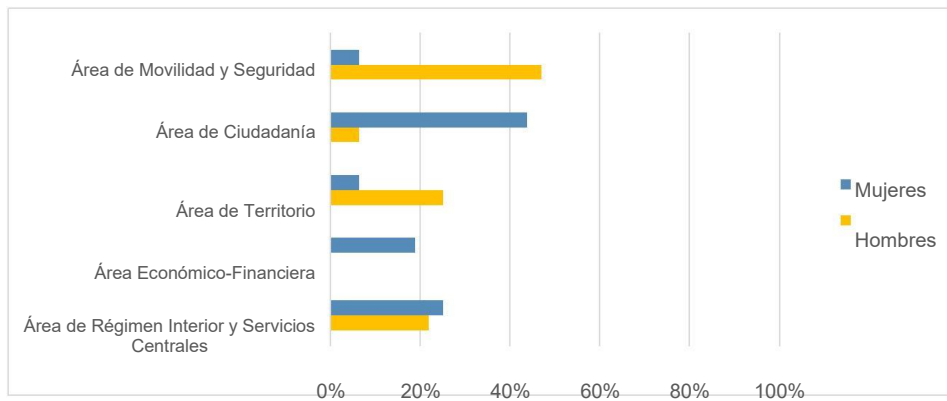


Si se analizan los mismos datos desde la perspectiva del total de cada sexo, en el caso de las mujeres, se observa que la mayor concentración se localiza en el Área de Ciudadanía, que agrupa al 43,75% del total de mujeres, seguida del Área de Régimen Interior y Servicios Centrales (25,00%) y del Área Económico-Financiera (18,75%).

En cuanto a los hombres, la mayor concentración se sitúa en el Área de Movilidad y Seguridad, donde se agrupa el 46,88% del total de hombres, seguida del Área de Territorio (25,00%) y del Área de Régimen Interior y Servicios Centrales (21,88%).

Esta lectura complementa el análisis realizado respecto al total de la plantilla, permitiendo identificar las áreas en las que se agrupa un mayor porcentaje de mujeres y de hombres dentro de la organización.

Gráfico 3. Distribución de la plantilla por área y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

En el ámbito de la Administración Pública, la noción de “puesto de trabajo” presenta una elevada heterogeneidad y en muchos casos, no permite realizar comparaciones homogéneas desde el punto de vista funcional, retributivo o de carrera profesional.

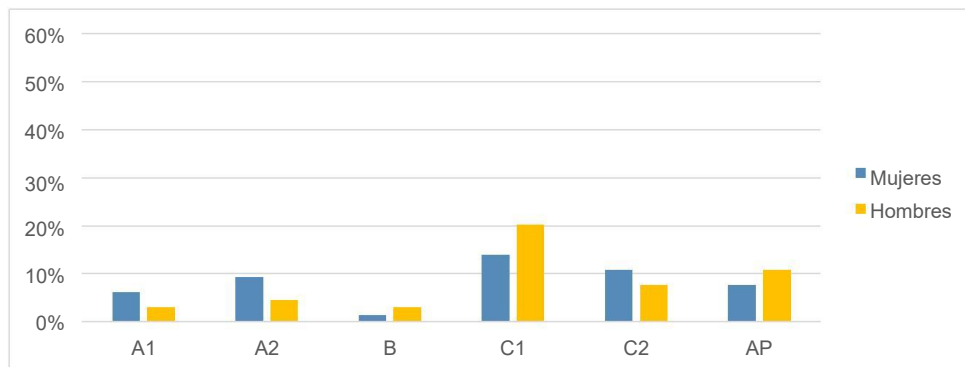
Por este motivo, el presente análisis se realiza tomando como referencia las categorías o grupos de clasificación profesional (A1, A2, B, C1, C2 y AP), al constituir unidades homogéneas y comparables en términos de nivel de responsabilidad, requisitos de acceso y funciones.

En el análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales en relación con el total de la plantilla muestra que la mayor concentración de personal se sitúa en la categoría C1 (34,38% del total), seguida de C2 y AP (ambas con un 18,75%). Las categorías A1 y A2, correspondientes a los niveles profesionales más altos, representan conjuntamente el 23,44% de la plantilla.



En las categorías superiores A1 y A2, la presencia femenina es superior a la masculina, con un 15,63% del total de la plantilla correspondiente a mujeres, frente al 7,82% de hombres. Por el contrario, en la categoría C1, que concentra el mayor número de personas trabajadoras, la presencia masculina es mayoritaria (20,31% del total) frente a la femenina (14,06%).

Gráfico 4. Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo (porcentaje horizontal)

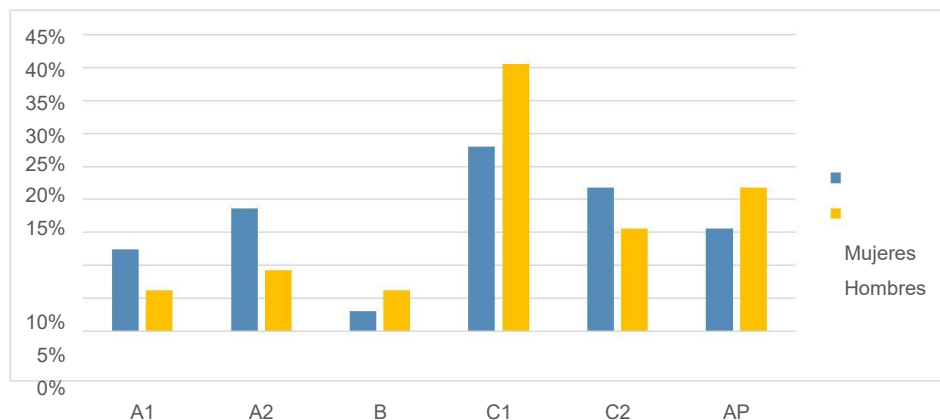


Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si se analizan los mismos datos desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que el 31,25% de las mujeres se concentra en las categorías A1 y A2, frente al 15,63% de los hombres. En las categorías C1, el 40,63% de los hombres se sitúa en este grupo profesional, frente al 28,13% de las mujeres.

Asimismo, las categorías C2 y AP, que corresponden a niveles profesionales inferiores, concentran al 37,51% de las mujeres y al 37,51% de los hombres, lo que muestra una distribución equilibrada en estos niveles.

Gráfico 5. Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.



El análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales no evidencia desequilibrios relevantes en la clasificación profesional por razón de sexo. La presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales muestra una distribución globalmente equilibrada, sin concentraciones significativas en los niveles inferiores ni infrarrepresentaciones en los niveles superiores.

4.4.3. Edad de la plantilla

El presente apartado analiza la distribución de la plantilla por tramos de edad, cruzando esta variable con las categorías profesionales y el sexo, con el objetivo de identificar la estructura de edad de la organización y su posible relación con los distintos niveles profesionales.

El análisis de la distribución de la plantilla por edades en relación con el total de personas trabajadoras muestra una clara concentración en el tramo de mayores de 45 años, que representa el 50,00% del total de la plantilla. Este tramo se concentra principalmente en las categorías C1 (21,88%), C2 (12,50%) y AP (12,50%), lo que evidencia un peso relevante del personal de mayor edad en los niveles profesionales intermedios y básicos de la organización.

El tramo de 30 a 45 años supone el 32,81% del total de la plantilla, con mayor presencia en las categorías A1 (6,25%), A2 (4,69%) y C1 (10,94%). Por su parte, el tramo de menores de 29 años presenta un peso muy reducido, representando únicamente el 7,81% del total, concentrado de forma puntual en las categorías A2 (1,56%), C1 (1,56%) y AP (4,69%).

Esta distribución pone de manifiesto una estructura de edad predominantemente adulta y sénior, con una incorporación limitada de personas jóvenes en la plantilla municipal.



Tabla 1. Análisis de la distribución por categorías profesionales, edades y sexo (porcentaje horizontal)

Distribución de la plantilla por edades							
Categorías	Edades	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total	% Total
A1	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	6,25%	0	0,00%	4	6,25%
	> 45 años	0	0,00%	2	3,13%	2	3,13%
A2	< 29 años	1	1,56%	0	0,00%	1	1,56%
	30-45 años	2	3,13%	1	1,56%	3	4,69%
	> 45 años	3	4,69%	2	3,13%	5	7,81%
B	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	1	1,56%	0	0,00%	1	1,56%
	> 45 años	0	0,00%	2	3,13%	2	3,13%
C1	< 29 años	0	0,00%	1	1,56%	1	1,56%
	30-45 años	4	6,25%	3	4,69%	7	10,94%
	> 45 años	5	7,81%	9	14,06%	14	21,88%
C2	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	3	4,69%	1	1,56%	4	6,25%
	> 45 años	4	6,25%	4	6,25%	8	12,50%
AP	< 29 años	1	1,56%	2	3,13%	3	4,69%
	30-45 años	0	0,00%	1	1,56%	1	1,56%
	> 45 años	4	6,25%	4	6,25%	8	12,50%
TOTAL		32	50,00%	32	50,00%	64	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que el 50,00% de las mujeres y el 53,13% de los hombres se concentran en el tramo de mayores de 45 años, siendo este el grupo de edad predominante en ambos casos. En las mujeres, este tramo se localiza principalmente en las categorías C1 (15,63%), C2 (12,50%) y AP (12,50%), mientras que en los hombres destaca especialmente la categoría C1 (28,13%).

El tramo de 30 a 45 años agrupa al 40,63% de las mujeres y al 31,25% de los hombres, con mayor presencia femenina en las categorías A1 (12,50%) y C1 (12,50%). En cuanto al tramo de menores de 29 años, este representa únicamente el 6,25% de las mujeres y el 9,38% de los hombres, concentrándose en ambos sexos fundamentalmente en la categoría AP.



Tabla 2. Análisis de la distribución por categorías profesionales, edades y sexo (porcentaje vertical)

Distribución de la plantilla por edades					
Categorías	Edades	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
A1	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	4	12,50%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	2	6,25%
A2	< 29 años	1	3,13%	0	0,00%
	30-45 años	2	6,25%	1	3,13%
	> 45 años	3	9,38%	2	6,25%
B	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	1	3,13%	0	0,00%
	> 45 años	0	0,00%	2	6,25%
C1	< 29 años	0	0,00%	1	3,13%
	30-45 años	4	12,50%	3	9,38%
	> 45 años	5	15,63%	9	28,13%
C2	< 29 años	0	0,00%	0	0,00%
	30-45 años	3	9,38%	1	3,13%
	> 45 años	4	12,50%	4	12,50%
AP	< 29 años	1	3,13%	2	6,25%
	30-45 años	0	0,00%	1	3,13%
	> 45 años	4	12,50%	4	12,50%
TOTAL		32	100,00%	32	100,00%

Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Desde la perspectiva de igualdad, la distribución por edades muestra un patrón similar en mujeres y hombres, sin diferencias significativas en la estructura global de edad de la plantilla. Ambos sexos presentan una elevada concentración en los tramos de edad adulta y sénior, así como una presencia limitada de personas jóvenes. Las diferencias observadas por categorías y tramos de edad no configuran desequilibrios relevantes por razón de sexo, si bien la reducida incorporación de personal joven constituye un elemento para tener en cuenta desde una perspectiva de planificación y relevo generacional, que deberá ser objeto de seguimiento en futuros planes de igualdad.

4.4.4. Antigüedad en la organización

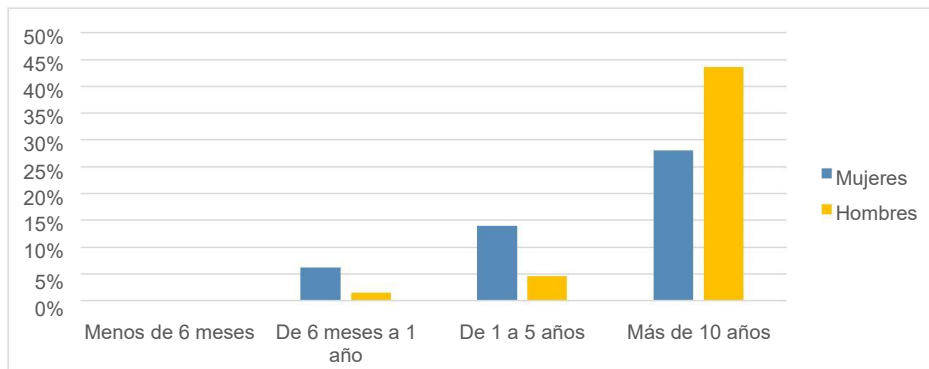
El análisis de la antigüedad de la plantilla en relación con el total muestra una elevada concentración de personas con mayor permanencia en la organización. En concreto, el 71,88% de la plantilla cuenta con más de 10 años de antigüedad, lo que refleja un alto grado de estabilidad laboral. Dentro de este tramo, la presencia masculina es superior (43,75%) frente a la femenina (28,13%).



El tramo de 1 a 5 años de antigüedad representa el 18,75% del total, con mayor peso de mujeres (14,06%) que de hombres (4,69%), lo que indica una incorporación femenina más significativa en los periodos intermedios.

Por su parte, la antigüedad de 6 meses a 1 año supone el 7,81% de la plantilla, nuevamente con mayor presencia de mujeres (6,25%) que de hombres (1,56%). Los tramos de menos de 6 meses y de 6 a 10 años tienen un peso residual, representando conjuntamente apenas el 1,56% del total, y con una presencia muy limitada o nula de hombres.

Gráfico 6. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

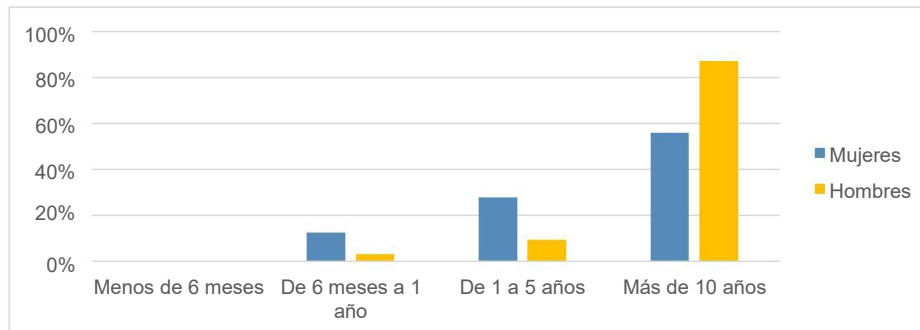
Desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que el 56,25% de las mujeres y el 87,50% de los hombres cuentan con más de 10 años de antigüedad, lo que pone de manifiesto una mayor concentración masculina en los tramos de mayor permanencia.

Entre las mujeres, el 28,13% se sitúa en el tramo de 1 a 5 años, y el 12,50% presenta una antigüedad de 6 meses a 1 año, evidenciando una mayor presencia femenina en los tramos de incorporación más reciente. En cambio, entre los hombres estos porcentajes son notablemente inferiores (9,38% y 3,13%, respectivamente).

En el tramo de 6 a 10 años, únicamente se registra presencia femenina (3,13%), mientras que no existen personas de ninguno de los sexos con una antigüedad inferior a 6 meses.



Gráfico 7. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si se analiza la antigüedad de la plantilla municipal atendiendo a los tramos de permanencia establecidos, cruzando esta variable con la categoría profesional y el sexo.

En relación con el total de la plantilla, el tramo de antigüedad superior a 10 años es claramente mayoritario, concentrando al 56,25% de las personas trabajadoras. De este porcentaje, el 26,56% corresponde a mujeres y el 29,69% a hombres, lo que pone de manifiesto una elevada estabilidad laboral en ambos sexos.

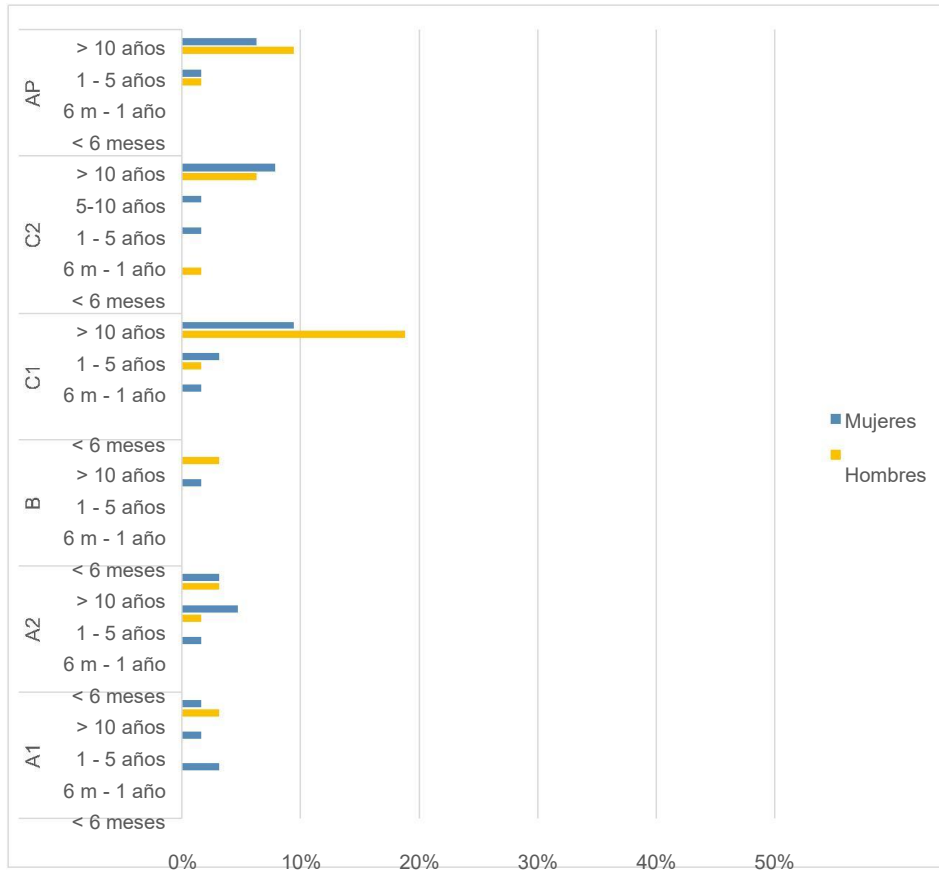
Por categorías profesionales, este tramo se concentra principalmente en C1, que agrupa al 28,13% del total de la plantilla, con una presencia masculina superior (18,75% de hombres frente al 9,38% de mujeres). Le siguen las categorías AP (15,63%) y C2 (14,06%), donde la distribución entre mujeres y hombres es más equilibrada.

El tramo de antigüedad media (1 a 5 años) representa el 18,75% del total de la plantilla, con una mayor presencia femenina (12,50% del total) frente a la masculina (6,25%). Este tramo se concentra principalmente en las categorías A2, C1 y AP, reflejando una incorporación relativamente reciente de mujeres en distintas categorías profesionales.

El tramo de 6 meses a 1 año tiene un peso reducido (7,81% del total), con presencia exclusivamente femenina en las categorías A1, A2 y C1, mientras que no se registran personas con una antigüedad inferior a 6 meses en ninguna categoría ni sexo.



Gráfico 8. Distribución de la plantilla por antigüedad, categoría profesional y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

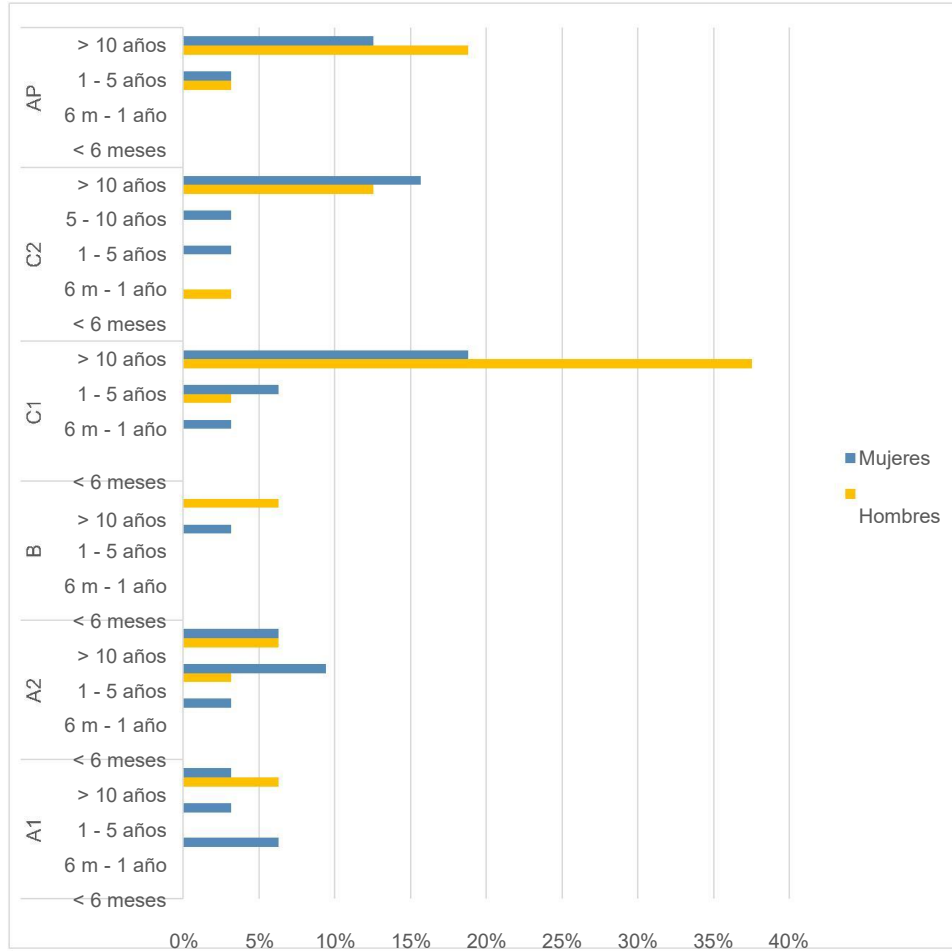
Si se analizan los datos en relación con el total de cada sexo, se observa que el 56,25% de las mujeres y el 62,50% de los hombres presentan una antigüedad superior a 10 años, siendo este el tramo predominante en ambos casos. En el caso de los hombres, este patrón se intensifica en la categoría C1, que concentra por sí sola el 37,50% del total masculino.

El tramo de 1 a 5 años de antigüedad agrupa al 21,88% de las mujeres, frente al 9,38% de los hombres, evidenciando una mayor presencia femenina en los procesos de incorporación producidos en los últimos años. Por su parte, el tramo de 6 meses a 1 año representa el 6,25% de las mujeres y no tiene presencia entre los hombres.

En términos generales, la distribución interna por sexo muestra patrones similares de estabilidad, si bien con una mayor concentración masculina en los tramos de antigüedad más elevada y una mayor presencia femenina en los tramos intermedios.



Gráfico 9. Distribución de la plantilla por antigüedad, categoría profesional y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

4.4.5. Nivel formativo

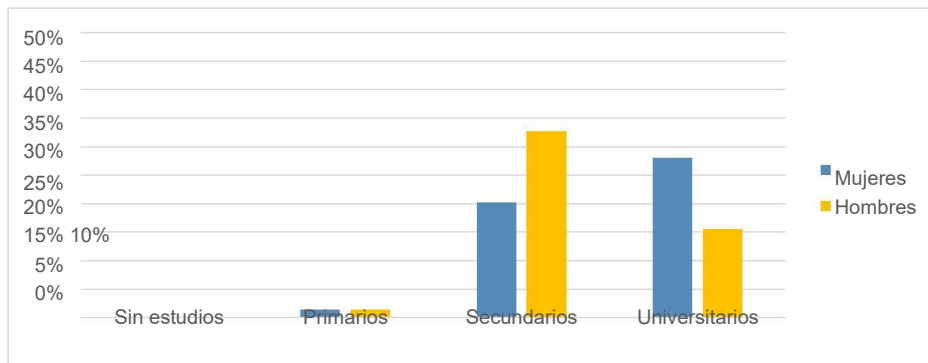
El análisis del nivel formativo de la plantilla, tomando como referencia el total de la plantilla, muestra que el nivel de estudios predominante es el de estudios secundarios, que concentra el 53,13% del total del personal. Esta proporción se distribuye en un 20,31% de mujeres y un 32,81% de hombres.

En segundo lugar, los estudios universitarios representan el 43,75% de la plantilla, con una mayor presencia femenina (28,13%) frente a la masculina (15,63%), lo que evidencia una mayor contribución de las mujeres a los niveles formativos superiores en el conjunto del personal.



Por su parte, los estudios primarios tienen una presencia claramente minoritaria, representando únicamente el 3,13% del total de la plantilla, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres (1,56% respectivamente). No se registra personal sin estudios.

Gráfico 10. Distribución de la plantilla por nivel formativo y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

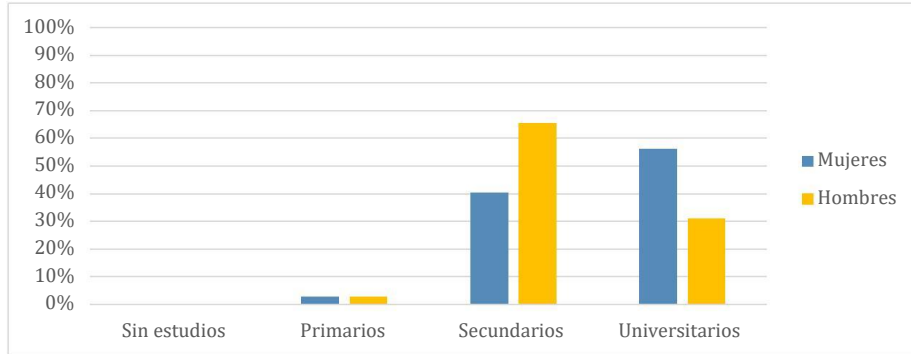
Desde la perspectiva del total de cada sexo muestra diferencias significativas en la distribución de mujeres y hombres según el nivel de estudios alcanzado.

En el caso de las mujeres, el nivel formativo predominante es el de estudios universitarios, que representa el 56,25% del total de mujeres de la plantilla, seguido de los estudios secundarios, con un 40,63%. Los estudios primarios tienen una presencia residual (3,13%), y no se registra ninguna mujer sin estudios.

Por su parte, entre los hombres el nivel formativo mayoritario es el de estudios secundarios, que concentra el 65,63% del total, mientras que los estudios universitarios representan el 31,25%. Al igual que en el caso de las mujeres, los estudios primarios tienen una presencia muy reducida (3,13%), y no se identifica personal masculino sin estudios.



Gráfico 11. Distribución de la plantilla por nivel formativo y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

El análisis del nivel formativo de la plantilla por categoría profesional, considerando el porcentaje horizontal sobre el total de la plantilla, permite identificar cómo se distribuyen los distintos niveles de estudios en función del grupo profesional.

El personal con estudios universitarios se concentra principalmente en las categorías A1 y A2, que representan conjuntamente el 23,44% del total de la plantilla (9,38% en A1 y 14,06% en A2). Asimismo, se observa una presencia relevante de personal universitario en la categoría C1 (14,06%) y, en menor medida, en C2 (6,25%). No se registra personal con estudios universitarios en las categorías B ni AP.

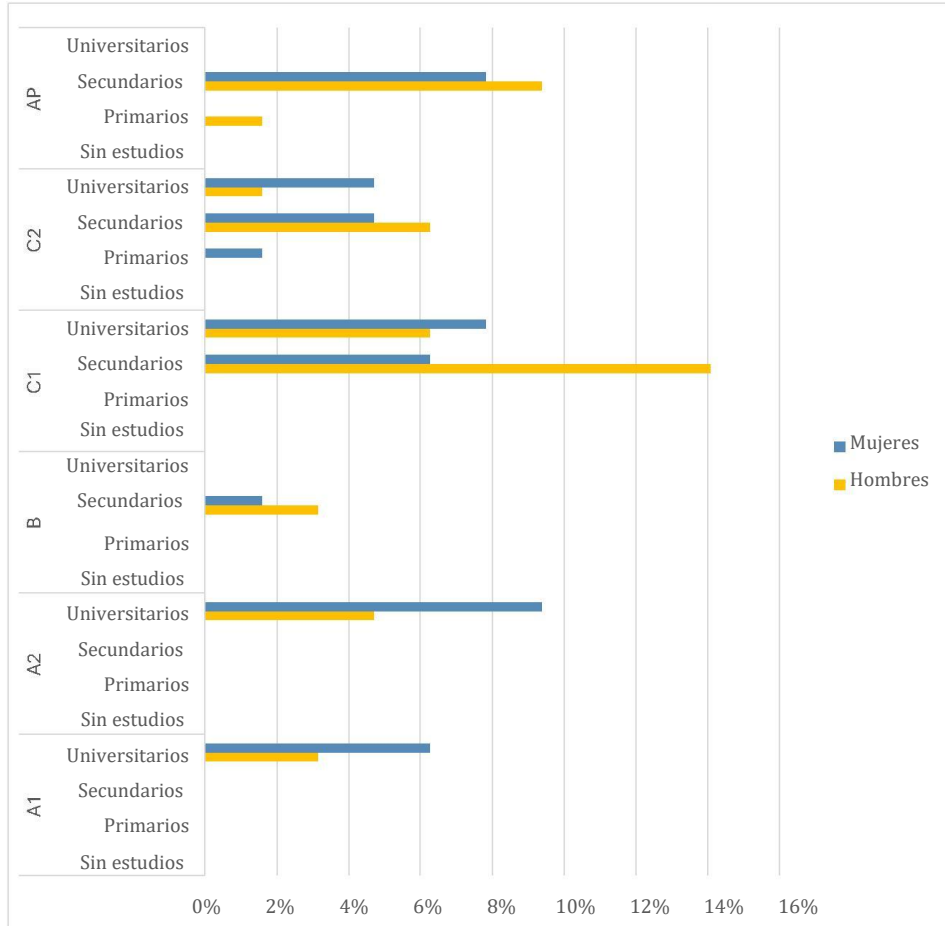
Por su parte, el personal con estudios secundarios, que constituye el nivel formativo mayoritario en la plantilla, se concentra fundamentalmente en las categorías C1 (20,31%), AP (17,19%) y C2 (10,94%), configurando el grueso de la plantilla en los niveles profesionales intermedios y básicos. En la categoría B, los estudios secundarios representan el 4,69% del total de la plantilla.

Los estudios primarios tienen una presencia residual (3,13% del total), localizándose exclusivamente en las categorías C2 (1,56%) y AP (1,56%). No se identifica personal sin estudios en ninguna de las categorías profesionales.

Este análisis pone de manifiesto una correspondencia entre el nivel formativo y la estructura profesional de la plantilla, con una mayor concentración de estudios universitarios en las categorías superiores y de estudios secundarios en las categorías intermedias y básicas.



Gráfico 12. Distribución de la plantilla por nivel formativo, categoría profesional y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

El análisis del nivel formativo por categoría profesional, tomando como referencia el total de mujeres y el total de hombres de la plantilla, permite identificar la distribución interna de cada sexo en función del nivel de estudios y del grupo profesional.

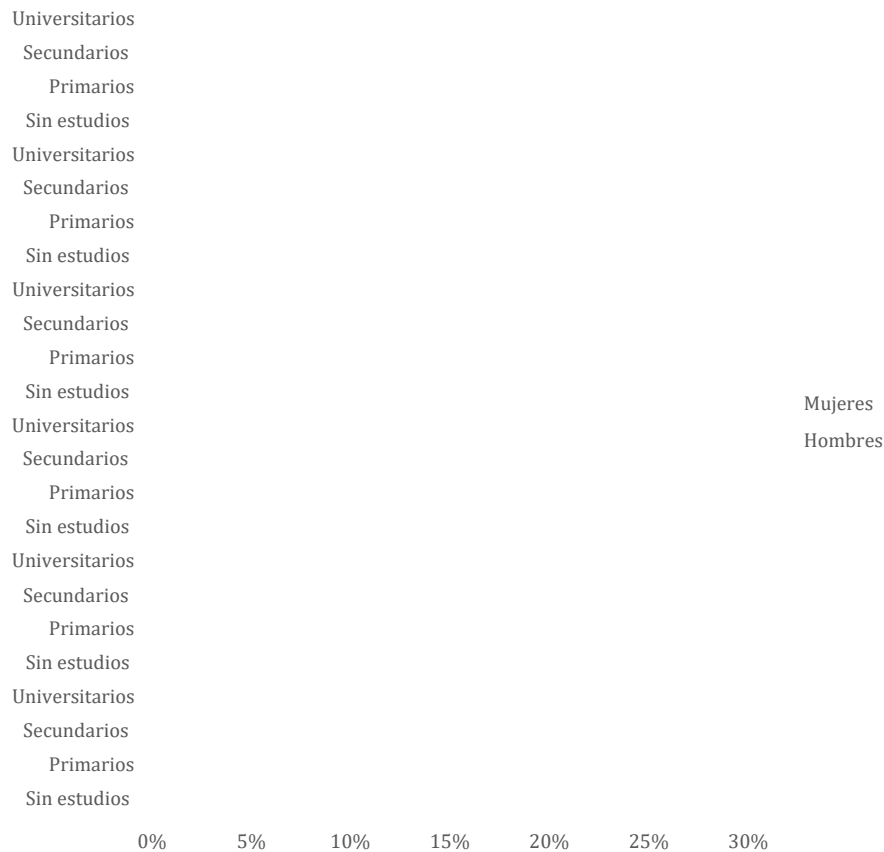
Entre las mujeres, los estudios universitarios se concentran principalmente en las categorías A2 (18,75%) y C1 (15,63%), seguidas de A1 (12,50%) y C2 (9,38%). No se registra presencia de mujeres con estudios universitarios en las categorías B ni AP. Por su parte, las mujeres con estudios secundarios se localizan fundamentalmente en las categorías AP (15,63%), C1 (12,50%) y C2 (9,38%), mientras que su presencia en la categoría B es minoritaria (3,13%). Los estudios primarios presentan un carácter residual entre las mujeres (3,13%), concentrándose exclusivamente en la categoría C2.



En el caso de los hombres, los estudios universitarios se distribuyen principalmente entre las categorías C1 (12,50%), A2 (9,38%) y A1 (6,25%), con una presencia menor en C2 (3,13%). Al igual que entre las mujeres, no se identifica personal masculino con estudios universitarios en las categorías B ni AP. Los hombres con estudios secundarios, que constituyen el grupo mayoritario, se concentran especialmente en las categorías C1 (28,13%) y AP (18,75%), seguidas de C2 (12,50%) y B (6,25%). Los estudios primarios tienen una presencia muy reducida entre los hombres (3,13%), localizada exclusivamente en la categoría AP.

Este análisis pone de manifiesto que, tanto en mujeres como en hombres, los niveles formativos más elevados se concentran en las categorías profesionales superiores, mientras que los estudios secundarios predominan en las categorías intermedias y básicas, observándose además una mayor proporción de mujeres con estudios universitarios dentro del conjunto de la plantilla.

Gráfico 13. Distribución de la plantilla por nivel formativo, categoría profesional y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.



4.4.6. Conciliación y responsabilidades familiares

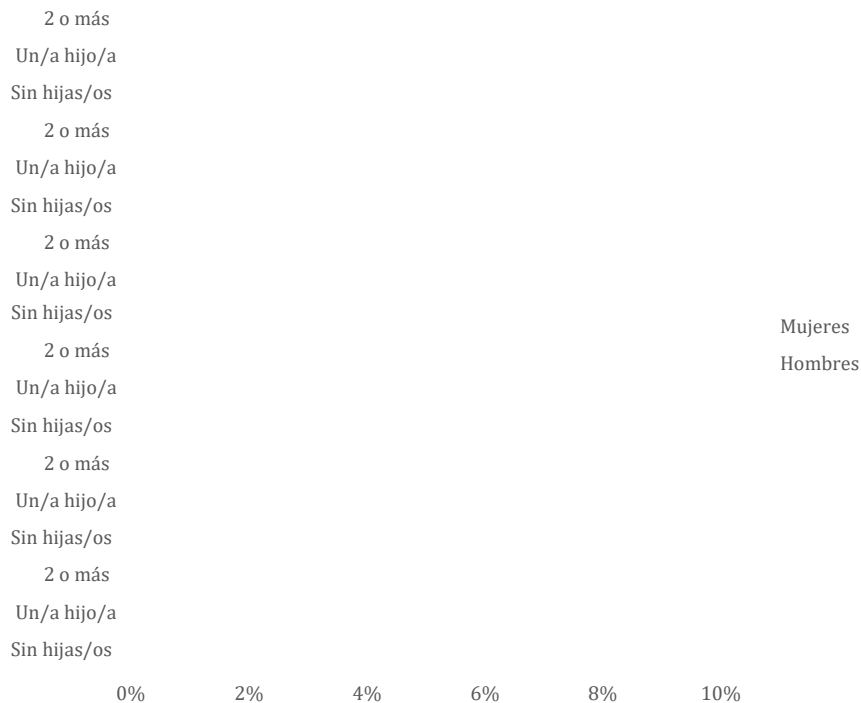
En este apartado se analiza la distribución de la plantilla en función de las responsabilidades familiares, atendiendo al número de hijas e hijos y a la categoría profesional.

Si cruzamos la categoría profesional con el número de hijas e hijos, en relación con el total de la plantilla, se observa que las mujeres sin hijas/os se concentran principalmente en la categoría C1 (6,25% del total de la plantilla) y C2 (6,25%), seguidas de AP (4,69%). Las mujeres con un/a hijo/a presentan mayor presencia en C1 (6,25%) y C2 (3,13%), mientras que las mujeres con dos o más hijas/os se concentran especialmente en C1 (1,56%) y C2 (1,56%).

En el caso de los hombres, los hombres sin hijas/os se concentran principalmente en C1 (9,38% del total) y C2 (4,69%). Los hombres con un/a hijo/a tienen mayor peso en C1 (6,25%) y AP (3,13%), mientras que los hombres con dos o más hijas/os se concentran especialmente en C1 (4,69%) y AP (3,13%).

En las categorías A1 y A2, tanto mujeres como hombres presentan porcentajes más reducidos, si bien se constata la presencia de personas con dos o más hijas/os en ambos sexos.

Gráfico 14. Distribución de la plantilla según categoría, nº de hijas/os y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Desde una perspectiva vertical, analizando la distribución interna de las mujeres, se observa que el 56,25% de las mujeres no tiene hijas/os, el 28,13% tiene un/a hijo/a y el 15,63% tiene dos o más hijas/os. Estas mujeres se concentran principalmente en las categorías C1 y C2, que agrupan conjuntamente el 37,50% del total de mujeres.

En el caso de los hombres, el 50,00% no tiene hijas/os, el 18,75% tiene un/a hijo/a y el 31,25% tiene dos o más hijas/os. Los hombres con responsabilidades familiares se concentran principalmente en C1 y AP, que reúnen el 46,88% del total de hombres.

En conjunto, se observa una mayor proporción de hombres con dos o más hijas/os, mientras que entre las mujeres es mayor el peso relativo de mujeres sin hijas/os y con un/a hijo/a.

Gráfico 15. Distribución de la plantilla según, nº de hijas/os y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.



En conjunto, los datos no evidencian una exclusión de las mujeres con responsabilidades familiares de determinadas categorías profesionales. No obstante, la mayor presencia relativa de mujeres con hijas/os subraya la necesidad de seguir promoviendo medidas de conciliación y corresponsabilidad que eviten que las cargas familiares tengan un impacto desigual en las trayectorias profesionales.

El análisis de las responsabilidades familiares vinculadas a hijas e hijos con diversidad funcional muestra una presencia muy reducida de este tipo de situaciones en la plantilla. Concretamente, se identifican dos casos, ambos correspondientes a hombres con dos hijas/os, en los que se declara la existencia de diversidad funcional en uno de ellos. No se registran casos de mujeres con hijas/os con diversidad funcional en la información disponible.

Estas situaciones representan el 6,25% del total de los hombres y el 3,13% del conjunto de la plantilla, por lo que, dado el reducido número de casos, no es posible extraer conclusiones generales desde una perspectiva comparada entre mujeres y hombres. No obstante, se trata de situaciones que pueden implicar una mayor carga de cuidados, lo que hace especialmente relevante el análisis de las medidas de conciliación disponibles.

En relación con la reducción de jornada por conciliación, se observa que su uso es muy limitado en el conjunto de la plantilla, identificándose tres casos en total, correspondientes a dos mujeres y un hombre. Estas reducciones están vinculadas a responsabilidades familiares y se concentran en personas con hijas/os, lo que confirma que la medida se utiliza de forma puntual y asociada a necesidades concretas de cuidado.

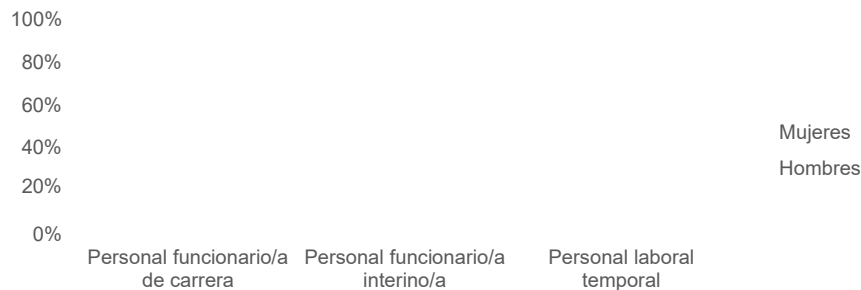
Cabe señalar que, en los casos de hijas/os con diversidad funcional, no se ha registrado el uso de la reducción de jornada, lo que pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la información y la accesibilidad a las medidas de conciliación, de modo que puedan adaptarse a distintas situaciones personales y familiares y promover un uso corresponsable entre mujeres y hombres.

4.4.7. Modalidades de contratación y jornada laboral

El análisis de la modalidad de contratación en relación con el total de la plantilla muestra que el personal funcionario/a de carrera constituye la modalidad mayoritaria, representando el 50,00% del total, con una presencia ligeramente superior de hombres (26,56%) frente a mujeres (23,44%). El personal funcionario/a interino/a supone el 28,13% de la plantilla, observándose un mayor peso de mujeres (18,75%) que de hombres (9,38%). Por su parte, el personal laboral temporal representa el 21,88% del total, con una mayor presencia masculina (14,06%) que femenina (7,81%).



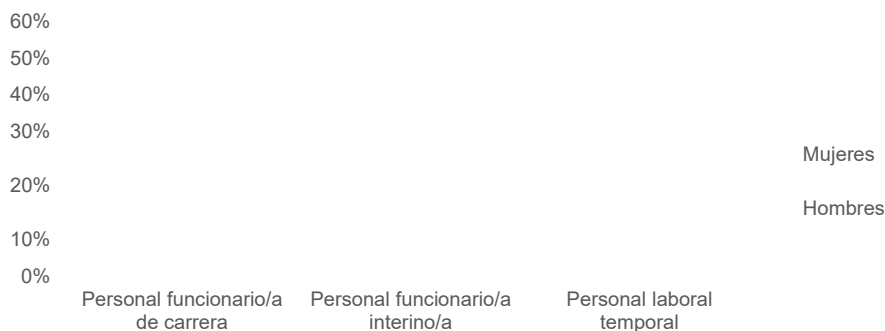
Gráfico 16. Distribución de la plantilla según modalidad de contratación y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si se analizan los mismos datos desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que el 46,88% de las mujeres y el 53,13% de los hombres pertenecen al personal funcionario/a de carrera. No obstante, el peso del personal funcionario/a interino/a es significativamente mayor entre las mujeres (37,50%) que entre los hombres (18,75%), mientras que el personal laboral temporal tiene una mayor presencia relativa entre los hombres (28,13%) que entre las mujeres (15,63%).

Gráfico 17. Distribución de la plantilla según modalidad de contratación y sexo (porcentaje vertical)

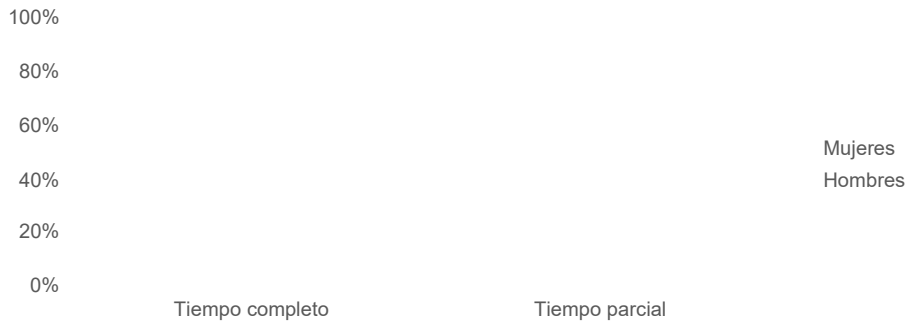


Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si analizamos el tipo de jornada, el siguiente gráfico muestra la distribución de mujeres y hombres en relación con el total de la plantilla. La jornada completa es la modalidad mayoritaria, representando el 92,19% del total, con una distribución equilibrada entre mujeres (45,31%) y hombres (46,88%). Por su parte, la jornada parcial supone el 7,81% de la plantilla, con una presencia ligeramente superior de mujeres (4,69%) frente a hombres (3,13%).



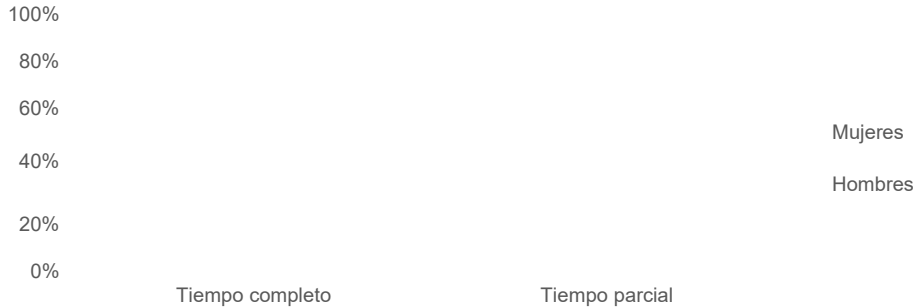
Gráfico 18. Distribución de la plantilla según tipo de jornada y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si se analizan los mismos datos desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que el 90,63% de las mujeres y el 93,75% de los hombres trabajan a jornada completa. La jornada parcial representa el 9,38% del total de mujeres y el 6,25% del total de hombres.

Gráfico 19. Distribución de la plantilla según tipo de jornada y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Aunque la jornada completa es claramente mayoritaria en ambos sexos, la jornada parcial presenta una ligera mayor presencia relativa entre las mujeres. No obstante, la diferencia observada es reducida, por lo que no se aprecia una concentración significativa de mujeres en jornadas parciales ni una utilización diferencial de este tipo de jornada que permita identificar un impacto relevante en términos de desigualdad.

Si cruzamos la modalidad de contratación con el tipo de jornada y el sexo en relación con el total de la plantilla, se observa que la situación mayoritaria es la del personal funcionario/a de carrera a jornada completa, que representa el 51,56% del total, con una presencia ligeramente superior de hombres (28,13%) frente a mujeres (23,44%).



El personal funcionario/a interino/a a jornada completa constituye el 23,44% de la plantilla, destacando una mayor presencia femenina (17,19%) en comparación con la masculina (6,25%). En cuanto al personal laboral temporal, su peso en el conjunto de la plantilla es más reducido, concentrándose principalmente en la jornada completa, con una mayor presencia de hombres (12,50%) frente a mujeres (4,69%). La jornada parcial presenta un peso limitado en todas las modalidades de contratación y en ambos sexos, sin alcanzar valores elevados en ningún caso.

Tabla 3. Distribución de la plantilla según modalidad de contratación, tipo de jornada y sexo (porcentaje horizontal)

Funcionario/a de carrera	Jornada completa	15	23,44%	18	28,13%
	Jornada parcial	1	1,56%	1	1,56%
Funcionario/a interino/a	Jornada completa	11	17,19%	4	6,25%
	Jornada parcial	0	0,00%	1	1,56%
Laboral temporal	Jornada completa	3	4,69%	8	12,50%
	Jornada parcial	2	3,13%	0	0,00%
TOTAL		32	50,00%	32	50,00%

Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

Si se analizan los mismos datos desde la perspectiva del total de cada sexo, se observa que la jornada completa es claramente mayoritaria tanto entre mujeres como entre hombres, con independencia de la modalidad de contratación. En el caso de las mujeres, el 46,88% son funcionarias de carrera a jornada completa y el 34,38% funcionarias interinas a jornada completa, mientras que el personal laboral temporal a jornada completa representa el 9,38%.

Entre los hombres, destaca igualmente el peso del personal funcionario de carrera a jornada completa (56,25%), seguido del personal laboral temporal a jornada completa (25,00%) y del personal funcionario interino a jornada completa (12,50%). La jornada parcial tiene una presencia muy limitada, afectando únicamente a una minoría de mujeres y hombres, y sin concentrarse de forma significativa en una modalidad contractual concreta.



Tabla 4. Distribución de la plantilla según modalidad de contratación, tipo de jornada y sexo (porcentaje vertical)

Modalidad	Jornada	Hombres	Mujeres
Funcionario/a de carrera	Jornada completa	15 (46,88%)	18 (56,25%)
	Jornada parcial	1 (3,13%)	1 (3,13%)
Funcionario/a interino/a	Jornada completa	11 (34,38%)	4 (12,50%)
	Jornada parcial	0 (0,00%)	1 (3,13%)
Laboral temporal	Jornada completa	3 (9,38%)	8 (25,00%)
	Jornada parcial	2 (6,25%)	0 (0,00%)
TOTAL		32 (100,00%)	32 (100,00%)

Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

4.4.8. Distribución de la jornada laboral, horarios y turnos por sexo

El análisis de la distribución de la jornada laboral se centra en la organización de los horarios de trabajo en la entidad, diferenciando entre modalidad de horario continuo y horario partido. Este análisis permite observar tanto la estructura global de la organización del tiempo de trabajo como su distribución interna en mujeres y hombres.

En términos generales, la modalidad predominante en la entidad es el horario continuo, que concentra al 79,69% del total de la plantilla, mientras que el 20,31% restante presta servicio en horario partido. Desde un análisis horizontal, es decir, considerando el peso de cada grupo sobre el total de la plantilla, el 45,31% corresponde a mujeres que desempeñan su jornada en horario continuo, frente al 34,38% de hombres en esta misma modalidad. En cambio, el horario partido representa el 4,69% del total de la plantilla en el caso de las mujeres y el 15,63% en el caso de los hombres.

Gráfico 20. Distribución de la plantilla según turnos y sexo (porcentaje horizontal)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.



Si se realiza el análisis vertical, atendiendo a la distribución interna dentro de cada sexo, se observa que el 90,63 % de las mujeres trabaja en horario continuo y únicamente el 9,38 % lo hace en horario partido. En el caso de los hombres, el 68,75 % desempeña su jornada en modalidad continua, mientras que el 31,25 % trabaja en horario partido.

Gráfico 21. Distribución de la plantilla según turnos y sexo (porcentaje vertical)



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

De la misma forma, si se atiende específicamente a la organización del trabajo a turnos, se observa que el 20,31 % del total de la plantilla realiza trabajo con turnicidad, frente al 79,69 % que no está sujeto a esta modalidad. Desde una perspectiva horizontal, el 4,69 % del total de la plantilla corresponde a mujeres que trabajan a turnos, mientras que el 15,63 % corresponde a hombres. En términos verticales, el 9,38 % de las mujeres realiza trabajo a turnos frente al 31,25 % de los hombres.

La mayor presencia masculina tanto en la modalidad de horario partido como en el trabajo a turnos se encuentra vinculada principalmente a la adscripción de efectivos a áreas funcionales como Movilidad, Seguridad y determinados servicios operativos, cuya naturaleza requiere una organización del tiempo de trabajo adaptada a la cobertura permanente de servicios esenciales. Estas características organizativas implican, en determinados casos, estructuras horarias partidas o sistemas de turnicidad. Por su parte, la mayor concentración de mujeres en horario continuo y sin turnos guarda relación con su presencia predominante en áreas administrativas, técnicas y de atención al público, cuya organización del trabajo se estructura mayoritariamente en jornada continua y con menor necesidad de rotación horaria.

En consecuencia, la distribución observada responde fundamentalmente a la configuración funcional y organizativa de los distintos servicios municipales, reflejando la estructura interna de la entidad en cuanto a áreas y puestos de trabajo.



4.5. Análisis de Igualdad por materias

4.5.1. Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación del Ayuntamiento se rigen por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de conformidad con la normativa vigente aplicable a la Administración Pública.

Durante el periodo analizado, las incorporaciones de personal corresponden exclusivamente a personal funcionario de carrera y personal interino, por lo que no se desarrollan procesos de selección equiparables a los del ámbito privado, ni existen ofertas de empleo abiertas, entrevistas personales, pruebas subjetivas o formularios de solicitud diseñados por la entidad.

En este contexto, determinados aspectos contemplados en la normativa para el diagnóstico de igualdad, tales como el análisis del lenguaje de las ofertas de empleo, los canales de difusión, las entrevistas de trabajo, las pruebas selectivas o la valoración subjetiva de candidaturas, no resultan de aplicación directa, al estar los procesos regulados por convocatorias públicas oficiales y procedimientos estandarizados.

Por ello, el análisis del área de selección y contratación se centra en:

- Las incorporaciones y ceses producidos durante el periodo analizado.
- El análisis de las nuevas incorporaciones por sexo, tipo de vinculación, tipo de jornada y categoría profesional.
- La identificación de posibles desequilibrios de género en el acceso a los distintos grupos y niveles profesionales.

Durante el periodo analizado se han producido un total de cinco nuevas incorporaciones de personal. De estas, tres corresponden a mujeres (60%) y dos a hombres (40%), tal y como se refleja en el gráfico siguiente.

Este reparto muestra una ligera mayor presencia femenina en las nuevas incorporaciones realizadas en el Ayuntamiento durante el último año. No obstante, el número reducido de incorporaciones aconseja interpretar estos datos con cautela, si bien permiten obtener una primera aproximación a la distribución por sexo en los procesos de acceso al empleo público.



Gráfico 22. Distribución de las nuevas incorporaciones por sexo



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

En cuanto a la distribución de las incorporaciones femeninas por áreas, las mujeres se reparten de forma equilibrada entre tres ámbitos de la organización. Concretamente, el 33,3% de las mujeres incorporadas se integra en el Área de Régimen Interior y Servicios Centrales, el 33,3% en el Área Económico-Financiera y el 33,3% en el Área de Ciudadanía, no registrándose incorporaciones femeninas en las áreas de Territorio ni de Movilidad y Seguridad durante el periodo analizado.

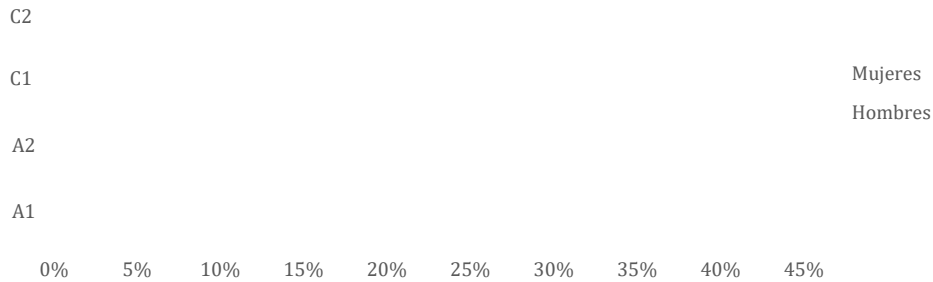
Respecto a las incorporaciones masculinas, estas se concentran en dos áreas. El 50% de los hombres incorporados se adscribe al Área de Régimen Interior y Servicios Centrales y el 50% restante al Área de Movilidad y Seguridad, no produciéndose incorporaciones masculinas en el resto de las áreas.

Si se analiza la distribución por áreas en relación con el total de incorporaciones, se observa que el Área de Régimen Interior y Servicios Centrales concentra el 40% del total de nuevas incorporaciones, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres. El Área Económico-Financiera y el Área de Ciudadanía representan cada una el 20% del total, correspondiendo en ambos casos a incorporaciones femeninas, mientras que el Área de Movilidad y Seguridad concentra el 20% restante, correspondiente a una incorporación masculina. En el Área de Territorio no se han producido incorporaciones durante el periodo analizado.

En conjunto, los datos reflejan una mayor presencia femenina en las nuevas incorporaciones, así como una distribución diferenciada por áreas en función del sexo, si bien el reducido número de incorporaciones aconseja realizar una interpretación prudente de los resultados.



Gráfico 23. Distribución de las nuevas incorporaciones por sexo y área



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

En relación con la distribución de las incorporaciones femeninas por categoría profesional, se observa que las mujeres se concentran en los niveles superiores de la estructura organizativa. Concretamente, el 66,7% de las mujeres incorporadas accede a puestos encuadrados en la categoría A1, mientras que el 33,3% restante se incorpora a la categoría A2. No se registran incorporaciones femeninas en las categorías C1 ni C2 durante el periodo analizado.

Por su parte, las incorporaciones masculinas se distribuyen entre dos categorías. El 50% de los hombres incorporados accede a puestos de la categoría C1, mientras que el 50% restante se incorpora a la categoría C2, no produciéndose incorporaciones masculinas en las categorías A1 ni A2.

Si se analiza la distribución por categoría profesional en relación con el total de incorporaciones, se observa que la categoría A1 concentra el 40% de las nuevas incorporaciones, correspondiente íntegramente a mujeres. La categoría A2 representa el 20% del total, también correspondiente a una incorporación femenina. Por su parte, las categorías C1 y C2 representan cada una el 20% del total de incorporaciones, correspondiendo en ambos casos a incorporaciones masculinas.

En conjunto, los datos ponen de manifiesto una segregación por sexo en las nuevas incorporaciones según la categoría profesional, con una mayor presencia femenina en las categorías A y una mayor presencia masculina en las categorías C.



Gráfico 24. Distribución de las nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional



Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

El análisis de los procesos de selección y contratación realizados durante el periodo analizado muestra una mayor presencia de mujeres en las nuevas incorporaciones, tanto en términos globales como en el acceso a las categorías profesionales de nivel A. Por el contrario, las incorporaciones masculinas se concentran en las categorías C y en determinadas áreas específicas de la organización.

Si bien los procesos de acceso al empleo público se rigen por criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad, la distribución observada pone de manifiesto la conveniencia de seguir monitorizando la incorporación de mujeres y hombres en los distintos niveles y áreas, con el fin de detectar posibles desequilibrios de género y garantizar una participación equilibrada en el conjunto de la estructura organizativa.

Dado el reducido número de incorporaciones analizadas, los resultados deben interpretarse con cautela. No obstante, este análisis constituye una base relevante para la identificación de tendencias y para la definición de futuras medidas orientadas a reforzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

El análisis de las bajas definitivas producidas durante el ejercicio 2025 permite completar el apartado relativo a la estabilidad en el empleo dentro del área de selección y contratación. Durante el periodo analizado se han registrado tres bajas correspondientes a mujeres, de las cuales dos se deben a ceses voluntarios y una a finalización de contrato. No se han producido bajas por jubilación, despido ni por motivos vinculados al cuidado de personas a cargo. Asimismo, no se han registrado bajas definitivas correspondientes a hombres en el mismo periodo.

La clasificación de los motivos de extinción de la relación laboral, desagregada por sexo, permite disponer de una visión completa sobre las causas de salida de la organización y garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos para el



diagnóstico del Plan de Igualdad, incorporando la perspectiva de género en el análisis de la estabilidad y permanencia en el empleo.

4.5.2. Formación

En relación con el área de formación, cabe señalar que el Ayuntamiento no dispone de un plan de formación propio ni organiza acciones formativas internas de manera sistemática dirigidas a su personal.

Según la información recabada, la formación a la que accede el personal municipal se realiza, con carácter general, a través de acciones formativas externas, principalmente ofertadas por otras administraciones públicas supramunicipales, como la Diputación, así como por entidades públicas que ofrecen cursos de carácter voluntario.

La participación en estas acciones formativas tiene carácter voluntario y depende de la iniciativa individual de cada persona trabajadora, no existiendo un registro interno que permita disponer de datos desagregados por sexo, área, tipo de contenido, horario de impartición o número de horas realizadas.

Como consecuencia de la inexistencia de un sistema propio de gestión y seguimiento de la formación, no es posible realizar un análisis cuantitativo que incluya:

- Número de personas que han recibido formación, desagregado por sexo, área o departamento.
- Tipología de los contenidos formativos realizados.
- Horario de impartición de las acciones formativas.
- Permisos concedidos para la asistencia a exámenes o cursos.
- Medidas de adaptación de la jornada laboral para la asistencia a acciones formativas.
- Distribución de las horas de formación entre mujeres y hombres.
- Relación entre formación recibida y promoción profesional.

Del mismo modo, no se dispone de información sistematizada que permita evaluar si la participación en acciones formativas externas afecta de manera desigual a mujeres y hombres, ni si existen diferencias en los contenidos formativos en función del sexo de las personas participantes.

No se han identificado restricciones formales ni criterios diferenciados por razón de sexo en el acceso a dichas acciones formativas. No obstante, la falta de datos impide valorar de manera objetiva si el acceso efectivo y la participación real se produce en condiciones de igualdad.



La inexistencia de un sistema interno de planificación, registro y seguimiento de la formación supone una limitación para el análisis en clave de igualdad, ya que dificulta la detección de posibles desigualdades en el acceso, contenidos, horarios o vinculación de la formación con la promoción profesional.

En este sentido, se considera recomendable, en el marco del Plan de Igualdad, avanzar hacia la sistematización de la información relativa a la formación, incorporando mecanismos que permitan registrar la participación del personal en acciones formativas externas y analizar su impacto desde una perspectiva de género.

4.5.3. Promoción profesional

Durante el periodo objeto de análisis no se han producido procesos de promoción interna en el Ayuntamiento, entendidos estos como el acceso a puestos de mayor responsabilidad, el cambio a grupos o subgrupos profesionales superiores o la asunción de funciones con un nivel jerárquico distinto al de origen.

La estructura de la plantilla se caracteriza por una presencia mayoritaria de personal funcionario de carrera y personal interino. El acceso y la progresión profesional de este personal se rigen por procedimientos administrativos reglados, basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, lo que condiciona de forma significativa la existencia y el desarrollo de procesos de promoción interna en el periodo analizado. En este contexto, la promoción profesional requiere necesariamente la convocatoria de procesos específicos.

Como consecuencia de la ausencia de procesos de promoción interna, no se dispone de datos desagregados relativos a promociones que permitan analizar el nivel jerárquico, el grupo o subgrupo profesional, los puestos de trabajo de origen y destino, el nivel de responsabilidad, el nivel formativo o las responsabilidades familiares de las personas promocionadas, al no haberse registrado ascensos ni cambios de categoría profesional. Del mismo modo, no resulta posible evaluar la existencia de diferencias por sexo en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, ni el impacto de variables como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la promoción profesional, al no haberse producido procesos que permitan este análisis.

Asimismo, no se han identificado criterios, canales de información o mecanismos de comunicación específicos vinculados a procesos de promoción interna, ni procedimientos de difusión y publicidad de estos, dado que no se han convocado promociones en el periodo de referencia. Tampoco se han detectado criterios, métodos o sistemas específicos de selección aplicables a la promoción profesional, más allá de los procedimientos generales de provisión y selección de personal previstos en la normativa de función pública.



En relación con las características de los puestos susceptibles de promoción, no se ha podido analizar la posible incidencia de requisitos como la movilidad geográfica, la dedicación exclusiva, la disponibilidad horaria o para viajar, ni otros elementos que pudieran tener un impacto diferenciado sobre mujeres y hombres, al no haberse producido promociones internas que incorporen este tipo de exigencias. Del mismo modo, no se dispone de información relativa a la gestión o retención del talento vinculada a la promoción profesional, ni al perfil de las personas que intervienen en estos procesos, dado que no han existido procedimientos de promoción que lo requieran.

No obstante, del análisis de la información disponible, sí se han identificado cambios en la modalidad de contratación de determinadas personas, concretamente el paso de la modalidad de laboral temporal a laboral fijo, sin que dichos cambios hayan implicado variaciones en el grupo profesional, en el nivel jerárquico ni en las funciones desempeñadas.

Estos cambios afectan a un total de ocho personas, de las cuales cuatro son mujeres y cuatro son hombres, por lo que no se observan diferencias por sexo en la distribución de este tipo de modificaciones contractuales.

En ningún caso estos cambios pueden considerarse procesos de promoción interna, ya que no suponen una mejora en la posición profesional ni un ascenso dentro de la estructura organizativa, sino modificaciones en la vinculación contractual del personal.

Gráfico 25. Distribución por sexo de los cambios de contratación

50,00%

Mujeres
Hombres
50,00%

Fuente: Datos proporcionados por el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber. Elaboración propia.

En este sentido, resulta relevante señalar que estos cambios contractuales afectan a personal encuadrado en el mismo grupo profesional y no están asociados a procesos selectivos de promoción, ni a la asunción de mayores responsabilidades o funciones de dirección. Por tanto, no se identifican elementos que permitan



considerar estos cambios como oportunidades de desarrollo profesional o promoción en términos de igualdad.

En conclusión, el análisis realizado permite afirmar que durante el periodo evaluado no se han producido procesos de promoción profesional en la organización. Los cambios detectados se circunscriben a la modalidad de contratación y no constituyen promoción interna, lo que limita la posibilidad de analizar la existencia de desigualdades de género en este ámbito. No obstante, se considera oportuno incorporar en el marco del Plan de Igualdad medidas orientadas a garantizar que, en caso de activarse futuros procesos de promoción interna, estos se desarrollen bajo criterios objetivos, transparentes y con garantías de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.5.4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

En relación con las condiciones de trabajo, se ha procedido a analizar los distintos elementos que inciden en la organización del tiempo de trabajo, la organización interna, la prevención de riesgos laborales y otras variables vinculadas a la estabilidad y estructura laboral de la entidad.

En materia de tiempo de trabajo, se realizan horas extraordinarias de forma puntual y vinculadas principalmente a necesidades organizativas específicas y eventos concretos, tales como campañas institucionales, festividades o actuaciones específicas de servicios municipales. No se trata, por tanto, de una práctica estructural ni habitual, sino de una medida organizativa ligada a circunstancias excepcionales o estacionales.

Respecto a la organización del trabajo, actualmente no existe modalidad de teletrabajo implantada ni regulada formalmente en la entidad. Tampoco constan sistemas específicos de evaluación del desempeño o control del rendimiento más allá de los mecanismos ordinarios de supervisión jerárquica propios de la organización administrativa.

En materia de prevención de riesgos laborales, consta la existencia de servicio de prevención, si bien no se dispone de información detallada sobre la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos. Este aspecto podrá ser objeto de revisión en el marco de la implementación del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la adecuada consideración de posibles riesgos diferenciados.

En relación con la desconexión digital, no existe actualmente un protocolo específico o medida formalmente regulada en esta materia.

Por lo que respecta a permisos, excedencias y otras situaciones de suspensión del contrato durante el último ejercicio, no se han registrado permisos ni excedencias adicionales a los ordinarios previstos legalmente, ni se dispone de datos que



indiquen la existencia de situaciones diferenciadas por sexo en este ámbito durante el periodo analizado.

Asimismo, no constan ausencias no justificadas, ni se han producido situaciones de movilidad funcional o geográfica de carácter estructural. Tampoco se ha registrado personal cedido por otra empresa, inaplicaciones de convenio ni modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años.

En conjunto, la información recopilada permite concluir que las condiciones de trabajo se encuentran estructuradas conforme al marco normativo aplicable a la administración pública, sin que se hayan identificado, en el periodo analizado, incidencias relevantes que evidencien impactos diferenciados por sexo en esta materia.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. Marco normativo y finalidad

La presente auditoría retributiva se realiza en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación de integrar la auditoría retributiva dentro de los planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por finalidad analizar la estructura salarial del Ayuntamiento, verificar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva y detectar, en su caso, posibles diferencias que no estén justificadas por factores objetivos relacionados con el puesto de trabajo, la antigüedad, la responsabilidad o las condiciones de prestación del servicio.

Para ello se ha realizado un estudio del sistema retributivo vigente, del sistema de clasificación profesional y de los distintos conceptos salariales, utilizando la herramienta oficial de registro retributivo y siguiendo la metodología establecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres.

El análisis se ha efectuado tomando como periodo de referencia el ejercicio 2025 e incluye el examen de los importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana, así como la valoración de los factores que pueden influir en las diferencias retributivas, con el fin de determinar si existe o no brecha salarial por razón de sexo.

La auditoría se integra en el diagnóstico del Plan de Igualdad y se completa con la definición de medidas dirigidas a reforzar la transparencia, la objetividad en los criterios retributivos y la adecuada valoración de los puestos de trabajo,



garantizando el cumplimiento del principio de igualdad retributiva durante toda la vigencia del Plan.

2. Sistema de clasificación profesional y sistema retributivo

El sistema retributivo del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se estructura conforme a la normativa aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas, en la que la clasificación profesional se organiza en grupos y subgrupos en función de la titulación exigida, el contenido funcional de los puestos y el nivel de responsabilidad asociado.

La estructura retributiva se compone de los conceptos previstos en la legislación de función pública, incluyendo salario base, trienios, complemento de destino, complemento específico y otros complementos vinculados a las características del puesto o a las condiciones de prestación del servicio.

Los puestos de trabajo se encuentran clasificados conforme a los grupos y subgrupos establecidos en la normativa vigente, existiendo correspondencia entre la titulación requerida, el nivel de complemento de destino asignado y las funciones desempeñadas. Asimismo, el Ayuntamiento dispone de una Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación de los recursos humanos, si bien se encuentra pendiente de actualización, circunstancia que se tendrá en cuenta en el análisis de la auditoría retributiva.

El análisis retributivo se ha realizado teniendo en cuenta la totalidad de los conceptos salariales incluidos en el registro retributivo, entre los que se encuentran:

- Sueldo base -
Trienios
- Complemento de destino
- Complemento específico
- Complemento personal transitorio (CPT)
- Complementos de garantía
- Complementos vinculados al salario mínimo interprofesional - Productividad
- Gratificaciones por servicios extraordinarios
- Indemnizaciones
- Incapacidad temporal (INSS y empresa) -
Atrasos y regularizaciones
- Liquidaciones
- Otros complementos vinculados a las características del puesto

Estos conceptos se han analizado de forma individualizada y en conjunto, con el fin de comprobar si existen diferencias entre mujeres y hombres que no puedan justificarse por factores objetivos relacionados con el puesto, la antigüedad o las condiciones de trabajo.



El análisis se ha realizado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por grupos profesionales, la asignación de complementos y la estructura organizativa del Ayuntamiento, con el objetivo de valorar si el sistema retributivo se ajusta al principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

3. Metodología utilizada

La auditoría retributiva se ha elaborado a partir del registro retributivo del Ayuntamiento correspondiente al ejercicio 2025, utilizando la herramienta oficial facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, conforme a la metodología prevista en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El análisis se ha realizado sobre la totalidad de la plantilla, incluyendo personal funcionario y laboral, y considerando todos los conceptos retributivos percibidos durante el periodo de referencia.

Para evaluar la posible existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres se han utilizado los siguientes indicadores:

- Importes efectivos, correspondientes a las cantidades realmente percibidas.
- Importes equiparados, ajustados al 100 % de jornada y al periodo completo, con el fin de eliminar el efecto de la parcialidad o de la duración del contrato.
- Promedios, que permiten analizar la retribución media por sexo.
- Medianas, que permiten valorar la diferencia retributiva evitando la influencia de valores extremos.

El uso conjunto de importes efectivos y equiparados permite distinguir entre las diferencias derivadas de la estructura de la plantilla y aquellas que podrían responder a una desigualdad retributiva real.

Asimismo, el análisis se ha realizado teniendo en cuenta la clasificación profesional, los complementos asociados a cada puesto, la antigüedad y las características funcionales de los distintos servicios, con el objetivo de determinar si las diferencias observadas responden a factores objetivos y justificados.

De acuerdo con la normativa vigente, se considera que existe brecha retributiva cuando las diferencias entre mujeres y hombres no pueden explicarse por causas objetivas relacionadas con el puesto de trabajo o con la organización del servicio, circunstancia que se valora en los apartados siguientes mediante el estudio detallado de cada concepto retributivo.



4. Análisis de las retribuciones efectivas

4.1 Importes efectivos promedios

Se han analizado los importes efectivos percibidos por mujeres y hombres durante el periodo de referencia, considerando todos los conceptos salariales incluidos en el registro retributivo. La plantilla analizada está compuesta por 72 personas, de las cuales 35 son hombres y 37 son mujeres.

En el salario base, el promedio en hombres asciende a 15.545 €, mientras que en mujeres es de 15.658 €, lo que supone una diferencia aproximada del -1 %, siendo ligeramente superior en el caso femenino. Este resultado indica que no existen diferencias retributivas en este concepto, al estar determinado por el grupo de clasificación profesional.

En el complemento por trienios, el promedio es de 1.517 € en hombres frente a 1.047 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 31 %, explicada por una mayor antigüedad media en determinados puestos ocupados por hombres.

En el complemento de destino, el promedio asciende a 4.921 € en hombres y 4.585 € en mujeres, con una diferencia del 7 %, vinculada al nivel del puesto y no al sexo.

En el complemento específico, el promedio es de 8.165 € en hombres frente a 6.233 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 24 %, relacionada con la mayor presencia masculina en puestos con mayor responsabilidad o dedicación.

En el complemento CPT se registran importes únicamente en hombres (377 €) y no en mujeres, lo que genera una diferencia del 100 %, circunstancia vinculada a la asignación de este complemento a determinados puestos concretos.

En el complemento de productividad, el promedio es de 1.506 € en hombres y 874 € en mujeres, con una diferencia del 42 %, relacionada con la asignación de objetivos, disponibilidad o funciones específicas.

En el concepto de gratificaciones, el promedio asciende a 2.935 € en hombres frente a 274 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 91 %, vinculada a la realización de servicios extraordinarios en determinados puestos.

En el resto de conceptos retributivos (indemnizaciones, IT, complemento garantizado, atrasos y liquidaciones) se observan diferencias variables, sin que exista un patrón que permita atribuirlos al sexo, sino a circunstancias individuales o funcionales.

En conjunto, el análisis de los importes efectivos promedios muestra diferencias en determinados complementos, pero asociadas a factores objetivos como la antigüedad, el nivel del puesto, la asignación de funciones o la percepción de conceptos variables.

4.2. Importes efectivos medianas

Con el fin de evitar la influencia de valores extremos, se ha realizado el análisis de las medianas de los importes efectivos.

En el salario base, la mediana en hombres se sitúa en 11.836 €, mientras que en mujeres es de 11.877 €, lo que supone una diferencia del 0 %, confirmando la inexistencia de diferencias en este concepto.



En el complemento por trienios, la mediana es de 1.506 € en hombres frente a 596 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 60 %, explicable por la mayor antigüedad media en determinados puestos.

En el complemento de destino, la mediana asciende a 5.131 € en hombres y 4.551 € en mujeres, con una diferencia del 11 %, vinculada al nivel asignado a los puestos.

En el complemento específico, la mediana es de 7.203 € en hombres frente a 3.390 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 53 %, relacionada con la distinta distribución de la plantilla en puestos con mayor responsabilidad o dedicación.

En el complemento de productividad se registran valores únicamente en hombres (900 €), sin importes en mujeres, lo que genera una diferencia del 100 %, circunstancia asociada a la asignación de este complemento a determinados puestos.

En el concepto de gratificaciones, la mediana asciende a 2.118 € en hombres, mientras que no se registran importes en mujeres, lo que supone igualmente una diferencia del 100 %, vinculada a la realización de servicios extraordinarios.

En el resto de conceptos no se observan diferencias relevantes en la mediana.

El análisis de las medianas confirma la tendencia observada en los promedios, apreciándose diferencias en algunos complementos, pero relacionadas con factores objetivos y con la estructura organizativa, sin que se detecten indicios de discriminación retributiva directa por razón de sexo.

5. Análisis de las retribuciones equiparadas

Los importes equiparados se han calculado ajustando las retribuciones al 100 % de jornada y al periodo completo, con el fin de eliminar el efecto de la parcialidad, reducciones de jornada o duración del contrato, conforme a la metodología establecida en la herramienta oficial de registro retributivo.

Este análisis permite valorar con mayor precisión la posible existencia de brecha salarial por razón de sexo, al comparar retribuciones en condiciones equivalentes.

La plantilla analizada está compuesta por 72 personas, de las cuales 35 son hombres y 37 son mujeres.

5.1. Importes equiparados promedios

En el salario base equiparado, el promedio en hombres asciende a 15.545 €, mientras que en mujeres es de 15.658 €, lo que supone una diferencia aproximada del -1 %, siendo ligeramente superior en el caso femenino. Este resultado confirma que no existen diferencias retributivas en este concepto una vez ajustadas las retribuciones al mismo nivel de jornada.

En el complemento por trienios, el promedio es de 1.517 € en hombres frente a 1.047 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 31 %, explicada por la mayor antigüedad media en determinados puestos.

En el complemento de destino, el promedio asciende a 4.921 € en hombres y 4.585 € en mujeres, con una diferencia del 7 %, vinculada al nivel del puesto y no al sexo.



En el complemento específico, el promedio es de 8.165 € en hombres frente a 6.233 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 24 %, relacionada con la distinta asignación de puestos con mayor responsabilidad o dedicación.

En el complemento CPT se registran importes únicamente en hombres (377 €) y no en mujeres, lo que genera una diferencia del 100 %, circunstancia asociada a la adscripción de este complemento a determinados puestos.

En el complemento de productividad, el promedio es de 1.506 € en hombres frente a 874 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 42 %, vinculada a la asignación de objetivos, disponibilidad o funciones específicas.

En el concepto de gratificaciones, el promedio asciende a 2.935 € en hombres y 274 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 91 %, relacionada con la realización de servicios extraordinarios en determinados puestos.

En el resto de conceptos retributivos se observan diferencias variables, sin que exista un patrón que permita atribuir las al sexo, sino a circunstancias individuales o a las características del puesto.

El análisis del total salarial equiparado muestra que el promedio asciende a 15.545 € en hombres y 15.658 € en mujeres, lo que supone una diferencia del -1 %, confirmando que, una vez ajustadas las retribuciones, no existe brecha salarial por razón de sexo.

5.2. Importes equiparados medianas

Con el fin de evitar la influencia de valores extremos, se ha realizado el análisis de las medianas de los importes equiparados.

En el salario base equiparado, la mediana en hombres es de 11.836 €, mientras que en mujeres asciende a 11.877 €, lo que supone una diferencia del 0 %, sin variaciones relevantes entre sexos.

En el complemento por trienios, la mediana es de 1.506 € en hombres frente a 596 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 60 %, relacionada con la distinta antigüedad media.

En el complemento de destino, la mediana asciende a 5.131 € en hombres y 4.551 € en mujeres, con una diferencia del 11 %, atribuible al nivel del puesto.

En el complemento específico, la mediana es de 7.203 € en hombres frente a 3.390 € en mujeres, lo que supone una diferencia del 53 %, vinculada a la distinta distribución de la plantilla en puestos con mayor responsabilidad.

En el complemento de productividad se registran valores únicamente en hombres (900 €), sin importes en mujeres, generando una diferencia del 100 %, circunstancia relacionada con la asignación de este complemento a determinados puestos.

En el concepto de gratificaciones, la mediana asciende a 2.118 € en hombres, mientras que no se registran importes en mujeres, lo que supone igualmente una diferencia del 100 %, asociada a la realización de servicios extraordinarios.

En el resto de conceptos no se observan diferencias significativas.



El análisis de las medianas equiparadas confirma la tendencia observada en los promedios, apreciándose diferencias en determinados complementos, pero vinculadas a factores objetivos relacionados con la antigüedad, el nivel del puesto, la organización del trabajo o la percepción de conceptos variables.

En consecuencia, una vez eliminados los efectos derivados de la parcialidad y de la duración del contrato, no se aprecia la existencia de una brecha salarial por razón de sexo en el Ayuntamiento.

6. Conclusiones de la auditoría retributiva

El análisis realizado a partir del registro retributivo del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, correspondiente al ejercicio 2025, permite evaluar la estructura salarial existente y comprobar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El estudio ha incluido el examen de los importes efectivos y equiparados, tanto en promedio como en mediana, así como el análisis individualizado de los distintos conceptos retributivos, teniendo en cuenta la clasificación profesional, la antigüedad, la asignación de complementos y las características de los puestos de trabajo.

Los resultados obtenidos muestran que las diferencias retributivas observadas se concentran principalmente en determinados complementos salariales, especialmente trienios, complemento específico, productividad y gratificaciones. Estas diferencias se explican por factores objetivos relacionados con la estructura de la plantilla, la distinta antigüedad media, el nivel asignado a los puestos y la percepción de conceptos vinculados a funciones específicas o a la realización de servicios extraordinarios.

El análisis de los importes equiparados, que ajusta las retribuciones al 100 % de jornada y al periodo completo, confirma que las diferencias globales entre mujeres y hombres se reducen de forma significativa o desaparecen, lo que permite concluir que no existe brecha salarial por razón de sexo en el Ayuntamiento.

Las variaciones detectadas responden a causas organizativas y funcionales, entre las que destacan:

- la distinta distribución de mujeres y hombres en los grupos profesionales,
- la mayor antigüedad media en determinados puestos,
- la asignación de complementos vinculados al nivel o responsabilidad,
- la percepción de productividad o gratificaciones en determinados servicios,
- la propia estructura organizativa del Ayuntamiento.

No se han detectado diferencias que puedan atribuirse a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la aplicación del sistema retributivo.

No obstante, el análisis pone de manifiesto la conveniencia de continuar avanzando en la mejora de los instrumentos de ordenación de personal y en la transparencia del sistema retributivo, con el fin de garantizar el mantenimiento del principio de igualdad en el futuro.



En este sentido, el II Plan de Igualdad incorpora medidas específicas dirigidas a reforzar la igualdad retributiva, entre las que se incluyen:

- la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo,
- la actualización periódica del registro retributivo,
- el refuerzo de la transparencia en los criterios salariales,
- la aplicación de criterios objetivos en la asignación de complementos variables.

Estas medidas se integran en el Plan de Acción, dentro del eje relativo a condiciones de trabajo y retribuciones, así como en el apartado de clasificación profesional, con el objetivo de consolidar un sistema retributivo basado en la objetividad, la transparencia y la ausencia de discriminación.

En consecuencia, la auditoría retributiva concluye que el sistema salarial del Ayuntamiento se ajusta, con carácter general, al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de la necesidad de continuar desarrollando actuaciones de mejora organizativa durante la vigencia del Plan.

7. Plan de actuación en materia retributiva

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, cuando la auditoría retributiva detecta aspectos susceptibles de mejora, el Plan de Igualdad debe incluir medidas dirigidas a garantizar la igualdad retributiva efectiva.

A la vista de los resultados obtenidos, se establecen las siguientes líneas de actuación:

- Revisar y actualizar la Relación de Puestos de Trabajo, con el fin de asegurar la adecuada correspondencia entre funciones, responsabilidad y retribución asignada.
- Analizar periódicamente el registro retributivo para detectar posibles desviaciones y garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Reforzar la transparencia en la información retributiva, facilitando el conocimiento de los criterios de asignación de complementos salariales.
- Garantizar que los criterios de asignación de productividad, gratificaciones u otros complementos variables se basen en parámetros objetivos, conocidos y no discriminatorios.
- Incorporar el análisis retributivo como parte del seguimiento periódico del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de supervisar el cumplimiento de estas medidas y de proponer, en su caso, nuevas actuaciones durante la vigencia del Plan.



7.1 Medidas derivadas de la auditoría retributiva

Como resultado del análisis realizado en la auditoría retributiva, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, se han identificado una serie de actuaciones dirigidas a reforzar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, mejorar la transparencia del sistema retributivo y garantizar la adecuada correspondencia entre funciones, clasificación profesional y retribuciones.

En este sentido, se establecen las siguientes medidas, orientadas a la revisión de los instrumentos de ordenación de personal, al control periódico de la información salarial, a la clarificación de los criterios retributivos y a la aplicación de parámetros objetivos en la asignación de complementos, con el fin de prevenir posibles desigualdades y asegurar la coherencia del sistema retributivo municipal:

- Medida 1. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo
- Medida 2. Revisión periódica del registro retributivo
- Medida 3. Transparencia en los criterios retributivos
- Medida 4. Criterios objetivos en complementos variables

En coherencia con los resultados de la presente auditoría retributiva, las medidas dirigidas a garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor han sido incorporadas al Plan de Acción del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

En concreto, dichas actuaciones se incluyen en el área de Condiciones de trabajo y retribuciones, donde se recogen medidas orientadas a reforzar la transparencia del sistema retributivo, revisar periódicamente el registro salarial, garantizar la aplicación de criterios objetivos en la asignación de complementos y mejorar los mecanismos de control y seguimiento en materia retributiva.

Asimismo, la medida relativa a la revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo, por su vinculación directa con la ordenación y estructura del empleo público, se ha incluido en el área de Clasificación profesional, al considerarse que su naturaleza responde principalmente a la adecuación entre funciones, responsabilidades y nivel profesional de los puestos, elemento esencial para asegurar la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva.

Con esta integración, el Plan de Igualdad incorpora las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la normativa vigente, garantizando que el seguimiento de la auditoría retributiva se realice de forma coordinada con el sistema general de evaluación y control del Plan.

8. Vigencia y revisión de la auditoría retributiva

La presente auditoría retributiva se integra en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber y se elabora conforme a lo dispuesto en el artículo 8



del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De acuerdo con la normativa vigente, la auditoría tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad en el que se incorpora, estableciéndose una duración de cuatro años, sin perjuicio de la obligación de revisar su contenido cuando se produzcan modificaciones sustanciales que puedan afectar al sistema retributivo o a la organización del trabajo.

En particular, la auditoría deberá revisarse cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- modificación de la Relación de Puestos de Trabajo,
- cambios en el sistema de clasificación profesional,
- alteraciones en la estructura retributiva o en los criterios de asignación de complementos,
- variaciones significativas detectadas en el registro retributivo,
- o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Con independencia de la vigencia de la auditoría, el Ayuntamiento elaborará el registro retributivo con carácter anual, conforme a lo previsto en la normativa, con el fin de comprobar la evolución de las retribuciones y detectar posibles diferencias que deban ser objeto de análisis.

La información obtenida será examinada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que podrá proponer, en su caso, la adopción de medidas correctoras, la actualización de la auditoría retributiva o la revisión de las medidas incluidas en el Plan de Acción.

La realización de revisiones periódicas permitirá garantizar que el sistema retributivo se mantenga conforme a los principios de objetividad, transparencia e igualdad de trato entre mujeres y hombres durante toda la vigencia del Plan.

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

El presente apartado analiza las medidas existentes en la entidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el grado de corresponsabilidad en el ejercicio de dichos derechos, atendiendo a la información disponible sobre su implantación, comunicación y utilización.

En relación con las medidas de conciliación, no existen actualmente medidas adicionales a las legalmente previstas en la normativa de aplicación al personal empleado público. La organización se rige, por tanto, por el marco normativo



general en materia de permisos, reducciones de jornada, excedencias y adaptaciones vinculadas a la conciliación, sin que se hayan implantado medidas propias complementarias como sistemas específicos de flexibilidad horaria, bolsas de horas u otras fórmulas organizativas adicionales.

En cuanto a los canales de información y comunicación, los derechos de conciliación se trasladan al personal mediante circulares internas, que permiten difundir las novedades normativas o recordatorios sobre permisos y situaciones administrativas. No consta la existencia de protocolos específicos ni campañas internas orientadas a la sensibilización o promoción activa del ejercicio corresponsable de estos derechos.

Respecto al uso de los permisos y excedencias, no se ha observado un uso diferenciado entre mujeres y hombres durante el periodo analizado. Asimismo, no se han registrado solicitudes ni concesiones relevantes en el último ejercicio que evidencien una utilización significativa de medidas de conciliación más allá de las ordinarias. Tampoco existen medidas específicas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el cuidado, tales como acciones de sensibilización, campañas informativas o incentivos internos orientados a equilibrar el ejercicio de estos derechos entre mujeres y hombres.

En relación con el impacto de la organización del trabajo, no se han producido cambios organizativos recientes —como modificaciones de funciones, alteraciones sustanciales de horarios, redistribución irregular de la jornada o cambios de centro sin traslado— que hayan afectado a personas con responsabilidades de cuidado. En consecuencia, no se han identificado situaciones en las que haya sido necesario valorar de manera específica la incidencia de estas decisiones organizativas en la vida personal o familiar de la plantilla.

En términos generales, la entidad garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación conforme a la normativa vigente, si bien no dispone actualmente de medidas propias adicionales ni de instrumentos específicos orientados a promover activamente la corresponsabilidad. Este aspecto podrá ser objeto de reflexión y desarrollo en el marco de las medidas que se establezcan en el Plan de Igualdad.

4.5.6. Infrarrepresentación femenina

En este apartado se analiza la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, con el fin de identificar la posible existencia de situaciones de infrarrepresentación femenina en los puestos intermedios o superiores, así como fenómenos de segregación vertical u horizontal, de acuerdo con los criterios.

El análisis de la composición global de la plantilla muestra una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación del 50% para cada



sexo. No obstante, este equilibrio global no excluye la necesidad de analizar la distribución interna por áreas, categorías profesionales y niveles de responsabilidad.

Desde la perspectiva de la segregación vertical, el análisis por grupos profesionales (A1, A2, B, C1, C2 y AP) no evidencia una infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de la organización. Las categorías A1 y A2, que agrupan los puestos de mayor nivel de responsabilidad, presentan una mayor presencia relativa de mujeres que de hombres, tanto en términos absolutos como en relación con el total de cada sexo. Asimismo, las categorías intermedias y básicas muestran una distribución globalmente equilibrada, sin concentraciones significativas de mujeres en los niveles inferiores.

La correspondencia entre el nivel formativo y la clasificación profesional refuerza esta lectura. Las mujeres presentan, en conjunto, un nivel formativo igual o superior al de los hombres, con una mayor proporción de estudios universitarios, y esta cualificación se refleja en su presencia en las categorías profesionales superiores. No se identifican desajustes relevantes entre formación, experiencia y nivel profesional que puedan indicar barreras indirectas a la promoción de las mujeres.

En relación con la promoción profesional, debe tenerse en cuenta que, en el ámbito de la administración pública local, la carrera profesional se articula a través de procedimientos reglados y condicionados por la existencia de vacantes, las ofertas públicas de empleo y la normativa de función pública. La elevada proporción de personal funcionario de carrera y de personal interino con larga permanencia en la organización limita la movilidad y la promoción interna, afectando de manera similar a mujeres y hombres. En este contexto, no se dispone de información suficiente que permita analizar una evolución significativa de la promoción profesional en los cuatro años anteriores, ni se identifican dinámicas diferenciadas por razón de sexo.

En cuanto a la representación en los órganos de participación, se observa la presencia de mujeres y hombres tanto en la representación legal de las personas trabajadoras como en la Comisión de Igualdad, si bien con una mayor presencia masculina en la representación sindical. Esta distribución no se traduce, no obstante, en una exclusión de las mujeres de los espacios de participación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Desde la perspectiva de la segregación horizontal, el análisis por áreas funcionales pone de manifiesto la existencia de ámbitos más feminizados y otros más masculinizados. Las mujeres se concentran mayoritariamente en áreas vinculadas a la atención a la ciudadanía y a la gestión económico-administrativa, mientras que los hombres presentan una mayor presencia en áreas como movilidad, seguridad y territorio. Estos patrones responden a dinámicas tradicionales del empleo público y ponen de relieve la necesidad de seguir promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

En conjunto, el análisis no permite identificar situaciones de infrarrepresentación femenina en los niveles superiores o intermedios de responsabilidad. No obstante,



se considera necesario mantener un seguimiento específico de la promoción profesional y de la distribución por áreas, incorporando la perspectiva de género en los procesos de provisión de puestos, selección y promoción, con el fin de garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional se produzcan en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.5.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el análisis de esta materia se ha comprobado la existencia de mecanismos específicos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como su adecuación a los criterios establecidos en las guías para la elaboración de planes de igualdad.

Con anterioridad al II Plan Interno de Igualdad, el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber no disponía de un protocolo específico que regulase de forma sistemática la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta situación ha sido corregida durante el proceso de elaboración del Plan mediante la aprobación de un Protocolo específico, negociado con la representación legal del personal e integrado como parte del II Plan Interno de Igualdad.

El Protocolo aprobado incorpora una declaración expresa de principios y de compromiso institucional, basada en una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, reconociendo estas conductas como manifestaciones de discriminación y vulneración de derechos fundamentales.

Asimismo, el Protocolo define de manera clara el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e identifica de forma detallada las conductas que pueden resultar constitutivas de acoso, incluyendo comportamientos verbales, no verbales y físicos, así como aquellas conductas que se producen en el ámbito digital, facilitando su identificación y prevención por parte de la plantilla.

En relación con la detección y actuación, el Ayuntamiento dispone de un procedimiento específico para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, que regula la forma de presentación de las denuncias, los plazos de actuación, la instrucción de los expedientes y la resolución de los casos. Este procedimiento contempla la adopción de medidas cautelares orientadas a la protección inmediata de la persona denunciante y a la evitación de la continuidad de las conductas denunciadas.

El Protocolo prevé igualmente la aplicación de medidas reactivas frente al acoso, así como la adopción de medidas correctivas o disciplinarias en función de la gravedad de los hechos acreditados, sin perjuicio de la posible comunicación a las autoridades competentes cuando concurren indicios de infracción penal.



El análisis del contenido del Protocolo permite comprobar que el procedimiento de actuación se rige por los principios exigidos por la normativa y las guías técnicas, entre los que se incluyen:

- Prevención y sensibilización, mediante la realización de acciones formativas e informativas dirigidas a toda la plantilla, orientadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso y a la promoción de un entorno laboral basado en el respeto y la igualdad.
- Información y accesibilidad, garantizando el conocimiento del Protocolo, de los canales habilitados para la presentación de quejas o denuncias y de las garantías asociadas al procedimiento, de forma que todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación puedan acceder a estos mecanismos en condiciones de igualdad.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas, limitando el acceso a la información a quienes deban intervenir estrictamente en el procedimiento y asegurando la protección de los datos personales durante todas las fases de tramitación.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la persona denunciada, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares necesarias para la protección de la persona denunciante y para garantizar el correcto desarrollo del procedimiento.
- Prohibición expresa de represalias frente a la persona denunciante, la presunta víctima o aquellas personas que participen o colaboren en el procedimiento, con el fin de evitar cualquier trato desfavorable derivado de la activación del Protocolo.
- Diligencia y celeridad en la tramitación, estableciendo plazos concretos de actuación que permitan una respuesta ágil y eficaz ante las situaciones denunciadas, minimizando el impacto sobre las personas afectadas.
- Garantía de los derechos laborales y de la protección social de las personas víctimas, adoptando las medidas necesarias para preservar su integridad física y psicológica durante todo el proceso.

Finalmente, debe señalarse que, en el momento de realización del diagnóstico, no constan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo formalmente tramitadas en el Ayuntamiento. No obstante, la aprobación del Protocolo dota a la organización de un marco claro y seguro para la actuación ante posibles situaciones futuras, reforzando la confianza de la plantilla en los mecanismos internos y consolidando una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto y la prevención.



4.5.8. Otras materias de análisis

a) Violencia de género

La violencia de género constituye una de las manifestaciones más graves de la desigualdad entre mujeres y hombres, por lo que su abordaje resulta imprescindible en el marco del diagnóstico del II Plan Interno de Igualdad.

El Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber mantiene un compromiso activo y sostenido en la prevención, sensibilización y atención frente a la violencia de género, desarrollado principalmente a través de las políticas públicas impulsadas desde el ámbito de Igualdad y Servicios Sociales. Este compromiso se materializa en diversas actuaciones de concienciación, acompañamiento y protección a las víctimas, así como en la participación en redes y programas específicos de lucha contra la violencia machista.

No obstante, desde la perspectiva del Plan Interno de Igualdad, el análisis se centra en la traslación de este compromiso institucional al ámbito de la organización como empleadora.

En la actualidad, no se dispone de mecanismos internos sistematizados para informar a la plantilla municipal, y en particular a las trabajadoras, sobre los derechos laborales reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género ni sobre los procedimientos para su ejercicio dentro del Ayuntamiento.

La inexistencia de protocolos o guías internas específicas no implica la falta de sensibilidad institucional ante esta problemática, sino que pone de manifiesto la necesidad de reforzar y formalizar canales internos de información, actuación y acompañamiento, alineándolos con el marco normativo vigente y con las políticas de igualdad ya desarrolladas por la entidad.

El Ayuntamiento desarrolla de forma continuada acciones de sensibilización en materia de igualdad y violencia de género, tales como la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, y del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, así como campañas informativas, actividades comunitarias y programas de prevención impulsados desde el área de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Estas actuaciones contribuyen a generar una cultura institucional comprometida con la igualdad y la erradicación de la violencia machista, y constituyen una base sólida sobre la que avanzar hacia una mayor integración de esta perspectiva en el ámbito interno de la organización.

En el momento de elaboración del presente diagnóstico no se identifican procedimientos internos específicos dirigidos a la protección, acompañamiento y asistencia de personas trabajadoras que pudieran encontrarse en situaciones de violencia de género, más allá de los recursos generales existentes en el municipio.

Esta situación evidencia un espacio de mejora que puede abordarse en el Plan de Acción del II Plan de Igualdad, mediante el diseño de medidas que permitan adaptar



y canalizar el compromiso institucional existente hacia la protección efectiva de la plantilla, garantizando la confidencialidad, la seguridad y el acompañamiento adecuado en el entorno laboral.

b) Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

En este apartado se analiza la comunicación del Ayuntamiento desde la perspectiva de género, atendiendo al uso del lenguaje y de las imágenes en los distintos canales de comunicación, tanto externos como internos, con el objetivo de identificar posibles sesgos sexistas, estereotipos de género o desequilibrios en la representación de mujeres y hombres.

El Ayuntamiento utiliza diversos canales de comunicación, entre los que destacan la web municipal, las redes sociales institucionales, la cartelería informativa, el canal de YouTube y, en el ámbito interno, comunicaciones formales a través del correo corporativo y tableros de anuncio.

Imagen 1. Comunicación externa – visión global de contenido

Fuente: Perfil institucional de redes sociales del Ayuntamiento (Instagram)

En el marco del II Plan Interno de Igualdad se han realizado comunicaciones internas específicas, tales como el envío de un oficio a las organizaciones sindicales para la designación de representantes en la Comisión Negociadora y la difusión de un aviso informativo dirigido a toda la plantilla para la participación en el cuestionario de diagnóstico del Plan de Igualdad.

Estas comunicaciones evidencian la existencia de canales internos operativos, si bien no se identifica una planificación estructurada y continuada de la comunicación interna en materia de igualdad.



Del análisis de los contenidos se observa un uso mayoritariamente respetuoso y no discriminatorio del lenguaje. En las comunicaciones dirigidas a la plantilla se emplean fórmulas inclusivas y expresiones neutras que fomentan la participación y la corresponsabilidad, especialmente en los materiales vinculados al Plan de Igualdad.

En los documentos de carácter administrativo y formal se mantiene, de forma generalizada, el uso del masculino genérico, propio del lenguaje jurídico-administrativo tradicional. La coexistencia de distintos estilos refleja la ausencia de criterios homogéneos o de una guía interna de lenguaje inclusivo, lo que da lugar a una aplicación desigual del mismo según el tipo de documento o canal utilizado.

No se detecta un uso intencionadamente sexista del lenguaje, si bien se identifica margen de mejora en la normalización y sistematización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones.

En relación con los elementos visuales, se observa un uso adecuado de imágenes e iconografía, especialmente en campañas institucionales y comunicaciones vinculadas a la igualdad y a la prevención de la violencia de género, donde se emplean recursos gráficos alejados de estereotipos sexistas.

Imagen 1. Comunicación externa – visión global de contenido

Fuente: Web municipal de San Antonio de Benagéber



En actos institucionales y contenidos audiovisuales se aprecia una representación acorde con la composición de los órganos municipales, lo que en algunos casos se traduce en una mayor visibilidad masculina en posiciones centrales. No obstante, no se detecta una intención discriminatoria.

No consta la existencia de mecanismos de revisión sistemática de las imágenes desde la perspectiva de género, lo que supone un ámbito de mejora para garantizar un equilibrio en la representación y prevenir la reproducción de estereotipos.

En términos generales, la comunicación del Ayuntamiento no presenta contenidos sexistas ni discriminatorios y muestra avances en el uso de un lenguaje y una imagen respetuosos con la igualdad. No obstante, se constata la ausencia de una estrategia integral de comunicación incluyente y no sexista, así como de herramientas que permitan unificar criterios en todos los canales y soportes.

Este ámbito se configura como una oportunidad de mejora, orientada a reforzar la coherencia entre el compromiso institucional con la igualdad y su reflejo en la comunicación interna y externa, aspecto que podrá desarrollarse de manera específica en el Plan de Acción del II Plan Interno de Igualdad.

c) Seguridad, salud laboral y equipamientos

En este apartado se analiza la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la salud laboral y los equipamientos de trabajo, atendiendo a las posibles diferencias en el impacto de las condiciones laborales sobre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento cuenta con un sistema de prevención de riesgos laborales conforme a la normativa vigente, que da cobertura al conjunto de la plantilla municipal. No obstante, del análisis realizado se desprende que no se incorpora de forma explícita la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, más allá de las medidas generales aplicables a toda la plantilla.

No consta la existencia de informes específicos de siniestralidad laboral desagregados por sexo y categoría profesional que permitan identificar posibles diferencias en la exposición a riesgos o en el impacto sobre la salud de mujeres y hombres.

En relación con situaciones específicas como el embarazo y la lactancia, las actuaciones se rigen por la normativa general en materia de prevención y protección de la maternidad, sin que se haya identificado la existencia de protocolos internos específicos desarrollados desde una perspectiva de género.

En aquellos puestos que requieren el uso de equipos de trabajo o de protección individual, estos se facilitan conforme a los criterios establecidos por el servicio de prevención. No se dispone de información que permita valorar si dichos equipos se adaptan de manera sistemática a las diferencias antropométricas o necesidades específicas de mujeres y hombres.



Las instalaciones municipales (servicios, vestuarios y espacios de trabajo) están diseñadas para su uso por parte del conjunto de la plantilla. No obstante, no se ha realizado un análisis específico desde la perspectiva de género que permita valorar su adecuación a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

En términos generales, la seguridad y salud laboral en el Ayuntamiento se gestiona conforme a la normativa vigente, sin que se hayan identificado situaciones de riesgo diferenciadas por razón de sexo. No obstante, se constata la ausencia de un enfoque específico de género en la evaluación de riesgos, en la recopilación de datos y en la planificación preventiva.

Este ámbito presenta un impacto limitado en el contexto del presente Plan de Igualdad, si bien se identifica margen de mejora en la incorporación progresiva de la perspectiva de género, especialmente en la recopilación de datos y en la adaptación de equipos y medidas preventivas, aspectos que podrán ser considerados en el Plan de Acción.

d) Relación de la empresa con su entorno

En este apartado se analiza la relación del Ayuntamiento con su entorno, atendiendo a los procesos de contratación de servicios y a la relación con empresas proveedoras y entidades externas, desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber contrata servicios, obras y suministros de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación pública, que incorpora de manera transversal principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

No obstante, del análisis realizado se desprende que no se han identificado criterios específicos y sistematizados en materia de igualdad de género incorporados de forma explícita en los pliegos de contratación o en los procesos de selección de empresas proveedoras, más allá de los requisitos generales establecidos por la legislación aplicable.

En la relación con empresas proveedoras, entidades colaboradoras y personas profesionales externas, no consta la exigencia de cláusulas sociales o de igualdad tales como la disponibilidad de planes de igualdad, protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, o medidas específicas de conciliación, salvo en aquellos supuestos en los que la normativa legal resulte de aplicación obligatoria.

Asimismo, no se ha identificado la existencia de mecanismos de seguimiento o evaluación del cumplimiento de criterios de igualdad por parte de las empresas contratadas.

En términos generales, la relación del Ayuntamiento con su entorno empresarial y profesional se rige por criterios de legalidad y transparencia. No obstante, se



constata la ausencia de una integración explícita y sistemática de la perspectiva de género en los procesos de contratación y en la relación con empresas proveedoras.

Este ámbito se configura como una oportunidad de mejora, especialmente relevante para reforzar el compromiso institucional con la igualdad más allá del ámbito interno, promoviendo prácticas responsables y alineadas con los objetivos del Plan de Igualdad en el conjunto de la actividad municipal. Estas cuestiones podrán abordarse de manera específica en el Plan de Acción del II Plan Interno de Igualdad.

e) Opinión de la plantilla y de la dirección

- Opinión de la plantilla

Con el objetivo de incorporar la percepción y experiencia de la plantilla municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se ha realizado un cuestionario anónimo y confidencial, dirigido a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

El cuestionario está compuesto por un total de 45 preguntas, estructuradas en los siguientes bloques temáticos:

- Datos sociodemográficos.
- Perfil laboral.
- Selección y acceso al empleo. •
Formación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
- Retribuciones y transparencia salarial.
- Cultura organizacional y clima laboral.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Propuestas y sugerencias.

Han participado en el cuestionario 43 personas, sobre un total de 64 personas que conforman la plantilla municipal, lo que supone una tasa de participación del 67,19%.

Este porcentaje de respuesta puede considerarse suficientemente representativo para un análisis diagnóstico, especialmente teniendo en cuenta el carácter voluntario del cuestionario y la diversidad de perfiles que conforman la muestra. Las respuestas recogen la opinión de mujeres y hombres, así como de personas con distintas situaciones personales y laborales, pertenecientes a diferentes áreas y categorías profesionales, lo que permite obtener una visión plural y equilibrada de la realidad de la organización.

Los resultados derivados de este cuestionario aportan información relevante para identificar percepciones diferenciadas por sexo, detectar posibles desigualdades, valorar el grado de conocimiento y aplicación de las medidas existentes en materia



de igualdad, y recoger propuestas de mejora que servirán de base para la definición de las medidas del II Plan de Igualdad Interno.

- Datos sociodemográficos

El primer bloque del cuestionario tiene por objeto contextualizar el perfil de las personas participantes, permitiendo interpretar adecuadamente las respuestas emitidas en los distintos ámbitos analizados. Conocer la composición por sexo de la muestra resulta especialmente relevante desde la perspectiva de género, ya que permite valorar el grado de representatividad y detectar posibles diferencias en la percepción de la igualdad dentro de la organización.

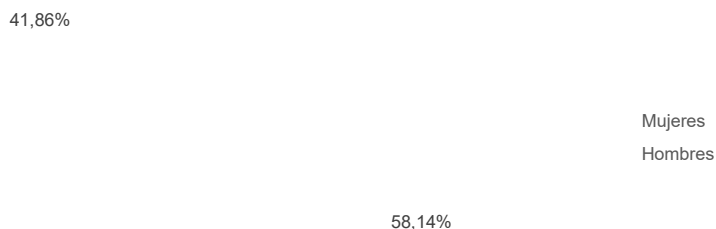
En relación con la variable sexo, de las 43 personas que han participado en el cuestionario, 18 son mujeres (41,86%) y 25 son hombres (58,14%).

Si bien la plantilla municipal presenta una distribución equilibrada entre mujeres y hombres (50% respectivamente), en la muestra del cuestionario se observa una mayor participación masculina. La diferencia es de 16,28 puntos porcentuales respecto a las mujeres.

Esta sobrerrepresentación masculina en la participación puede estar vinculada a distintos factores, como la mayor presencia de hombres en determinados servicios operativos o áreas con mayor cohesión interna, lo que puede influir en la participación en este tipo de procesos. No obstante, la presencia de un 41,86% de mujeres en la muestra garantiza una base suficiente para analizar percepciones diferenciadas por sexo y extraer conclusiones relevantes.

En términos generales, la composición de la muestra permite realizar un análisis diagnóstico válido, si bien se tendrá en cuenta esta distribución al interpretar los resultados de los siguientes bloques, especialmente en aquellos ámbitos donde puedan detectarse diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Gráfico 26. Distribución de la muestra por sexo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

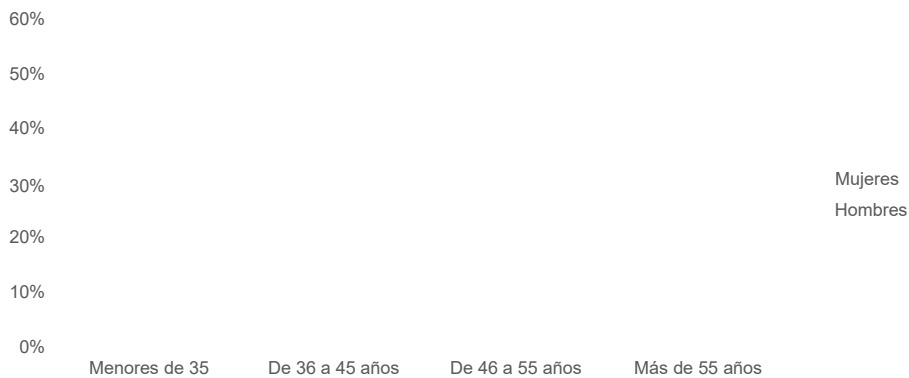


En relación con la edad de las personas participantes, la distribución muestra una concentración mayoritaria en los tramos intermedios, especialmente entre los 36 y los 55 años, lo que refleja una plantilla con un perfil predominantemente consolidado desde el punto de vista profesional.

En el caso de las mujeres, el grupo más numeroso se sitúa entre los 36 y 45 años, representando el 38,89% de las participantes, seguido del tramo de 46 a 55 años con un 33,33%. Las mujeres menores de 35 años suponen el 22,22%, mientras que únicamente el 5,56% supera los 55 años.

Por su parte, entre los hombres se observa una mayor concentración en el tramo de 46 a 55 años, que representa el 52,00% de los participantes masculinos. El grupo de 36 a 45 años supone el 24,00%, mientras que tanto los menores de 35 como los mayores de 55 años representan cada uno el 12,00%.

Gráfico 27. Distribución de la muestra por edad y sexo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

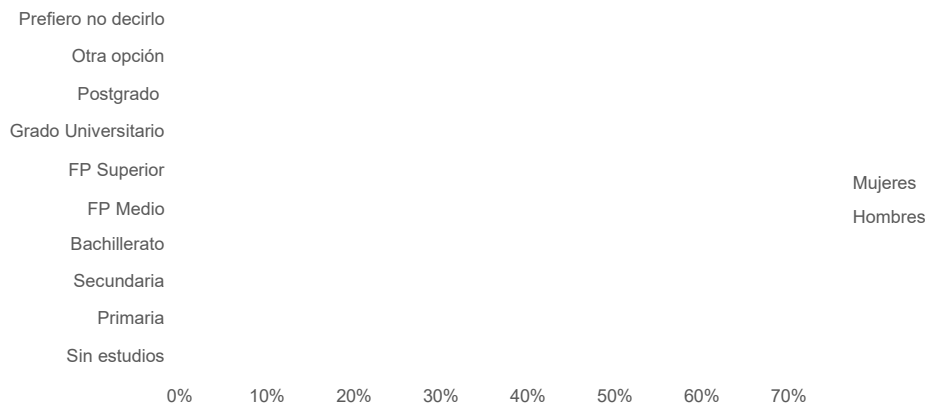
En cuanto al nivel de estudios finalizados, los datos reflejan un perfil formativo elevado en la muestra, con una clara concentración en estudios universitarios, especialmente entre las mujeres.

El 66,67% de las mujeres participantes dispone de Grado Universitario, frente al 20,00% de los hombres. Esta diferencia, de 46,67 puntos porcentuales, constituye el contraste más significativo dentro de esta variable. Asimismo, el 16,67% de las mujeres cuenta con Formación Profesional Superior, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende al 24,00%. En relación con estudios de posgrado, el 5,56% de las mujeres y el 12,00% de los hombres declaran haber alcanzado este nivel.



Por su parte, los hombres presentan mayor representación relativa en niveles formativos intermedios. El 12,00% cuenta con estudios secundarios, el 8,00% con Bachillerato y el 4,00% con estudios primarios, mientras que en el caso de las mujeres estos niveles tienen una presencia muy reducida o inexistente en la muestra.

Gráfico 28. Nivel de estudios finalizados



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la situación familiar, al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple, los porcentajes reflejan la distribución interna dentro de cada sexo y no son excluyentes entre sí. Esta variable permite contextualizar las responsabilidades de cuidado existentes en la plantilla y anticipar posibles impactos diferenciados en materia de conciliación.

La convivencia en pareja constituye la situación más frecuente tanto entre mujeres como entre hombres, representando el 44,00% en el caso de las mujeres y el 45,45% en el caso de los hombres, lo que muestra una distribución prácticamente equilibrada.

En cuanto a la convivencia con menores, se observa que el 40,00% de las mujeres declara convivir con hijos o hijas menores, frente al 27,27% de los hombres. Esta diferencia de 12,73 puntos porcentuales resulta relevante desde la perspectiva de género, ya que puede tener incidencia en el uso potencial de medidas de conciliación y en la organización del tiempo de trabajo.

Por otro lado, el 6,06% de los hombres declara convivir con personas adultas dependientes, mientras que en el caso de las mujeres no se registran respuestas en esta categoría. En relación con otros tipos de convivencia, los porcentajes son

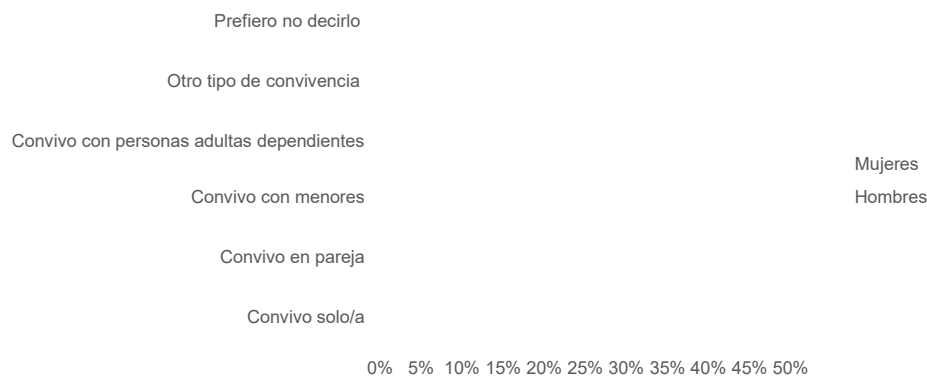


similares (12,00% en mujeres y 9,09% en hombres), manteniéndose una distribución relativamente homogénea.

Asimismo, se observa que un 9,09% de los hombres declara convivir solo, mientras que no se registran mujeres en esta situación dentro de la muestra.

Este contexto familiar deberá tenerse en consideración al analizar la percepción sobre conciliación, distribución del tiempo de trabajo y posibles impactos organizativos.

Gráfico 29. Situación familiar (respuesta múltiple)



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

Para completar la contextualización del perfil de la muestra, se ha analizado si las personas participantes tienen actualmente responsabilidades de cuidado, diferenciando entre menores, personas adultas dependientes o ambas situaciones.

Los resultados muestran que el cuidado de menores es la responsabilidad más frecuente. El 61,11% de las mujeres declara tener responsabilidades de cuidado de hijos o hijas menores, frente al 48,00% de los hombres. Esta diferencia de 13,11 puntos porcentuales confirma la tendencia ya observada en el gráfico anterior sobre convivencia con menores, evidenciando una mayor presencia femenina en situaciones directamente vinculadas al cuidado.

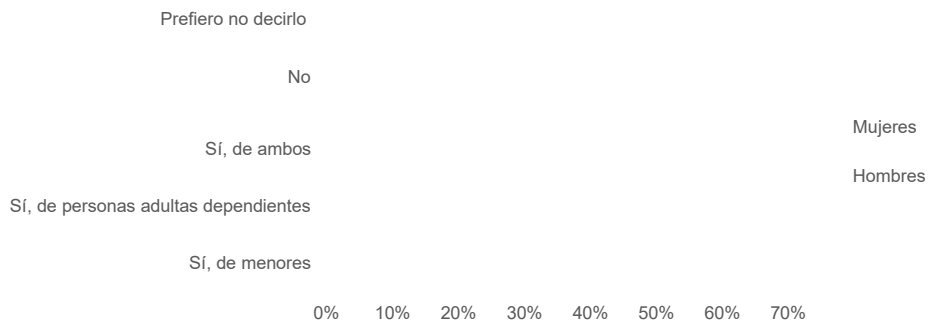
En relación con el cuidado de personas adultas dependientes, el 8,00% de los hombres declara asumir esta responsabilidad, mientras que no se registran mujeres en esta categoría de forma exclusiva. Por otro lado, el 5,56% de las mujeres y el 8,00% de los hombres indican que asumen simultáneamente el cuidado de menores y de personas adultas dependientes.



El porcentaje de personas que declara no tener responsabilidades de cuidado asciende al 27,78% en el caso de las mujeres y al 32,00% en el caso de los hombres, lo que implica que una parte significativa de la plantilla sí se encuentra en situación de potencial necesidad de medidas de conciliación.

En conjunto, el bloque sociodemográfico dibuja una muestra compuesta mayoritariamente por personas en tramos de edad intermedios, con elevado nivel formativo y con una presencia significativa de responsabilidades familiares, especialmente relacionadas con el cuidado de menores. Este contexto resulta clave para interpretar adecuadamente los resultados de los siguientes apartados del cuestionario, en particular aquellos vinculados a conciliación, promoción profesional y cultura organizativa.

Gráfico 30. Responsabilidades familiares



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Perfil laboral

Este bloque permite analizar la trayectoria profesional de las personas participantes dentro del Ayuntamiento, comenzando por la antigüedad en la organización, un indicador relevante para interpretar dinámicas de estabilidad, promoción y posibles diferencias estructurales entre mujeres y hombres.

En la muestra se observa que la mayor parte de la plantilla participante cuenta con una trayectoria consolidada. El tramo más numeroso es el de más de 10 años de antigüedad, que representa el 44,44% de las mujeres y el 64,00% de los hombres.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia de 19,56 puntos porcentuales en este tramo indica una mayor concentración masculina en las trayectorias más largas dentro de la organización. Este dato puede estar vinculado a procesos históricos de incorporación a determinadas áreas, especialmente aquellas tradicionalmente masculinizadas, como servicios operativos o de seguridad, donde la estabilidad y permanencia han sido elevadas.



En los tramos intermedios, el 33,33% de las mujeres se sitúa entre 1 y 5 años de antigüedad, frente al 12,00% de los hombres, lo que supone una diferencia de 21,33 puntos porcentuales. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 16,00% de los hombres tienen menos de un año en la organización.

En el tramo de 6 a 10 años se observa una presencia exclusivamente masculina (8,00%), sin participación femenina en esta categoría dentro de la muestra.

En conjunto, los datos muestran una plantilla con una base consolidada, especialmente en el caso de los hombres, mientras que las mujeres presentan una distribución más equilibrada entre antigüedad reciente e intermedia. Desde la perspectiva de igualdad, este patrón puede estar relacionado con una incorporación progresiva de mujeres a determinados puestos en los últimos años, lo que resulta coherente con la evolución general de la administración pública en materia de acceso femenino a distintos perfiles profesionales.

Gráfico 31. Antigüedad en el Ayuntamiento



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el tipo de relación laboral, la modalidad predominante tanto en mujeres como en hombres es la de funcionario o funcionaria de carrera. El 61,11% de las mujeres participantes se encuentra en esta situación, frente al 58,33% de los hombres, lo que refleja una distribución equilibrada en el acceso a la condición de estabilidad funcionarial.

En segundo lugar, la figura de funcionario o funcionaria interina representa el 27,78% en el caso de las mujeres y el 16,67% en el caso de los hombres. Esta diferencia de 11,11 puntos porcentuales indica una mayor presencia femenina en situaciones de interinidad dentro de la muestra, aspecto que conviene tener en consideración en el análisis de estabilidad laboral y desarrollo profesional.

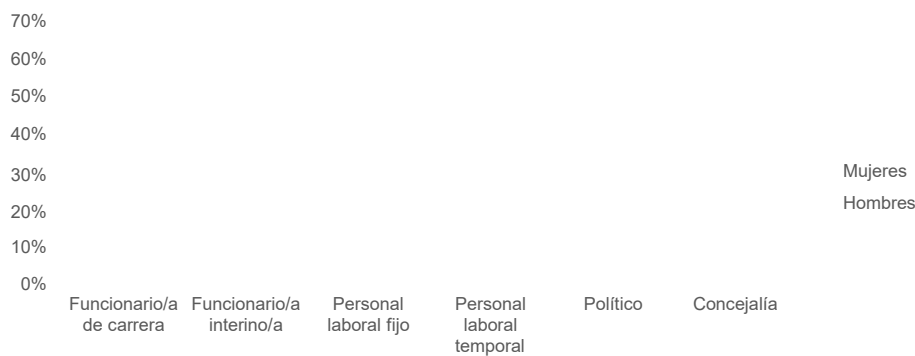


Por su parte, la categoría de personal laboral fijo está representada exclusivamente por hombres (12,50%), mientras que el personal laboral temporal supone un 4,17% también únicamente en el caso masculino dentro de la muestra. Estas diferencias pueden estar relacionadas con la adscripción a determinados servicios o áreas funcionales con estructuras contractuales específicas.

En cuanto a los cargos políticos y de representación, la presencia es reducida y relativamente equilibrada, sin diferencias significativas en términos porcentuales.

En conjunto, los datos reflejan una estructura laboral mayoritariamente estable, sustentada en la figura de funcionariado de carrera para ambos sexos. No obstante, la mayor proporción de mujeres en interinidad puede constituir un elemento relevante desde la perspectiva de igualdad, en la medida en que la estabilidad en el empleo se vincula con mayores oportunidades de promoción, consolidación profesional y acceso a determinados complementos o responsabilidades.

Gráfico 32. Tipo de relación laboral



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el tipo de jornada, la modalidad predominante es claramente la jornada completa tanto en mujeres como en hombres. El 94,44% de las mujeres participantes trabaja a jornada completa, frente al 84,00% de los hombres. Estos datos reflejan que la dedicación a tiempo completo constituye la forma habitual de prestación de servicios en la organización.

La jornada parcial ordinaria aparece únicamente en el caso de los hombres, representando el 12,00%, mientras que no se registran mujeres en esta modalidad dentro de la muestra. Por su parte, la jornada parcial por motivos de conciliación representa el 5,56% en mujeres y el 4,00% en hombres, lo que indica una utilización muy limitada y prácticamente equilibrada de esta medida.



En términos globales, la estructura de jornada muestra un modelo laboral predominantemente estable y a tiempo completo, sin diferencias significativas que apunten a una feminización del empleo a tiempo parcial.

Gráfico 33. Tipo de jornada



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el grupo o categoría profesional, los datos permiten observar la ubicación de mujeres y hombres dentro de la estructura organizativa municipal, aspecto especialmente relevante para detectar posibles dinámicas de segregación horizontal o vertical.

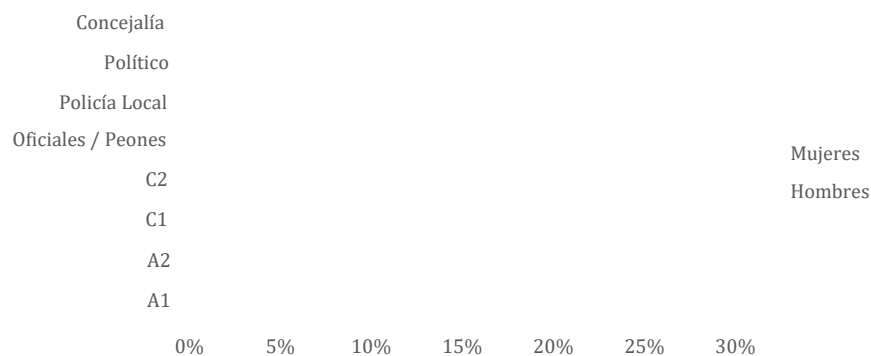
En los grupos de mayor cualificación técnica y administrativa (A1 y A2), se aprecia una mayor presencia relativa de mujeres. En el grupo A1, el 16,67% de las mujeres se encuadra en esta categoría, frente al 4,00% de los hombres. De igual modo, en el grupo A2, el 22,22% de las mujeres pertenece a esta categoría, frente al 8,00% de los hombres. Estas diferencias, superiores a 12 puntos porcentuales en ambos casos, reflejan una presencia femenina destacada en los niveles técnicos superiores dentro de la muestra.

Por el contrario, en el grupo C1 la presencia masculina es mayor, representando el 24,00% frente al 16,67% de mujeres. En el grupo C2 la distribución es más equilibrada (22,22% en mujeres y 20,00% en hombres).



Las diferencias más significativas se observan en categorías vinculadas a servicios operativos. En Policía Local, el 24,00% de los hombres pertenece a esta categoría, frente al 11,11% de las mujeres, lo que evidencia una mayor concentración masculina en este ámbito. Asimismo, en la categoría de Oficiales/Peones la presencia es exclusivamente masculina (12,00%), sin representación femenina en la muestra.

Gráfico 34. Grupo o categoría profesional



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

El análisis por área o departamento en el que trabaja la plantilla permite profundizar en la distribución funcional de mujeres y hombres dentro de la organización, elemento central para identificar posibles dinámicas de segregación horizontal.

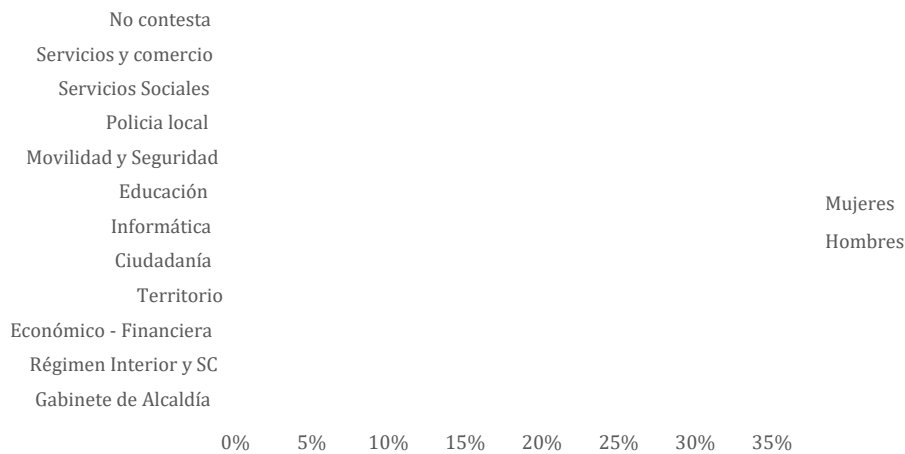
En el caso de las mujeres, la mayor presencia se concentra en Ciudadanía, que representa el 22,22%, seguida de Servicios Sociales con un 16,67%, y de las áreas Económico-Financiera y Territorio, ambas con un 11,11%. Asimismo, se observa presencia femenina en Movilidad y Seguridad (11,11%), aunque en proporción inferior a la masculina.

Por su parte, los hombres presentan una concentración especialmente significativa en Movilidad y Seguridad, que representa el 32,00%, constituyendo el porcentaje más elevado dentro de la muestra masculina. También destacan Servicios y Comercio (20,00%) y Policía Local (16,00%). En Ciudadanía, la presencia masculina es del 16,00%.



Desde la perspectiva de igualdad, los datos reflejan un patrón claro de segregación horizontal: mayor presencia femenina en áreas sociales, administrativas y de atención a la ciudadanía, y mayor presencia masculina en áreas operativas, de seguridad y servicios técnicos. Esta distribución responde en parte a dinámicas históricas y a la propia configuración de los servicios municipales, pero constituye un elemento estructural que influye en otros ámbitos analizados previamente, como la antigüedad, el tipo de horario o la distribución de turnos.

Gráfico 35. Área o departamento en el que trabaja



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

El análisis del puesto agrupado según funciones permite profundizar en la distribución real de tareas y responsabilidades dentro de la organización, aportando una visión más precisa que la mera clasificación por grupo profesional.

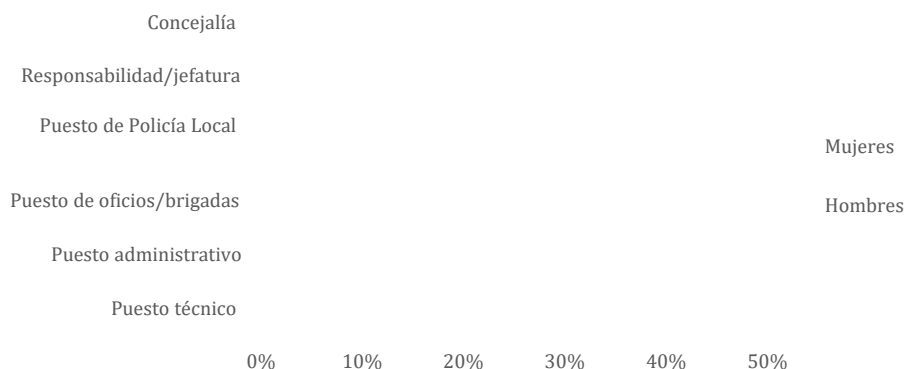
En el caso de las mujeres, la mayor concentración se sitúa en puestos administrativos, que representan el 38,89%, seguidos de los puestos técnicos con un 33,33%. En conjunto, más del 72% de las mujeres participantes desempeña funciones técnicas o administrativas. Los puestos de Policía Local suponen el 11,11%, al igual que los puestos con responsabilidad o jefatura. No se registra presencia femenina en puestos de oficinas o brigadas dentro de la muestra.

Por su parte, los hombres presentan una distribución diferente. El 44,00% desempeña funciones en Policía Local, constituyendo el grupo más numeroso. Los puestos de oficinas o brigadas representan el 16,00%, mientras que los puestos administrativos suponen el 16,00% y los técnicos el 12,00%. Las posiciones de responsabilidad o jefatura alcanzan el 8,00%.



Estos datos refuerzan el patrón de segregación horizontal previamente identificado: mayor presencia femenina en funciones técnicas y administrativas, y mayor presencia masculina en funciones operativas y de seguridad. No obstante, resulta relevante destacar que en el ámbito de responsabilidad o jefatura no se observan diferencias significativas, lo que indica una distribución relativamente equilibrada en posiciones de mando dentro de la muestra.

Gráfico 36. Área o departamento en el que trabaja



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Selección y acceso al empleo

El primer aspecto analizado en este bloque es la percepción de la plantilla respecto a la transparencia de los procesos de selección en el Ayuntamiento.

Los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva, si bien con diferencias apreciables entre mujeres y hombres. El 56,00% de los hombres considera que los procesos son transparentes totalmente, frente al 33,33% de las mujeres. Asimismo, el 24,00% de los hombres y el 16,67% de las mujeres opinan que lo son en parte.

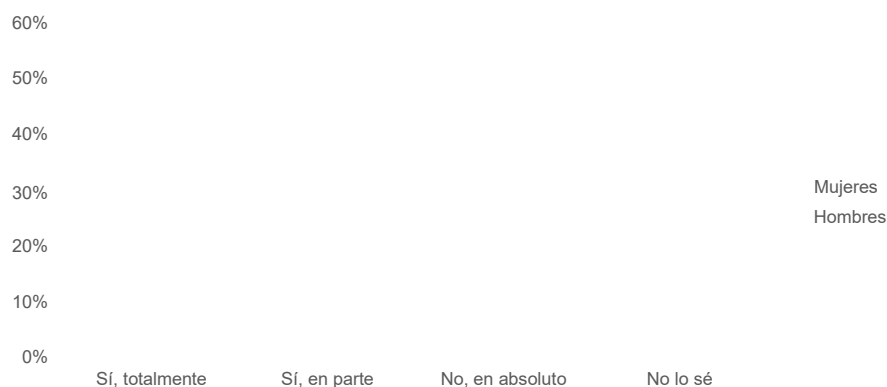
En sentido contrario, el 44,44% de las mujeres considera que los procesos no son transparentes en absoluto, frente al 20,00% de los hombres. Además, un 5,56% de mujeres manifiesta no saber valorar esta cuestión, mientras que no se registran hombres en esta categoría.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia más relevante se sitúa en la valoración negativa: existe una brecha de 24,44 puntos porcentuales entre mujeres y hombres en la percepción de falta total de transparencia. Esta divergencia resulta significativa desde el enfoque de igualdad, ya que evidencia una percepción más crítica por parte de las mujeres respecto al funcionamiento de los procesos selectivos.



En términos globales, aunque la mayoría de la plantilla percibe los procesos como transparentes en mayor o menor medida, la existencia de una proporción elevada de mujeres que manifiestan desconfianza absoluta constituye un elemento para tener en cuenta. La percepción de transparencia no solo afecta a la confianza interna en la organización, sino que también puede influir en la motivación para participar en procesos de promoción o movilidad interna.

Gráfico 37. Percepción sobre la transparencia de los procesos de selección



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si en los procesos de selección se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de la plantilla.

El 61,11% de las mujeres considera que la igualdad de oportunidades se garantiza totalmente, frente al 52,00% de los hombres. Asimismo, el 11,11% de las mujeres y el 28,00% de los hombres opinan que se garantiza en parte. No se registran respuestas que indiquen que no se garantiza en absoluto la igualdad de oportunidades.

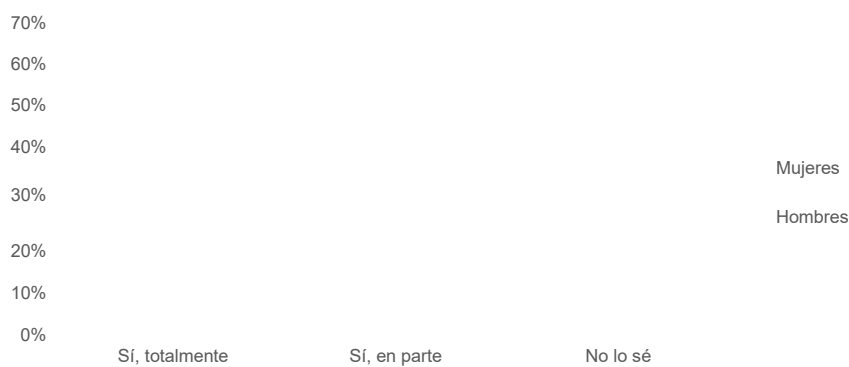
No obstante, resulta relevante señalar que el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres manifiestan no saber si se garantiza dicha igualdad. Este porcentaje, especialmente elevado en el caso de las mujeres, puede indicar falta de información, desconocimiento de los procedimientos o ausencia de comunicación explícita sobre los mecanismos de garantía de igualdad incorporados en las convocatorias.

Desde una perspectiva comparada, no se observan brechas negativas significativas en cuanto a percepción de discriminación directa, ya que ninguna persona considera que no se garantice la igualdad en absoluto.



En conjunto, los datos muestran que la mayoría de la plantilla percibe que los procesos selectivos garantizan la igualdad formal entre mujeres y hombres. No obstante, el porcentaje relevante de personas que manifiestan desconocimiento sugiere la conveniencia de reforzar la comunicación sobre los criterios y garantías de igualdad incorporados en las bases y convocatorias, aspecto que se analizará en los siguientes apartados.

Gráfico 38. Percepción sobre la igualdad de los procesos de selección



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre la existencia de barreras para acceder a determinados puestos en función del sexo, la mayoría de la plantilla manifiesta que no existen dichas barreras. El 66,67% de las mujeres y el 72,00% de los hombres consideran que no hay ninguna barrera, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el acceso a los distintos puestos dentro del Ayuntamiento.

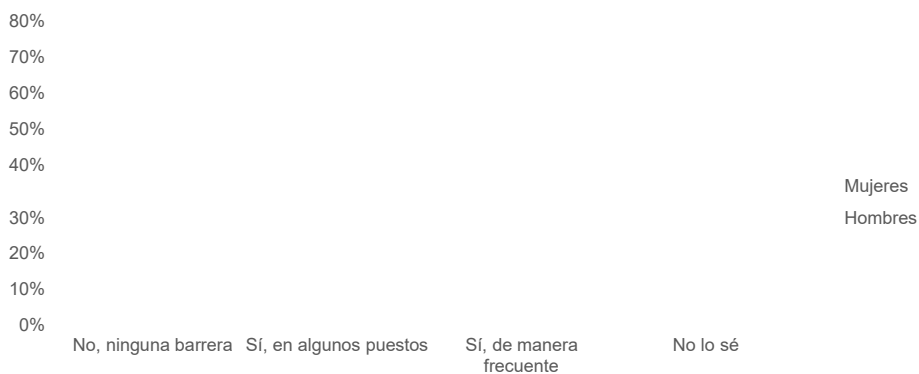
No obstante, un 11,11% de las mujeres y un 8,00% de los hombres consideran que sí existen barreras en algunos puestos. Además, el 4,00% de los hombres señala que estas barreras se producen de manera frecuente, categoría en la que no se registran respuestas femeninas. Por otro lado, el 22,22% de las mujeres y el 16,00% de los hombres manifiestan no saber si existen barreras.

Desde la perspectiva comparada, no se observan diferencias especialmente acusadas entre mujeres y hombres en la percepción general, si bien el porcentaje de mujeres que declara no saber si existen barreras es ligeramente superior. Este dato puede vincularse a una menor visibilidad de determinados procesos o a una percepción indirecta de las dinámicas organizativas.



En términos globales, los resultados indican que la plantilla no percibe de forma generalizada la existencia de barreras formales en el acceso a puestos por razón de sexo. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje que sí identifica barreras, especialmente en algunos puestos, resulta coherente con los datos previamente analizados sobre la concentración diferenciada de mujeres y hombres en determinadas áreas funcionales, como seguridad o servicios operativos.

Gráfico 39. Percepción sobre la existencia de barreras de acceso a determinados puestos según el sexo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el conocimiento de los criterios de selección, los resultados muestran una percepción más fragmentada que en las preguntas anteriores.

El 38,89% de las mujeres y el 28,00% de los hombres afirman conocer completamente los criterios de selección. Por su parte, el 11,11% de las mujeres y el 36,00% de los hombres manifiestan conocerlos parcialmente.

Sin embargo, resulta relevante señalar que el 33,33% de las mujeres y el 28,00% de los hombres consideran que no conocen en absoluto dichos criterios. Además, el 16,67% de las mujeres y el 8,00% de los hombres indican no saber si los conocen.

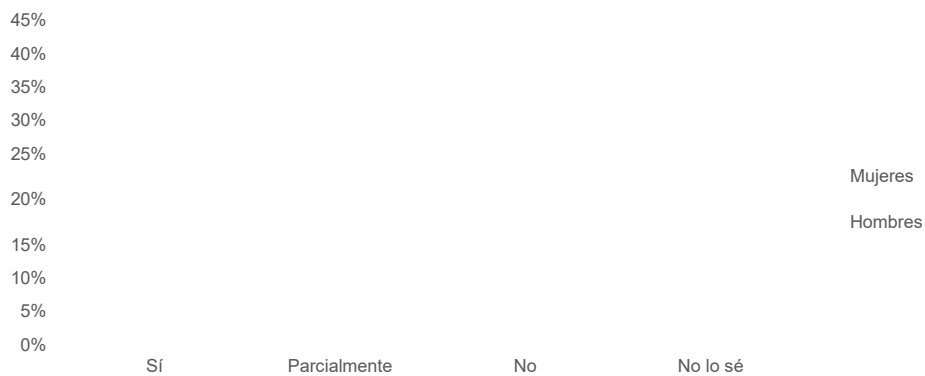
Desde una perspectiva comparada, se aprecia una diferencia significativa en la opción sí, parcialmente, con una brecha de 24,89 puntos porcentuales a favor de los hombres. En cambio, el porcentaje de mujeres que afirma no conocer en absoluto los criterios es ligeramente superior al de los hombres.

En términos globales, aunque una parte importante de la plantilla manifiesta conocer total o parcialmente los criterios de selección, también se observa que más de un tercio de las mujeres y más de un cuarto de los hombres expresan desconocimiento absoluto o dudas al respecto. Este dato resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que la transparencia y claridad en los criterios de selección constituyen elementos fundamentales para garantizar la percepción de objetividad y equidad en los procesos.



Estos resultados, junto con los analizados previamente sobre transparencia, sugieren la conveniencia de reforzar la comunicación interna sobre los criterios técnicos y objetivos que rigen los procesos selectivos, con el fin de consolidar la confianza de la plantilla y mejorar la percepción de claridad y accesibilidad del sistema.

Gráfico 40. Percepción sobre la claridad en los criterios que se utiliza para seleccionar personal



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre la claridad y accesibilidad de las bases y convocatorias, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva, aunque nuevamente se aprecian diferencias en la intensidad de la percepción entre mujeres y hombres.

El 44,44% de las mujeres y el 56,00% de los hombres consideran que las bases se comunican de manera clara y accesible. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 20,00% de los hombres opinan que la comunicación es parcialmente clara.

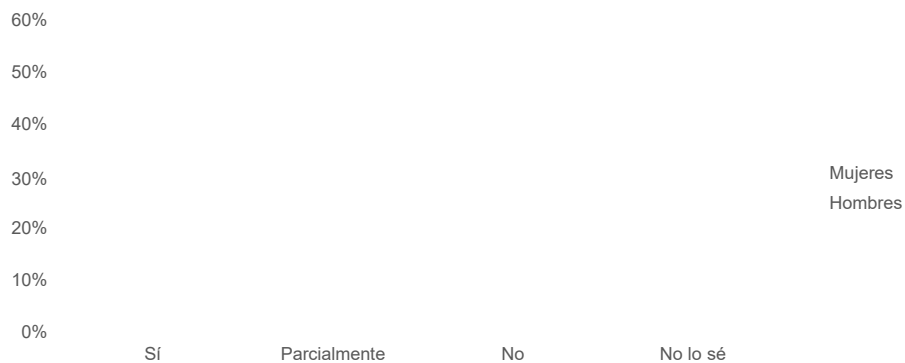
No obstante, el 33,33% de las mujeres manifiesta que no considera que las bases y convocatorias se comuniquen de forma clara, frente al 20,00% de los hombres. Además, un 4,00% de los hombres indica no saber valorarlo, opción que no se registra en el caso de las mujeres.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia más relevante se sitúa en la valoración negativa, con una brecha de 13,33 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. Este dato resulta coherente con los resultados analizados previamente en relación con la percepción de transparencia y el conocimiento de los criterios de selección, donde también se apreciaba una visión más crítica por parte de las mujeres.



En términos globales, aunque la mayoría de la plantilla percibe que las bases se comunican de forma clara total o parcialmente, existe un porcentaje significativo — especialmente entre mujeres— que identifica margen de mejora en la comunicación y accesibilidad de la información. Desde la perspectiva de igualdad, la claridad en las convocatorias y la difusión comprensible de los requisitos y criterios constituye un elemento esencial para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y reforzar la confianza en los procesos selectivos.

Gráfico 41. Percepción sobre la claridad y accesibilidad en la comunicación de las bases y convocatorias



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En conjunto, el bloque de Selección y acceso al empleo refleja una percepción mayoritariamente positiva respecto a la garantía formal de igualdad, si bien se detectan áreas de mejora vinculadas a la comunicación, el conocimiento de los criterios y la percepción de transparencia, especialmente desde la mirada femenina. Estos aspectos podrán abordarse mediante medidas orientadas a reforzar la difusión interna, la claridad documental y la visibilización de los mecanismos de garantía de igualdad incorporados en los procesos.

- Formación

El primer aspecto analizado en este bloque es la valoración de la oferta formativa del Ayuntamiento en relación con el desarrollo del puesto de trabajo.

Los resultados muestran una percepción predominantemente crítica respecto a la suficiencia de la formación. El 33,33% de las mujeres y el 52,00% de los hombres consideran que la oferta formativa no es suficiente para el adecuado desarrollo de su puesto. Esta diferencia de 18,67 puntos porcentuales indica una valoración más negativa por parte de los hombres.

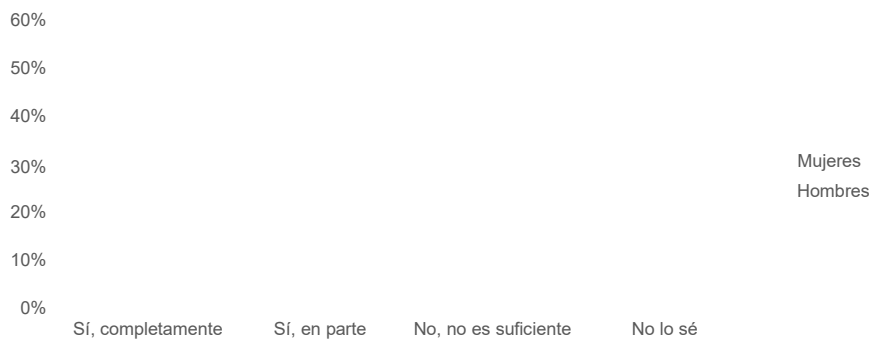


Por otro lado, el 27,78% de las mujeres y el 8,00% de los hombres consideran que la oferta es completamente adecuada. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 24,00% de los hombres opinan que es adecuada en parte. El porcentaje de personas que manifiesta no saber valorarlo es similar en ambos casos (16,67% en mujeres y 16,00% en hombres).

En términos globales, más de la mitad de los hombres y un tercio de las mujeres consideran insuficiente la oferta formativa, lo que sugiere margen de mejora en la planificación y adecuación de la formación a las necesidades reales de los puestos.

Desde la perspectiva de igualdad, la formación constituye un instrumento clave para garantizar el acceso equitativo a oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Por ello, la percepción de insuficiencia detectada en este análisis refuerza la importancia de revisar la planificación formativa, asegurando que responda a las necesidades de los distintos perfiles y áreas, y que su acceso se produzca en condiciones de igualdad.

Gráfico 42. Percepción sobre la adecuación de la oferta formativa al puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de la plantilla.

El 66,67% de las mujeres y el 72,00% de los hombres consideran que sí, completamente, existen las mismas oportunidades. Asimismo, el 11,11% de las mujeres y el 8,00% de los hombres opinan que esta igualdad se garantiza en parte.

No obstante, el 22,22% de las mujeres y el 16,00% de los hombres consideran que sí existen diferencias en el acceso a la formación. Además, un 4,00% de los hombres manifiesta no saber valorarlo, opción que no aparece en el caso de las mujeres.



Desde una perspectiva comparada, no se observan brechas especialmente acusadas entre mujeres y hombres en la percepción general, aunque el porcentaje de mujeres que identifica diferencias es ligeramente superior. Este dato, aun no siendo mayoritario, resulta relevante desde el enfoque de igualdad, ya que indica que aproximadamente una de cada cinco mujeres percibe posibles desigualdades en el acceso a la formación.

Gráfico 43. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la existencia de dificultades para asistir a formaciones, el 38,10% de las mujeres y el 50,00% de los hombres manifiestan no haber encontrado ninguna dificultad. Esto indica que, para una parte importante de la plantilla, el acceso a la formación no ha presentado obstáculos relevantes.

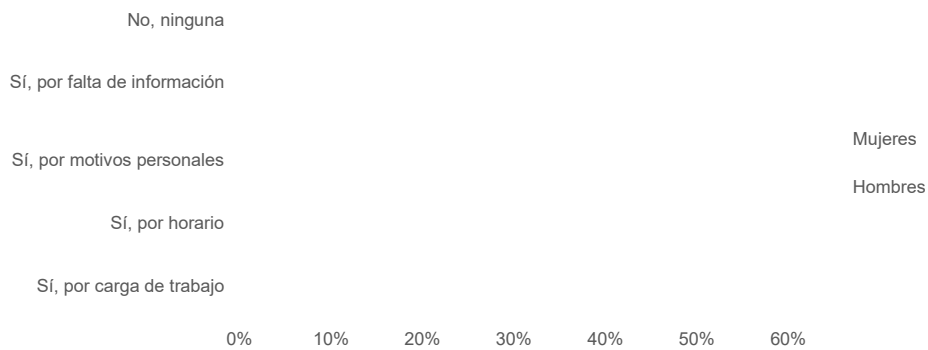
No obstante, una proporción significativa sí identifica algún tipo de dificultad. En el caso de las mujeres, los motivos más señalados son la carga de trabajo (19,05%) y los motivos personales (19,05%), seguidos de la falta de información (14,29%) y el horario (9,52%). En el caso de los hombres, las principales dificultades señaladas son la falta de información (19,23%), la carga de trabajo (15,38%) y los motivos personales (11,54%), mientras que el 3,85% menciona dificultades relacionadas con el horario.

Desde una perspectiva comparada, se observa que las mujeres señalan en mayor proporción dificultades vinculadas a motivos personales y horarios, mientras que los hombres destacan ligeramente más la falta de información. Aunque las diferencias no son extremadamente amplias, sí apuntan a factores distintos que pueden estar influyendo en el acceso efectivo a la formación.



En conjunto, aunque la mayoría de la plantilla no ha encontrado obstáculos significativos, existe un porcentaje relevante que sí identifica barreras organizativas o personales, lo que refuerza la necesidad de revisar la planificación, difusión y horarios de las acciones formativas para asegurar un acceso efectivo y equitativo.

Gráfico 44. Percepción sobre las dificultades para asistir a acciones formativas



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si la información acerca de cursos y oportunidades formativas llega de manera clara y accesible, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva, aunque con matices relevantes.

El 33,33% de las mujeres y el 32,00% de los hombres consideran que la información llega de forma completamente clara y accesible. Asimismo, el 38,89% de las mujeres y el 28,00% de los hombres opinan que llega de manera clara en parte. En conjunto, más del 70% de las mujeres y el 60% de los hombres valoran positivamente, total o parcialmente, la comunicación de la oferta formativa.

No obstante, el 22,22% de las mujeres y el 36,00% de los hombres consideran que existen deficiencias en la información. Además, un porcentaje reducido manifiesta no saber valorarlo (5,56% en mujeres y 4,00% en hombres).

En términos globales, aunque la mayoría de la plantilla considera que la información se comunica de forma adecuada, existe un porcentaje relevante que identifica margen de mejora, especialmente en lo relativo a la claridad o accesibilidad de la difusión. Este resultado resulta coherente con la pregunta anterior sobre dificultades para asistir a formaciones, donde la falta de información aparecía como uno de los factores señalados.



Garantizar una comunicación clara, accesible y homogénea de la oferta formativa es un elemento esencial para asegurar que todas las personas, con independencia de su área o función, puedan acceder en condiciones de igualdad a oportunidades de desarrollo profesional.

Gráfico 45. Percepción sobre la claridad y accesibilidad de la información sobre cursos y oportunidades formativas



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el tipo de formación que la plantilla considera más necesaria para su desempeño profesional, los resultados muestran una clara prioridad hacia la formación específica del puesto. El 51,61% de las mujeres y el 48,78% de los hombres señalan esta opción, situándola como la principal necesidad formativa en ambos casos.

En segundo lugar, destaca la formación en herramientas digitales, especialmente entre las mujeres, donde alcanza el 25,81%, frente al 14,63% en los hombres. Esta diferencia de 11,18 puntos porcentuales sugiere un mayor interés femenino en el refuerzo de competencias digitales, aspecto clave en el contexto actual de modernización administrativa y transformación digital de los servicios públicos.

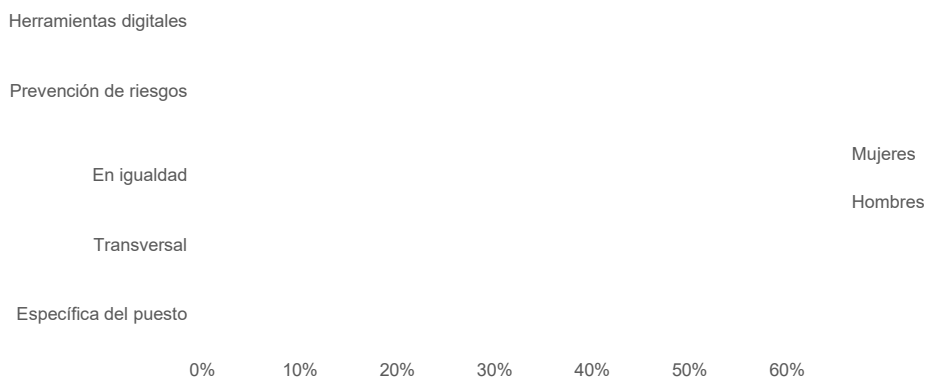
Por su parte, la formación en prevención de riesgos es señalada por el 14,63% de los hombres y el 6,45% de las mujeres, diferencia que puede estar relacionada con la mayor presencia masculina en áreas operativas y de seguridad previamente analizadas. En cuanto a la formación transversal, el 12,20% de los hombres y el 6,45% de las mujeres la consideran prioritaria.

La formación en igualdad es identificada como necesaria por el 9,68% de las mujeres y el 7,32% de los hombres. Aunque no constituye la opción mayoritaria, su presencia en ambos grupos evidencia una sensibilidad existente hacia esta materia.



Resulta relevante que la principal demanda formativa esté vinculada a la mejora del desempeño en el propio puesto, lo que refleja una orientación hacia el fortalecimiento profesional. Asimismo, las diferencias observadas en herramientas digitales y prevención de riesgos guardan coherencia con la distribución funcional por áreas y puestos, evidenciando que las necesidades formativas están condicionadas por la estructura organizativa.

Gráfico 46. Percepción sobre el tipo de formación más necesaria para el desempeño profesional



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Promoción y desarrollo profesional

El primer aspecto analizado en este bloque es el grado de conocimiento de los criterios de promoción dentro del Ayuntamiento.

Los resultados muestran una percepción dividida en relación con la claridad y difusión de dichos criterios. El 22,22% de las mujeres y el 32,00% de los hombres consideran que los criterios son conocidos totalmente por la plantilla. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 28,00% de los hombres opinan que se conocen en parte.

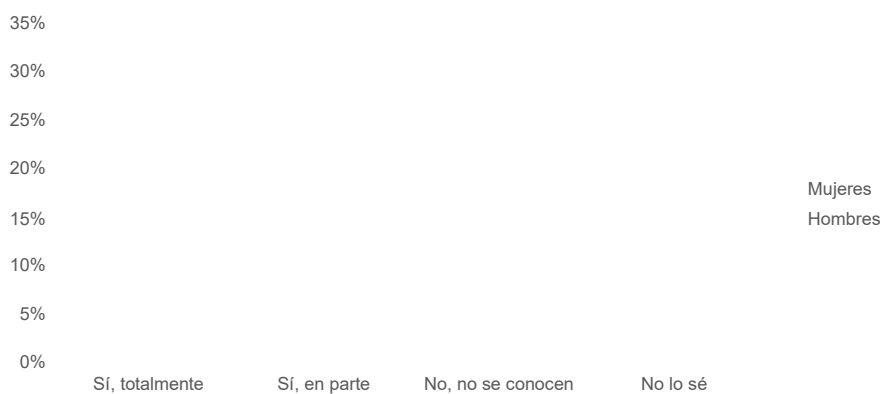
Sin embargo, el 33,33% de las mujeres y el 24,00% de los hombres consideran que los criterios no se conocen, lo que supone el porcentaje más elevado en el caso femenino. Además, el 22,22% de las mujeres y el 16,00% de los hombres manifiestan no saber si estos criterios son conocidos.

Desde una perspectiva comparada, se observa que los hombres presentan una percepción ligeramente más positiva respecto al conocimiento de los criterios de promoción. La diferencia más relevante se sitúa en la opción no se conocen, con una brecha de 9,33 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres.



En términos globales, aproximadamente un tercio de las mujeres y una cuarta parte de los hombres consideran que los criterios de promoción no son conocidos por la plantilla. Este dato resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que la transparencia y claridad en los procesos de promoción constituyen elementos esenciales para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y evitar percepciones de discrecionalidad.

Gráfico 47. Percepción sobre el conocimiento de los criterios de promoción profesional



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si existe igualdad de oportunidades para promocionar, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de la plantilla.

El 61,11% de las mujeres y el 68,00% de los hombres consideran que sí, siempre existe igualdad de oportunidades. Asimismo, el 5,56% de las mujeres y el 4,00% de los hombres opinan que existe igualdad, aunque podrían mejorarse algunos aspectos.

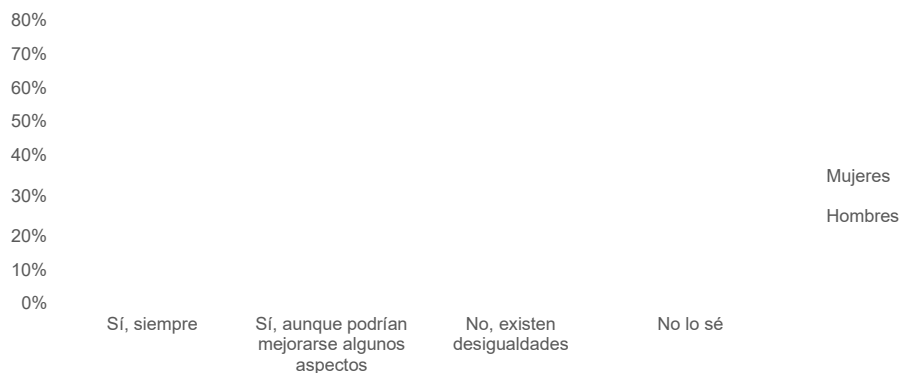
No obstante, el 5,56% de las mujeres y el 8,00% de los hombres consideran que existen desigualdades en los procesos de promoción. Además, el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres manifiestan no saber si existe igualdad de oportunidades.

Desde una perspectiva comparada, no se observan brechas significativas en la valoración positiva, si bien el porcentaje de mujeres que manifiesta no saberlo es superior en 7,78 puntos porcentuales. Este dato puede estar relacionado con el grado de conocimiento de los criterios de promoción analizado anteriormente, donde también se detectaba cierto desconocimiento, especialmente en el caso femenino.



En conjunto, los datos sugieren que, si bien no se perciben desigualdades estructurales generalizadas en materia de promoción, existe margen de mejora en la comunicación y visibilización de los criterios y procedimientos que rigen estos procesos, con el fin de reforzar la confianza y garantizar una igualdad efectiva de oportunidades.

Gráfico 48. Percepción sobre la igualdad de oportunidades en la promoción profesional



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si la conciliación —reducción de jornada, permisos o cargas familiares— puede afectar a las posibilidades de promoción, los resultados muestran una valoración diversa y con diferencias apreciables entre mujeres y hombres.

El 22,22% de las mujeres y el 12,00% de los hombres consideran que la conciliación siempre puede afectar a las oportunidades de promoción. Asimismo, el 33,33% de las mujeres y el 36,00% de los hombres opinan que puede afectar en parte. En conjunto, más de la mitad de la plantilla participante considera que la conciliación puede influir, total o parcialmente, en las posibilidades de desarrollo profesional.

Por el contrario, el 5,56% de las mujeres y el 20,00% de los hombres consideran que la conciliación no afecta a la promoción. Además, el 38,89% de las mujeres y el 32,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

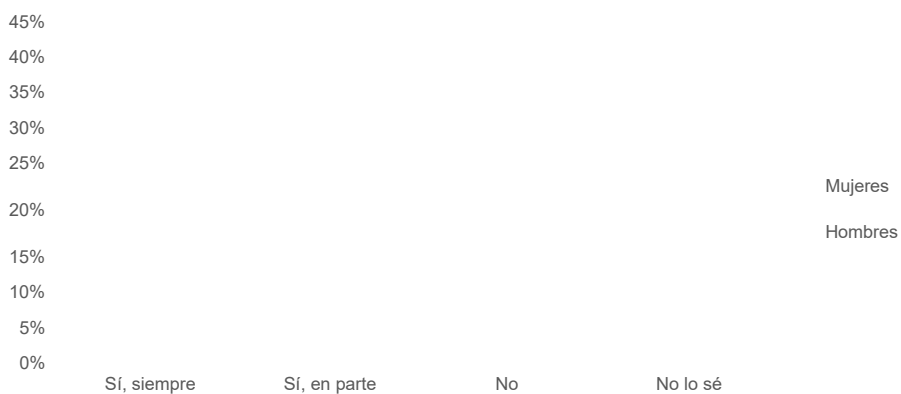
Desde una perspectiva comparada, se observa que las mujeres tienden en mayor medida a percibir que la conciliación puede afectar siempre a la promoción, con una diferencia de 10,22 puntos porcentuales respecto a los hombres. Asimismo, el porcentaje masculino que considera que no existe afectación es significativamente superior.



Este resultado resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que refleja que una parte importante de la plantilla —y especialmente de las mujeres— percibe una posible penalización indirecta asociada al ejercicio de derechos de conciliación. Aunque no se trate necesariamente de una desigualdad formal, la percepción de que la conciliación puede limitar el desarrollo profesional constituye un indicador clave en el diagnóstico.

En términos globales, los datos sugieren que persiste la idea de que el uso de medidas de conciliación puede influir en la progresión profesional. Este aspecto deberá tenerse en consideración en la definición de medidas orientadas a garantizar que el ejercicio de derechos vinculados al cuidado no suponga una desventaja en términos de desarrollo y promoción.

Gráfico 49. Percepción sobre el impacto de la conciliación en las posibilidades de promoción profesional



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con el acceso efectivo a oportunidades de promoción, cambio de funciones o mejora profesional en los últimos dos años, los resultados muestran que la mayoría de la plantilla no ha experimentado avances en este ámbito.

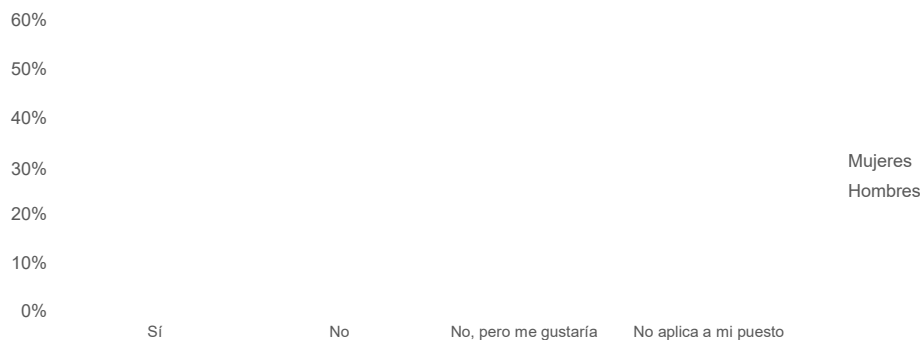
El 50,00% de las mujeres y el 56,00% de los hombres indican que no han tenido acceso a ninguna oportunidad de promoción o mejora profesional. Por el contrario, únicamente el 11,11% de las mujeres y el 4,00% de los hombres señalan haber accedido a alguna oportunidad en este periodo.

Asimismo, el 16,67% de las mujeres y el 28,00% de los hombres indican que no han tenido acceso, pero les gustaría haberlo tenido. Este dato resulta especialmente relevante, ya que refleja expectativas de desarrollo no satisfechas, especialmente en el caso masculino, donde el porcentaje es superior en 11,33 puntos porcentuales.



Por otro lado, el 22,22% de las mujeres y el 12,00% de los hombres consideran que la promoción no aplica a su puesto, lo que puede estar vinculado a la naturaleza estructural de determinadas categorías o a la configuración organizativa de algunos servicios.

Gráfico 50. Percepción sobre el acceso a oportunidades de promoción o mejora profesional en los últimos dos años



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la valoración sobre si la experiencia, formación y/o desempeño se valoran de manera objetiva en la promoción interna, los resultados muestran una percepción mayoritariamente crítica o de incertidumbre.

Únicamente el 5,56% de las mujeres y el 20,00% de los hombres consideran que estos factores se valoran completamente de forma objetiva. Asimismo, el 16,67% de las mujeres y el 16,00% de los hombres opinan que se valoran en parte.

Sin embargo, el 33,33% de las mujeres y el 48,00% de los hombres consideran que no se valoran de manera objetiva. Además, el 44,44% de las mujeres y el 16,00% de los hombres manifiestan no saber si existe dicha objetividad.

Desde una perspectiva comparada, se observan dos diferencias relevantes. Por un lado, el porcentaje de hombres que considera que no existe objetividad es 14,67 puntos porcentuales superior al de las mujeres. Por otro, el nivel de desconocimiento o incertidumbre es considerablemente mayor en el caso femenino, con una diferencia de 28,44 puntos porcentuales respecto a los hombres.

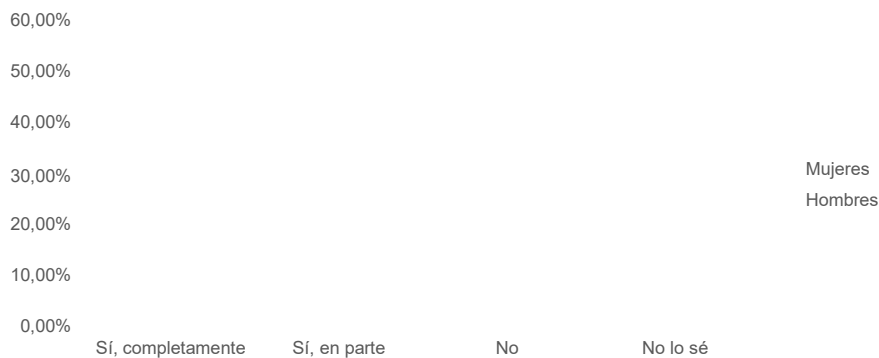
En términos globales, más de un tercio de la plantilla considera que la experiencia, la formación o el desempeño no se valoran objetivamente, y una parte significativa declara no tener información suficiente para valorarlo. Este resultado resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que la percepción de falta de objetividad puede generar desconfianza en los procesos de promoción y afectar a la motivación para participar en ellos.



Asimismo, el elevado porcentaje de mujeres que manifiesta no saberlo puede estar relacionado con el menor acceso reciente a procesos de promoción o con el desconocimiento de los criterios internos previamente identificado en este bloque.

En conjunto, los datos sugieren la necesidad de reforzar la transparencia, la sistematización y la comunicación de los criterios de valoración en los procesos de promoción interna, asegurando que la experiencia, la formación y el desempeño se evalúen mediante parámetros claros, objetivos y conocidos por toda la plantilla.

Gráfico 51. Percepción sobre la objetividad en la valoración de la experiencia, formación y desempeño en la promoción interna



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

El primer aspecto analizado en este bloque es si la jornada laboral permite conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y profesional.

Los resultados muestran una valoración globalmente positiva, aunque con diferencias significativas entre mujeres y hombres. El 64,00% de los hombres considera que su jornada permite conciliar completamente, frente al 38,89% de las mujeres. Por su parte, el 61,11% de las mujeres y el 36,00% de los hombres consideran que la conciliación es posible, aunque solo en parte.

No se registran respuestas que indiquen que la jornada no permite conciliar en absoluto.

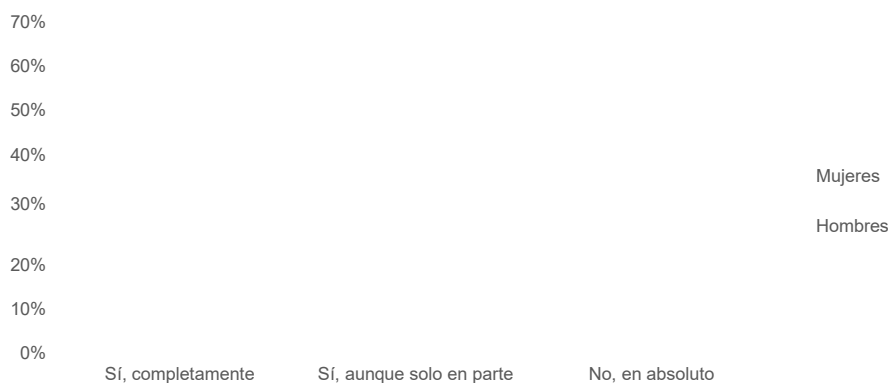
Desde una perspectiva comparada, la diferencia más relevante se sitúa en la valoración plenamente positiva, con una brecha de 25,11 puntos porcentuales a favor de los hombres. En cambio, las mujeres concentran en mayor medida su respuesta en la opción intermedia, con una diferencia de 25,11 puntos porcentuales respecto a los hombres.



Este resultado resulta especialmente significativo si se conecta con los datos previamente analizados sobre responsabilidades de cuidado, donde se observaba una mayor proporción de mujeres con responsabilidades vinculadas a menores. La mayor tendencia femenina a considerar que la conciliación solo es posible en parte puede estar relacionada con una carga de cuidados más intensa o con una mayor percepción de dificultad para compatibilizar responsabilidades.

En términos globales, la plantilla no percibe la jornada laboral como un obstáculo absoluto para la conciliación, pero sí se evidencian matices en la intensidad de la valoración, especialmente en el caso de las mujeres. Este aspecto será relevante para interpretar las siguientes preguntas del bloque y para el diseño de posibles medidas orientadas a reforzar la conciliación efectiva.

Gráfico 52. Percepción sobre la adecuación de la jornada laboral para la conciliación



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la necesidad de solicitar alguna medida de conciliación —reducción de jornada, flexibilidades, teletrabajo, permisos u otras— en los últimos dos años, los resultados muestran que la mayoría de la plantilla no ha recurrido a este tipo de medidas.

El 55,56% de las mujeres y el 64,00% de los hombres indican que no han necesitado solicitar ninguna medida de conciliación. Por el contrario, el 38,89% de las mujeres y el 24,00% de los hombres señalan que sí han requerido alguna medida en este periodo. Asimismo, el 5,56% de las mujeres y el 12,00% de los hombres prefieren no indicarlo.

Desde una perspectiva comparada, se observa que las mujeres han recurrido en mayor proporción a medidas de conciliación, con una diferencia de 14,89 puntos porcentuales respecto a los hombres. Este dato resulta coherente con la información sociodemográfica previamente analizada, donde se evidenciaba una mayor presencia femenina en situaciones de cuidado de menores.



Aunque la mayoría de la plantilla no ha necesitado utilizar medidas específicas, el hecho de que cerca de cuatro de cada diez mujeres sí hayan recurrido a ellas pone de manifiesto la relevancia de contar con mecanismos efectivos que permitan compatibilizar la vida personal y profesional.

Desde la perspectiva de igualdad, este resultado refuerza la importancia de garantizar que el acceso y uso de medidas de conciliación no suponga impacto negativo en términos de promoción o desarrollo profesional, aspecto que ya se identificaba como percepción relevante en el bloque anterior.

Entre las personas que han indicado haber solicitado alguna medida de conciliación en los últimos dos años, las respuestas muestran una experiencia diversa en cuanto a las dificultades encontradas.

En el caso de las mujeres, de las siete que manifestaron haber solicitado alguna medida, tres indican que la solicitaron sin dificultad, tres señalan haber encontrado dificultades en el proceso y una prefiere no indicarlo. Esto implica que prácticamente la mitad de las mujeres que recurrieron a medidas de conciliación percibieron algún tipo de obstáculo.

En el caso de los hombres, de los seis que manifestaron haber solicitado alguna medida, tres indican haber encontrado dificultades, dos señalan que la tramitaron sin dificultad y uno prefiere no indicarlo. En términos proporcionales, también en el caso masculino aproximadamente la mitad de quienes recurrieron a medidas de conciliación identificaron algún tipo de dificultad.

Desde una perspectiva de igualdad, resulta especialmente relevante que tanto mujeres como hombres señalen la existencia de dificultades en una proporción significativa. Este dato sugiere que, aunque las medidas estén disponibles formalmente, su ejercicio puede no estar plenamente normalizado o puede verse condicionado por factores organizativos, procedimentales o culturales.

Asimismo, si se conecta este resultado con la pregunta anterior sobre el impacto de la conciliación en las oportunidades de promoción, se refuerza la importancia de garantizar que el uso de medidas de conciliación se produzca en un entorno de plena seguridad organizativa, sin percepciones de penalización ni obstáculos indirectos.

En conjunto, los datos apuntan a la necesidad de revisar los procedimientos de solicitud y gestión de medidas de conciliación, asegurando claridad, agilidad y neutralidad en su aplicación, así como reforzar la cultura organizativa favorable al ejercicio corresponsable de estos derechos.



Gráfico 53. Percepción sobre la necesidad de solicitar medidas de conciliación en los últimos dos años



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si solicitar medidas de conciliación puede afectar negativamente a la carrera profesional o a la valoración del desempeño, los resultados reflejan una preocupación relevante en una parte significativa de la plantilla.

El 38,89% de las mujeres y el 40,00% de los hombres consideran que sí puede afectar en algunos casos. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 4,00% de los hombres consideran que esta afectación se produce con frecuencia. En conjunto, más del 60% de las mujeres y el 44,00% de los hombres perciben que el uso de medidas de conciliación puede tener algún tipo de repercusión negativa.

Por el contrario, el 16,67% de las mujeres y el 28,00% de los hombres consideran que no afecta en ningún caso. Además, el 22,22% de las mujeres y el 28,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

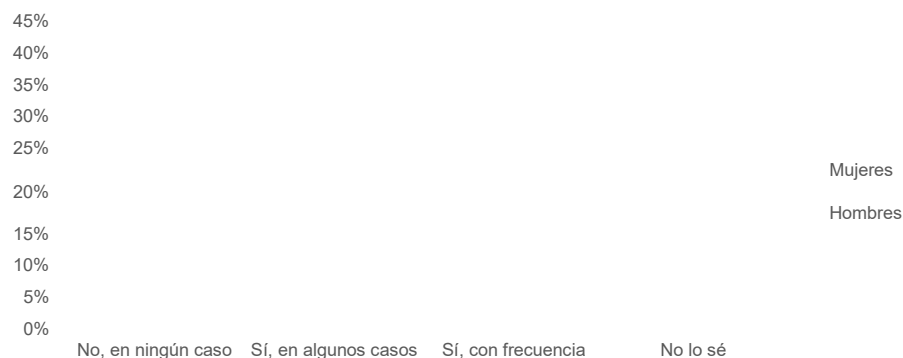
Desde una perspectiva comparada, la diferencia más significativa se observa en la opción sí, con frecuencia, donde existe una brecha de 18,22 puntos porcentuales, siendo las mujeres quienes perciben en mayor medida una posible penalización reiterada. Este dato resulta especialmente relevante si se conecta con los resultados previos sobre la incidencia de la conciliación en las oportunidades de promoción y sobre el uso efectivo de estas medidas.

En términos globales, aunque no existe una percepción unánime de penalización, sí se evidencia que una parte sustancial de la plantilla considera que el ejercicio de derechos de conciliación puede influir negativamente en la trayectoria profesional. Desde la perspectiva de igualdad, este resultado constituye un indicador crítico, ya que la mera percepción de posible impacto negativo puede desincentivar el uso de medidas legítimas y afectar de forma indirecta al ejercicio responsable de estos derechos.



En conjunto, los datos ponen de manifiesto la necesidad de reforzar garantías explícitas de neutralidad en la valoración del desempeño y en los procesos de promoción cuando se ejercen medidas de conciliación, así como avanzar en una cultura organizativa que normalice plenamente su uso.

Gráfico 54. Percepción sobre el impacto negativo de la solicitud de medidas de conciliación en la carrera profesional o la valoración del desempeño



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si las medidas de conciliación se utilizan por igual entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento, los resultados muestran diferencias significativas en función del sexo de quien responde.

El 56,00% de los hombres considera que las medidas se utilizan de forma equilibrada, frente al 22,22% de las mujeres. Por el contrario, el 44,44% de las mujeres considera que las medidas las utilizan más las mujeres, mientras que solo el 12,00% de los hombres comparte esta percepción. No se registran respuestas que indiquen que las utilicen más los hombres.

Asimismo, el 33,33% de las mujeres y el 32,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia más relevante se sitúa en la percepción de uso equilibrado, con una brecha de 33,78 puntos porcentuales a favor de los hombres. Del mismo modo, existe una diferencia de 32,44 puntos porcentuales en la opción que indica que las medidas las utilizan más las mujeres, siendo esta percepción significativamente más elevada entre las propias mujeres.

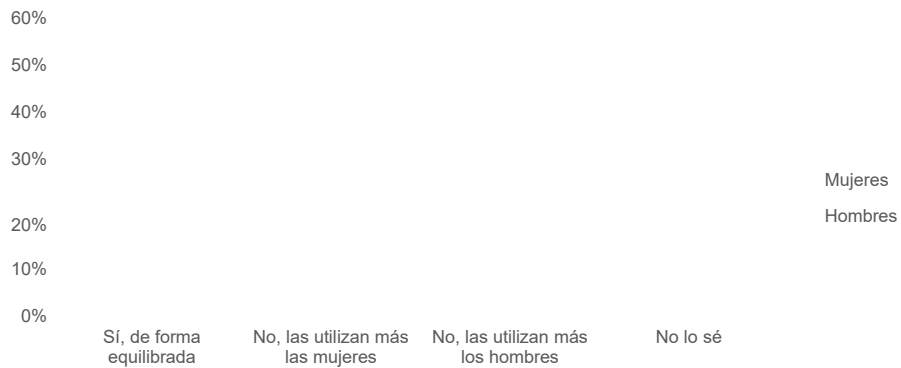
Este resultado resulta especialmente significativo desde la perspectiva de igualdad, ya que evidencia una percepción diferenciada sobre la corresponsabilidad en el uso de las medidas. Mientras una mayoría de hombres considera que el uso es equilibrado, una parte importante de mujeres percibe que son ellas quienes recurren en mayor medida a estas medidas.



Si se conecta este dato con los resultados previos —mayor proporción de mujeres con responsabilidades de cuidado y mayor uso efectivo de medidas de conciliación por parte femenina— se observa coherencia entre la realidad objetiva y la percepción expresada.

En conjunto, los datos sugieren que, aunque formalmente las medidas están disponibles para toda la plantilla, su utilización puede no estar plenamente equilibrada en términos de corresponsabilidad percibida. Este aspecto constituye un elemento clave a abordar en el marco del Plan de Igualdad, promoviendo una cultura organizativa que fomente el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación por parte de hombres y mujeres.

Gráfico 55. Percepción sobre el uso equilibrado de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con las medidas de conciliación consideradas más necesarias o prioritarias, los resultados muestran una clara preferencia por aquellas vinculadas a la flexibilidad organizativa y al teletrabajo.

La medida más señalada por ambos sexos es el teletrabajo, con un 30,00% en mujeres y un 23,81% en hombres. Le sigue muy de cerca la flexibilidad horaria, indicada por el 27,50% de las mujeres y el 26,19% de los hombres, lo que refleja una coincidencia significativa en la prioridad otorgada a esta medida.

Asimismo, la compatibilidad de horarios escolares es señalada por el 17,50% de las mujeres y el 11,90% de los hombres, evidenciando una mayor sensibilidad femenina hacia esta necesidad, coherente con los datos sociodemográficos sobre responsabilidades de cuidado de menores.

En relación con las facilidades para reducciones de jornada, el 7,50% de las mujeres y el 11,90% de los hombres las consideran prioritarias. Las mejoras en permisos retribuidos son señaladas en mayor medida por los hombres (14,29%) que por las mujeres (5,00%). Por su parte, la mejora de permisos parentales presenta una



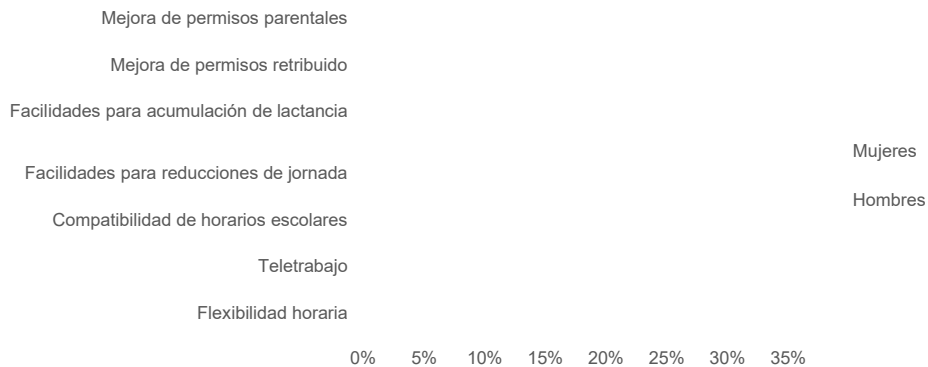
valoración similar en ambos sexos (7,50% en mujeres y 7,14% en hombres). Las facilidades para acumulación de lactancia presentan porcentajes reducidos y equilibrados.

Desde una perspectiva comparada, no se observan brechas extremas, pero sí matices relevantes: las mujeres priorizan ligeramente más el teletrabajo y la compatibilidad de horarios escolares, mientras que los hombres muestran mayor interés relativo en la mejora de permisos retribuidos.

En términos globales, la preferencia mayoritaria por medidas de flexibilidad y teletrabajo refuerza los resultados analizados previamente sobre la percepción de que la conciliación puede afectar a la carrera profesional. La demanda de herramientas organizativas más flexibles sugiere la necesidad de avanzar hacia modelos de organización del tiempo que permitan compatibilizar responsabilidades sin que ello implique reducción de jornada o impacto en la trayectoria profesional.

Desde la perspectiva de igualdad, estos datos constituyen una base sólida para la definición de medidas en el Plan, orientadas a reforzar la flexibilidad organizativa, fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos y consolidar una cultura institucional favorable a la conciliación efectiva.

Gráfico 56. Percepción sobre las medidas de conciliación más necesarias o prioritarias



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.



- Retribuciones y transparencia salarial

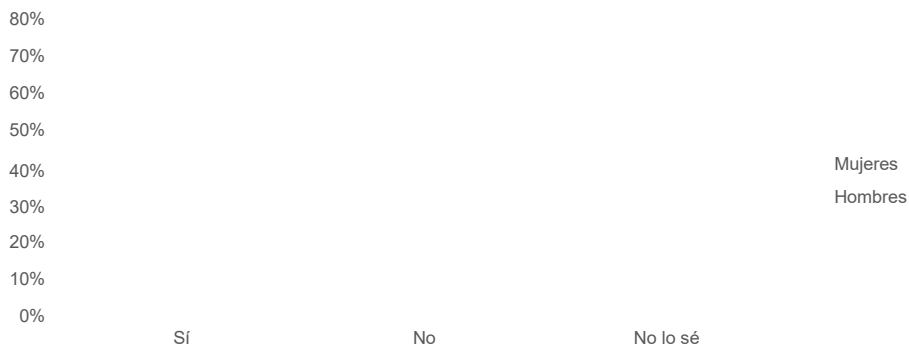
El primer aspecto analizado en este bloque es la percepción sobre si la retribución que se recibe es adecuada a las funciones y responsabilidades del puesto.

Los resultados muestran una valoración mayoritariamente negativa por parte de la plantilla. El 66,67% de las mujeres y el 76,00% de los hombres consideran que su retribución no es adecuada a las funciones y responsabilidades que desempeñan. Por el contrario, únicamente el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres consideran que sí es adecuada. El porcentaje de personas que manifiesta no saber valorarlo es reducido y similar en ambos sexos (5,56% en mujeres y 4,00% en hombres).

Desde una perspectiva comparada, no se observan brechas de género significativas en la percepción general, ya que tanto mujeres como hombres muestran un nivel elevado de insatisfacción. La diferencia más destacable se sitúa en la opción negativa, con 9,33 puntos porcentuales más en el caso masculino.

Este resultado deberá analizarse conjuntamente con las siguientes cuestiones del bloque relativas a transparencia y posibles diferencias salariales.

Gráfico 57. Percepción sobre la adecuación de la retribución a las funciones y responsabilidades del puesto



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con los motivos señalados por las personas que consideran que su retribución no es adecuada a las funciones y responsabilidades del puesto, el análisis cualitativo de las respuestas abiertas permite identificar patrones comunes en ambos sexos, con algunos matices diferenciadores.

En el caso de las mujeres, las respuestas se concentran principalmente en la percepción de un desajuste entre las funciones efectivamente desempeñadas y la categoría profesional o retribución asignada. Se señala de forma reiterada el desempeño habitual de funciones propias de categorías superiores, especialmente en el ámbito técnico y administrativo, sin que ello conlleve el correspondiente



reconocimiento salarial. Asimismo, se menciona la falta de adecuación del salario base al grupo funcional, diferencias retributivas entre personas con la misma categoría y situaciones pendientes de equiparación salarial. También aparece de forma relevante la percepción de una alta responsabilidad no suficientemente compensada, incluyendo la realización de trabajo en horarios especiales sin remuneración acorde.

Por su parte, las respuestas de los hombres, aunque más extensas y detalladas, se articulan en torno a bloques similares. Se destaca igualmente el desempeño de funciones superiores sin reconocimiento retributivo, así como la existencia de una Relación de Puestos de Trabajo percibida como desactualizada o no ajustada a las funciones reales. Se subraya la asunción de responsabilidades técnicas complejas, gestión autónoma de expedientes y realización de tareas por encima de la categoría asignada sin compensación económica adecuada. También se menciona la pérdida de poder adquisitivo y la ausencia de actualización salarial en el tiempo.

Desde la perspectiva de igualdad, el análisis cualitativo no evidencia una percepción diferenciada por sexo en cuanto a discriminación salarial directa, sino una preocupación transversal por la adecuación entre funciones reales, responsabilidad asumida y estructura retributiva. Tanto mujeres como hombres coinciden en señalar el desajuste entre el contenido efectivo del puesto y su valoración económica.

En términos globales, las respuestas apuntan hacia la necesidad de revisar y actualizar los instrumentos de clasificación y valoración de puestos, así como de reforzar la transparencia y coherencia entre funciones, responsabilidad y retribución asignada. Este análisis cualitativo complementa la percepción cuantitativa previamente observada y aporta elementos relevantes para el diagnóstico en materia de retribuciones y estructura organizativa.

En relación con la percepción sobre si existe igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual valor dentro del Ayuntamiento, los resultados muestran una valoración claramente positiva por parte de la plantilla.

El 72,22% de las mujeres y el 80,00% de los hombres consideran que sí existe igualdad retributiva. No se registran respuestas que indiquen que no exista dicha igualdad. Asimismo, el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

Desde una perspectiva comparada, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en la percepción general, si bien los hombres presentan una valoración ligeramente más positiva, con una diferencia de 7,78 puntos porcentuales. Por otro lado, el porcentaje de mujeres que manifiesta no saberlo es algo superior.



Este resultado resulta especialmente relevante si se pone en relación con la pregunta anterior, donde la mayoría de la plantilla consideraba que la retribución no era adecuada a las funciones desempeñadas. La diferencia entre ambas percepciones sugiere que la insatisfacción salarial detectada no se asocia a una desigualdad por razón de sexo, sino a una percepción generalizada de desajuste entre responsabilidad y retribución.

Gráfico 58. Percepción sobre la existencia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual valor



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

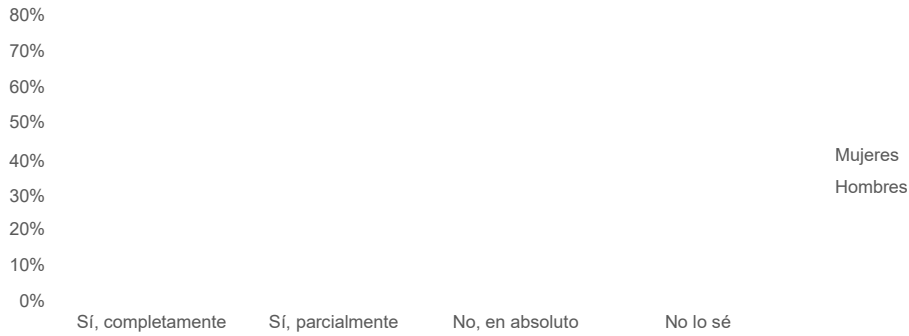
En relación con el conocimiento sobre cómo se determinan los complementos salariales vinculados al puesto —como complemento de destino, específico, productividad u otros— los resultados muestran un conocimiento mayoritariamente parcial por parte de la plantilla.

El 72,22% de las mujeres y el 56,00% de los hombres indican conocer parcialmente cómo se determinan estos complementos. Por su parte, el 11,11% de las mujeres y el 24,00% de los hombres afirman conocerlo completamente. En sentido contrario, el 11,11% de las mujeres y el 16,00% de los hombres manifiestan no conocer en absoluto el sistema de determinación, mientras que un porcentaje reducido declara no saberlo (5,56% en mujeres y 4,00% en hombres).

Desde una perspectiva comparada, se observa que los hombres presentan un mayor porcentaje de conocimiento completo, con una diferencia de 12,89 puntos porcentuales respecto a las mujeres. Sin embargo, las mujeres concentran en mayor medida su respuesta en la opción conocimiento parcial, con una diferencia de 16,22 puntos porcentuales.



Gráfico 59. Percepción sobre el conocimiento de los criterios de determinación de los complementos salariales



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre la transparencia en la información retributiva —bases, Relación de Puestos de Trabajo, catálogo de puestos o normativa interna— los resultados muestran una valoración mayoritariamente intermedia, con matices relevantes.

El 16,67% de las mujeres y el 28,00% de los hombres consideran que existe transparencia completa. Asimismo, el 38,89% de las mujeres y el 44,00% de los hombres opinan que la transparencia se da en parte. En conjunto, más de la mitad de la plantilla valora positivamente, total o parcialmente, la información retributiva.

No obstante, el 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres consideran que no existe transparencia en la información salarial. Además, el 16,67% de las mujeres y el 8,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

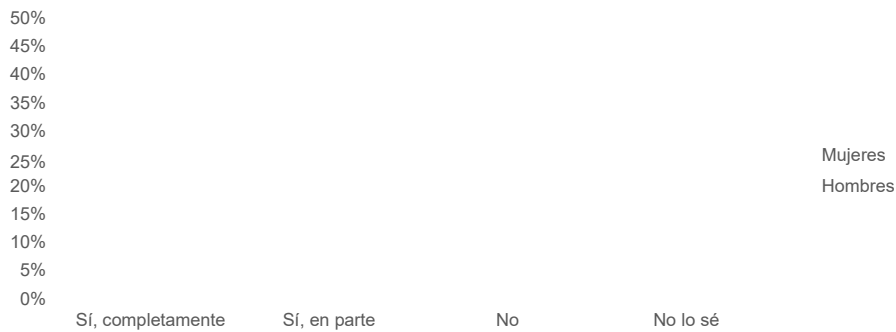
Desde una perspectiva comparada, los hombres presentan una valoración ligeramente más positiva en cuanto a transparencia completa, con una diferencia de 11,33 puntos porcentuales. Por su parte, las mujeres registran un mayor porcentaje tanto en la opción negativa como en el desconocimiento, lo que puede estar vinculado al menor grado de conocimiento completo sobre la determinación de complementos salariales observado en la pregunta anterior.

Aunque la mayoría percibe cierto nivel de transparencia, existe un porcentaje significativo —especialmente entre mujeres— que identifica falta de claridad o desconocimiento en la información retributiva.



La transparencia salarial constituye un elemento esencial para garantizar la confianza organizativa y prevenir posibles desigualdades indirectas. Por ello, reforzar la accesibilidad y claridad de la información retributiva se presenta como un aspecto estratégico dentro del Plan de Igualdad.

Gráfico 60. Percepción sobre la transparencia de la información retributiva facilitada por el Ayuntamiento



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Cultura organizacional y clima laboral

El primer aspecto analizado en este bloque es la percepción sobre la existencia de un ambiente de respeto entre compañeros y compañeras en el Ayuntamiento.

Los resultados muestran una valoración claramente positiva por parte de la plantilla. El 22,22% de las mujeres y el 24,00% de los hombres consideran que siempre existe un ambiente de respeto. Asimismo, el 66,67% de las mujeres y el 60,00% de los hombres señalan que generalmente existe dicho respeto.

Por su parte, el 11,11% de las mujeres y el 16,00% de los hombres indican que el respeto se da solo a veces. No se registran respuestas que indiquen que no existe respeto en absoluto.

Desde una perspectiva comparada, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en esta cuestión. En ambos casos, más del 80% de la plantilla percibe que el ambiente de respeto es constante o habitual.

En términos globales, los datos reflejan un clima laboral positivo en cuanto a relaciones interpersonales básicas y convivencia profesional. Este resultado constituye un indicador favorable desde la perspectiva de igualdad, ya que un entorno de respeto es condición necesaria para prevenir situaciones de discriminación, acoso o trato desigual.



Gráfico 61. Percepción sobre la existencia de un ambiente de respeto entre compañeros y compañeras



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción de comentarios, actitudes o conductas sexistas en el ámbito laboral, la mayoría de la plantilla señala no haber percibido este tipo de situaciones. El 66,67% de las mujeres y el 84,00% de los hombres indican que nunca han percibido comportamientos sexistas.

No obstante, el 22,22% de las mujeres y el 8,00% de los hombres señalan haber percibido conductas sexistas de forma aislada. Asimismo, el 5,56% de las mujeres manifiesta haberlas percibido de manera frecuente, categoría en la que no se registran respuestas masculinas. Además, el 5,56% de las mujeres y el 8,00% de los hombres prefieren no indicarlo.

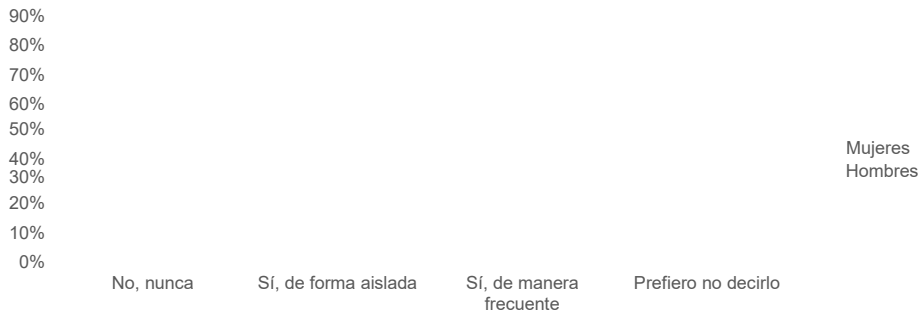
Desde una perspectiva comparada, la diferencia más significativa se observa en la opción nunca, con una brecha de 17,33 puntos porcentuales, siendo los hombres quienes perciben en mayor medida la ausencia total de comportamientos sexistas. Por el contrario, las mujeres presentan una mayor proporción en las opciones que indican la existencia de conductas sexistas, ya sea de forma aislada o frecuente.

El hecho de que aproximadamente una de cada cuatro mujeres haya percibido comentarios o actitudes sexistas en alguna medida constituye un dato relevante

Este resultado pone de manifiesto la importancia de continuar reforzando la sensibilización, la formación en igualdad y la difusión de protocolos de prevención y actuación frente al acoso o conductas discriminatorias, garantizando un entorno de trabajo plenamente respetuoso e inclusivo.



Gráfico 62. Percepción sobre la existencia de comentarios, actitudes o conductas sexistas en el ámbito laboral



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si el lenguaje y la comunicación interna del Ayuntamiento son inclusivos y respetuosos con la igualdad, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva.

El 61,11% de las mujeres y el 60,00% de los hombres consideran que siempre se utiliza un lenguaje inclusivo y respetuoso. Asimismo, el 22,22% de las mujeres y el 16,00% de los hombres opinan que esto ocurre en ocasiones.

No se registran respuestas negativas en el caso de las mujeres, mientras que el 4,00% de los hombres considera que no se utiliza un lenguaje inclusivo. Además, el 16,67% de las mujeres y el 20,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.

Desde una perspectiva comparada, no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en la valoración positiva, lo que indica una percepción generalizada de adecuación en este ámbito.

Gráfico 63. Percepción sobre el carácter inclusivo y respetuoso del lenguaje y la comunicación interna



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.



En relación con la percepción sobre si las personas se sienten valoradas en su puesto de trabajo, los resultados muestran diferencias significativas entre mujeres y hombres.

El 27,78% de las mujeres y el 20,00% de los hombres afirman sentirse valoradas totalmente. Asimismo, el 44,44% de las mujeres y el 24,00% de los hombres señalan que se sienten valoradas en parte. En conjunto, el 72,22% de las mujeres manifiesta sentirse valorada total o parcialmente, frente al 44,00% de los hombres.

Por el contrario, el 16,67% de las mujeres y el 48,00% de los hombres indican que no se sienten valorados en su puesto. Además, el 11,11% de las mujeres y el 8,00% de los hombres prefieren no indicarlo.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia más relevante se sitúa en la opción negativa, con una brecha de 31,33 puntos porcentuales, siendo los hombres quienes manifiestan en mayor medida no sentirse valorados.

Gráfico 64. Percepción sobre el reconocimiento y valoración en el puesto de trabajo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si existe un trato igualitario entre mujeres y hombres en el día a día del Ayuntamiento, los resultados muestran una valoración claramente positiva.

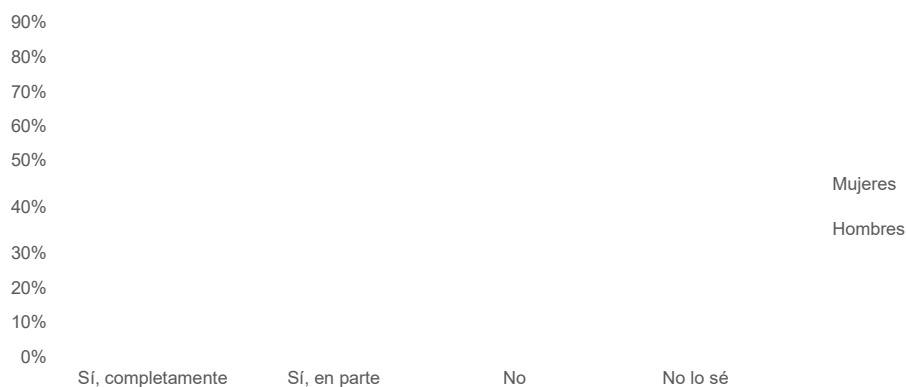
El 72,22% de las mujeres y el 80,00% de los hombres consideran que sí existe trato igualitario completamente. Asimismo, el 16,67% de las mujeres y el 12,00% de los hombres opinan que existe en parte.

Por el contrario, únicamente el 5,56% de las mujeres considera que no existe trato igualitario, mientras que no se registran respuestas negativas en el caso de los hombres. Además, el 5,56% de las mujeres y el 8,00% de los hombres manifiestan no saber valorarlo.



No se observan diferencias significativas en la percepción general, si bien los hombres presentan una valoración ligeramente más positiva. En términos globales, más del 85% de la plantilla considera que el trato igualitario se produce total o parcialmente, lo que constituye un indicador favorable del clima organizativo en materia de igualdad.

Gráfico 65. Percepción sobre la existencia de un trato igualitario entre mujeres y hombres en el día a día del Ayuntamiento



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El primer aspecto analizado en este bloque es el grado de conocimiento de la plantilla sobre cómo actuar o a quién dirigirse en caso de sufrir o presenciar una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los resultados muestran un nivel de desconocimiento elevado. El 66,67% de las mujeres y el 52,00% de los hombres indican que no sabrían cómo actuar o a quién dirigirse en caso de producirse una situación de acoso. Por el contrario, únicamente el 11,11% de las mujeres y el 36,00% de los hombres manifiestan saberlo claramente, mientras que el 22,22% de las mujeres y el 12,00% de los hombres señalan que lo sabrían parcialmente.

Desde una perspectiva comparada, la diferencia más significativa se observa en la opción sí, claramente, con una brecha de 24,89 puntos porcentuales a favor de los hombres. Asimismo, el nivel de desconocimiento es especialmente elevado en el caso femenino, con una diferencia de 14,67 puntos porcentuales respecto a los hombres.

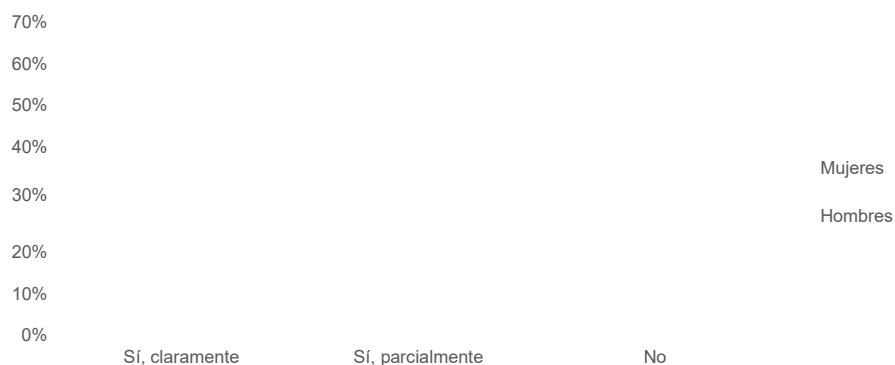
En términos globales, más de la mitad de la plantilla manifiesta no tener claro cómo actuar ante una situación de acoso, lo que constituye un indicador crítico desde la perspectiva de igualdad. El desconocimiento de los canales de actuación puede



generar inseguridad, desprotección y dificultades para activar los mecanismos de prevención y respuesta.

Este resultado pone de manifiesto la necesidad de reforzar la difusión, formación y visibilización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando que toda la plantilla conozca claramente los procedimientos, canales de denuncia y garantías existentes.

Gráfico 66. Percepción sobre el conocimiento de cómo actuar o a quién dirigirse ante una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

En relación con la percepción sobre si en el último año se han percibido o presenciado situaciones que pudieran considerarse acoso sexual o por razón de sexo, la mayoría de la plantilla indica no haber observado este tipo de situaciones.

El 83,33% de las mujeres y el 92,00% de los hombres responden que no han percibido ni presenciado casos de esta naturaleza. No se registran respuestas que indiquen haber presenciado situaciones en más de una ocasión.

No obstante, el 5,56% de las mujeres manifiesta haber percibido situaciones de forma aislada, mientras que no se registran respuestas masculinas en esta categoría. Además, el 11,11% de las mujeres y el 8,00% de los hombres prefieren no indicarlo.

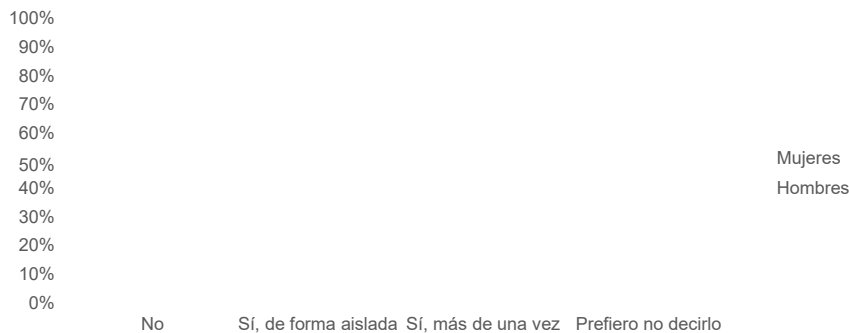
Resulta relevante que únicamente mujeres señalen haber percibido algún caso, aunque sea de forma aislada. Asimismo, el porcentaje de personas que prefiere no responder, aunque reducido, debe interpretarse con cautela, dado el carácter sensible de la materia.

La combinación de este resultado con el elevado nivel de desconocimiento sobre cómo actuar ante un caso de acoso detectado en la pregunta anterior pone de manifiesto la necesidad de reforzar las acciones preventivas, formativas y de sensibilización.



Desde la perspectiva de igualdad, incluso la existencia de casos aislados o la percepción de posibles situaciones requiere atención institucional, garantizando entornos laborales seguros, canales claros de actuación y confianza en los mecanismos de protección.

Gráfico 2. Percepción sobre la existencia de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año



Fuente: Cuestionario a la plantilla para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno. Elaboración propia.

- Propuestas y sugerencias de la plantilla

El bloque final del cuestionario, de carácter abierto, permite profundizar en la percepción cualitativa de la plantilla y complementar los resultados cuantitativos obtenidos en los apartados anteriores. Las respuestas recogidas ofrecen una visión matizada de la realidad organizativa y permiten identificar tanto fortalezas como áreas de mejora.

De forma general, las aportaciones reflejan una percepción mayoritaria de que en el Ayuntamiento existe igualdad formal en el trato y en las oportunidades entre mujeres y hombres. Una parte significativa de las personas participantes manifiesta expresamente que no identifica desigualdades relevantes o que no considera necesarias medidas adicionales específicas. Esta valoración resulta coherente con los datos cuantitativos previamente analizados, especialmente en lo relativo al trato igualitario, el respeto interpersonal y la igualdad retributiva en puestos de igual valor.

No obstante, junto a esta percepción positiva, emergen propuestas concretas orientadas a reforzar determinados aspectos organizativos que inciden indirectamente en la igualdad efectiva.

En primer lugar, la transparencia aparece como uno de los elementos recurrentes en las respuestas. Se señala la conveniencia de reforzar la claridad en los protocolos internos, en la información organizativa y en los criterios aplicables a distintas



materias. Esta demanda no se formula como denuncia de desigualdad, sino como necesidad de fortalecer la confianza y la objetividad en el funcionamiento interno.

En segundo lugar, se identifican cuestiones vinculadas a la estructura organizativa y retributiva. Especialmente en el caso de las mujeres, se menciona la necesidad de una mayor correspondencia entre el trabajo efectivamente realizado y la categoría profesional asignada, así como la equiparación salarial conforme a la Relación de Puestos de Trabajo. Estas aportaciones conectan directamente con las respuestas previas sobre percepción de desajuste entre funciones, responsabilidad y retribución. En la misma línea, también se plantea la necesidad de una mayor dotación de personal en determinadas áreas, lo que se vincula a la carga de trabajo y a la adecuada distribución de responsabilidades.

En tercer lugar, se incorporan propuestas relacionadas con la conciliación y la organización del tiempo de trabajo. En concreto, se señala la mejora del teletrabajo como herramienta que puede favorecer la conciliación familiar, subrayando expresamente que su aplicación debe realizarse de manera equilibrada y sin generar perjuicio para el resto de la plantilla. Esta matización evidencia una preocupación por la equidad interna y por la correcta gestión organizativa de las medidas de flexibilidad.

Por parte de los hombres, aunque muchas respuestas indican que no se identifican aspectos específicos a mejorar, se recoge también una aportación relevante relativa a la valoración salarial en determinados puestos, donde se manifiesta la percepción de insuficiente reconocimiento económico en relación con la dureza y responsabilidad del trabajo desempeñado. Esta cuestión vuelve a situar el foco en la adecuación estructural del sistema organizativo más que en desigualdades por razón de sexo.

Desde la perspectiva del diagnóstico en igualdad, el análisis cualitativo no pone de manifiesto denuncias directas de discriminación estructural entre mujeres y hombres. Las preocupaciones expresadas se orientan fundamentalmente hacia la mejora de la organización interna, la actualización y coherencia de la estructura de puestos, la transparencia en los procedimientos y la adecuada valoración del trabajo.

En conjunto, este bloque confirma que el Ayuntamiento es percibido mayoritariamente como un entorno donde existe igualdad formal en el trato y en las oportunidades, pero donde resulta necesario seguir avanzando en la consolidación de esa igualdad mediante el refuerzo de la transparencia, la coherencia organizativa, la adecuación entre funciones y categoría profesional, y la correcta gestión de las medidas de conciliación.

Las aportaciones cualitativas constituyen, por tanto, una base útil para el II Plan de Igualdad, no tanto para corregir desigualdades explícitas, sino para fortalecer los mecanismos que garanticen una igualdad efectiva, sostenible y plenamente integrada en la cultura organizativa.



- Opinión de la dirección

Con el fin de incorporar la perspectiva de las personas con responsabilidades de dirección y jefatura en el marco del II Plan de Igualdad, se ha realizado un cuestionario específico dirigido a responsables de distintos departamentos municipales, de carácter anónimo y confidencial.

La información obtenida permite conocer la valoración estratégica y organizativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el grado de compromiso de la dirección con la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, complementando el análisis cuantitativo y cualitativo realizado a partir de los datos de plantilla y de la opinión del personal.

La muestra está compuesta por cuatro cuestionarios cumplimentados por personas con responsabilidades de dirección o jefatura en diferentes áreas municipales. En cuanto al perfil de las personas participantes, tres de ellas son mujeres y una es hombre.

El primer bloque de preguntas analiza la percepción de la dirección y jefaturas sobre el grado de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico del Ayuntamiento, su coherencia con la cultura organizativa y el compromiso mostrado desde los órganos de dirección.

En relación con la afirmación "La igualdad se reconoce como principio básico del Ayuntamiento", las respuestas se sitúan mayoritariamente en niveles medios-altos y altos de valoración, lo que indica un reconocimiento generalizado de la igualdad como valor institucional presente en el marco de actuación municipal.

Respecto a la afirmación "La igualdad es coherente con la cultura y el funcionamiento municipal", las personas responsables muestran igualmente una valoración positiva, predominando puntuaciones altas. Este resultado sugiere que, desde la perspectiva de la dirección, la igualdad forma parte del modo habitual de funcionamiento del Ayuntamiento y se percibe alineada con su cultura organizativa.

Por último, en relación con la afirmación "La dirección municipal muestra compromiso con la igualdad", las respuestas reflejan de nuevo una percepción favorable, con valoraciones altas entre quienes contestan. No obstante, se observa alguna no respuesta, lo que apunta a la conveniencia de seguir reforzando la visibilidad y explicitación de dicho compromiso en todos los niveles de responsabilidad.

En conjunto, este bloque pone de manifiesto que la dirección y jefaturas identifican la igualdad como un principio reconocido y compartido, y perciben un compromiso institucional con su impulso, constituyendo una base favorable para el desarrollo e implementación del II Plan de Igualdad.



El siguiente bloque de preguntas profundiza en el grado en que la perspectiva de género se incorpora en la toma de decisiones, la gestión interna y la composición de los espacios de decisión, desde la visión de la dirección y jefaturas.

En relación con la afirmación “Se analizan los impactos de las decisiones en mujeres y hombres”, las respuestas muestran una mayor diversidad de valoraciones. Junto a puntuaciones altas, se registran también valoraciones bajas y algunas no respuestas. Este resultado sugiere que el análisis sistemático del impacto de género en la toma de decisiones no se encuentra plenamente consolidado de forma homogénea en todos los ámbitos, identificándose como un aspecto susceptible de mejora y formalización.

Respecto a la afirmación “No se toman decisiones diferentes por sexo”, entre las personas que responden se observa una valoración mayoritariamente alta, lo que indica una percepción general de trato igualitario en la adopción de decisiones dentro de la organización.

En cuanto a la afirmación “Se corrigen situaciones de infrarrepresentación”, las valoraciones se sitúan en niveles medios y altos, aunque sin una unanimidad clara. Este resultado apunta a que, si bien existe conciencia sobre la necesidad de corregir posibles desequilibrios, estas actuaciones podrían beneficiarse de una mayor planificación, seguimiento y definición de medidas específicas.

Por último, en relación con la afirmación “Las decisiones se toman en espacios con presencia de mujeres y hombres”, las respuestas reflejan una percepción positiva, con valoraciones altas entre quienes contestan, lo que sugiere que la composición mixta de los espacios de decisión es una realidad percibida desde la dirección.

En conjunto, este bloque pone de manifiesto una percepción favorable del trato igualitario y de la presencia equilibrada en los espacios de decisión, si bien señala como principal área de mejora la incorporación sistemática del enfoque de género en el análisis previo de las decisiones, aspecto clave para avanzar en una gestión pública más igualitaria.

Este siguiente bloque analiza el grado de conocimiento, difusión e implementación de las herramientas vinculadas al Plan de Igualdad, así como la disposición de la dirección y jefaturas a impulsar cambios organizativos derivados de este.

En relación con la afirmación “Se ha informado al personal sobre el Plan de Igualdad”, las respuestas muestran una valoración desigual. Junto a puntuaciones medias y altas, se registra alguna valoración baja y varias no respuestas, lo que indica que la información sobre el Plan no ha llegado de manera homogénea a todos los niveles de responsabilidad. Este resultado pone de relieve la necesidad de reforzar las acciones de comunicación interna y difusión del contenido y alcance del Plan.

En cuanto a la afirmación relativa a si el Plan de Igualdad es necesario, las valoraciones son claramente positivas, predominando puntuaciones altas. Este



resultado refleja un amplio consenso entre la dirección y jefaturas sobre la utilidad y pertinencia del Plan como herramienta para avanzar en igualdad de oportunidades.

Del mismo modo, ante la afirmación “La dirección está dispuesta a impulsar el Plan de Igualdad, aunque suponga cambios organizativos”, las respuestas muestran una disposición favorable, con valoraciones altas entre quienes contestan. Este dato resulta especialmente relevante, ya que pone de manifiesto una actitud receptiva al cambio y una base adecuada para la implantación efectiva de las medidas que se recojan en el II Plan de Igualdad.

Finalmente, en las preguntas relacionadas con la valoración del impacto del Plan en la mejora del clima laboral y de la organización del trabajo, las personas responsables muestran una expectativa positiva, considerando que el desarrollo del Plan puede contribuir a una gestión más equitativa y eficiente.

En conjunto, este bloque evidencia un alto grado de aceptación del Plan de Igualdad y de disposición a su impulso, junto con la identificación de áreas de mejora relacionadas principalmente con la información, formación y difusión interna, aspectos clave para garantizar una implementación efectiva y compartida del II Plan de Igualdad.

En el apartado de observaciones abiertas, algunas personas responsables realizan comentarios relacionados con aspectos organizativos y de gestión, más que con cuestiones específicas de igualdad de género. Entre las cuestiones señaladas se mencionan la necesidad de reforzar la dotación de personal, la carga de trabajo existente en determinados servicios y la adecuación entre las funciones desempeñadas y la categoría profesional.

Si bien estas observaciones no se refieren directamente a situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, sí inciden en elementos del clima laboral y de la organización del trabajo que pueden tener un impacto indirecto en la igualdad de oportunidades, por lo que se consideran relevantes a efectos de diagnóstico.



4.6. Conclusiones

El diagnóstico del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber ha permitido disponer de un análisis integral, actualizado y técnicamente fundamentado de la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres durante el ejercicio 2025.

El estudio, elaborado conforme a la normativa vigente y mediante metodología mixta, no evidencia la existencia de discriminaciones directas ni brechas estructurales significativas. No obstante, sí identifica ámbitos de mejora vinculados principalmente a la sistematización de procesos, la consolidación de mecanismos de seguimiento y el refuerzo de determinadas políticas internas desde una perspectiva preventiva y de mejora continua.

A continuación, se sintetizan las principales conclusiones del diagnóstico:

1. Estructura de la plantilla y distribución por sexo

La composición global de la plantilla presenta una distribución plenamente equilibrada entre mujeres y hombres (50%-50%), sin que se aprecien situaciones de infrarrepresentación femenina en los niveles superiores de responsabilidad.

Las categorías profesionales A1 y A2 muestran una presencia significativa de mujeres, coherente con su nivel formativo, que en términos generales resulta igual o superior al de los hombres. No se identifican desajustes relevantes entre cualificación, clasificación profesional y desempeño efectivo que puedan indicar barreras indirectas a la promoción de las mujeres.

No obstante, el análisis de nuevas incorporaciones evidencia ciertas tendencias de concentración por sexo en determinadas categorías y áreas funcionales, lo que aconseja mantener un seguimiento periódico para prevenir posibles fenómenos de segregación horizontal en el medio y largo plazo.

2. Procesos de selección y estabilidad en el empleo

Los procesos de acceso al empleo público se desarrollan conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que se hayan detectado prácticas diferenciadas por razón de sexo.

Las nuevas incorporaciones del periodo analizado presentan una mayor presencia femenina en términos globales, especialmente en categorías de nivel A, mientras que las bajas registradas no evidencian patrones diferenciados vinculados a responsabilidades familiares ni a situaciones de discriminación indirecta.

Si bien los datos deben interpretarse con cautela debido al número reducido de movimientos registrados, el análisis confirma una aplicación formalmente igualitaria de los procesos selectivos.



3. Formación: necesidad de planificación y sistematización

El área de formación constituye el ámbito donde se concentran las principales oportunidades de mejora estructural.

Actualmente, el Ayuntamiento no dispone de un plan de formación propio ni de un sistema interno de registro y seguimiento que permita analizar la participación desagregada por sexo, áreas, tipología de contenidos o relación con la promoción profesional. La formación se realiza fundamentalmente a través de acciones externas, de carácter voluntario y dependientes de la iniciativa individual.

Aunque la percepción general sobre la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación es mayoritariamente positiva, se identifican varios elementos que requieren atención:

- Una parte relevante de la plantilla considera insuficiente la oferta formativa.
- Aproximadamente una de cada cinco mujeres percibe posibles diferencias en el acceso.
- Se señalan dificultades vinculadas a la carga de trabajo, la falta de información y determinados condicionantes horarios o personales.
- Se detecta margen de mejora en la claridad y accesibilidad de la información sobre oportunidades formativas.

La inexistencia de datos sistematizados impide realizar un análisis exhaustivo del impacto de la formación en la trayectoria profesional y limita la capacidad de detección de posibles desigualdades indirectas. Este ámbito se configura, por tanto, como prioritario en el marco del II Plan.

4. Promoción profesional y desarrollo de carrera

El análisis no evidencia discriminación directa ni barreras explícitas en los procesos de promoción profesional. La correspondencia entre nivel formativo y clasificación profesional refuerza esta conclusión.

No obstante, al igual que en el ámbito formativo, la ausencia de indicadores estructurados y de herramientas de seguimiento periódico dificulta la evaluación longitudinal de la evolución profesional desde una perspectiva de género. Se considera recomendable reforzar los mecanismos de transparencia y análisis continuado.

5. Conciliación y corresponsabilidad

El Ayuntamiento garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación conforme al marco normativo vigente, sin que se hayan detectado usos diferenciados significativos entre mujeres y hombres en el periodo analizado.



Sin embargo, no se dispone actualmente de medidas propias adicionales que superen el mínimo legal ni de actuaciones específicas orientadas a fomentar activamente la corresponsabilidad. Tampoco se han desarrollado campañas internas de sensibilización en esta materia.

La situación puede calificarse como de cumplimiento normativo adecuado, si bien existe margen para avanzar hacia un modelo más proactivo que refuerce la corresponsabilidad y la integración efectiva de la vida personal, familiar y laboral.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el momento de elaboración del diagnóstico no constan situaciones formalmente tramitadas de acoso sexual o por razón de sexo. La aprobación del Protocolo específico supone un avance relevante en términos de seguridad jurídica, garantías procedimentales y prevención.

El reto principal se sitúa en garantizar el conocimiento efectivo del protocolo por parte de toda la plantilla, reforzar su difusión y consolidar una cultura organizativa basada en la prevención, la confianza y la protección frente a cualquier conducta inadecuada.

7. Violencia de género y protección interna

El Ayuntamiento mantiene un compromiso institucional activo en materia de prevención y sensibilización frente a la violencia de género en el ámbito municipal.

No obstante, desde la perspectiva interna como empleador, no existen aún procedimientos sistematizados dirigidos específicamente a informar, proteger y acompañar a trabajadoras que pudieran encontrarse en esta situación, más allá de los recursos generales existentes.

Se identifica la necesidad de formalizar canales internos de información y actuación, alineados con el marco normativo vigente y con las políticas públicas ya desarrolladas por la entidad.

8. Percepción de la plantilla y cultura organizativa

El análisis cualitativo confirma que el Ayuntamiento es percibido mayoritariamente como un entorno de trato igualitario y oportunidades equilibradas. No se recogen manifestaciones de discriminación estructural.

Las aportaciones de la plantilla se orientan principalmente hacia la mejora organizativa, la transparencia en determinados procedimientos, la adecuación entre funciones y categoría profesional y la mejora de la planificación formativa.



Desde la perspectiva de la dirección, la igualdad se reconoce como un principio básico coherente con la cultura y el funcionamiento municipal, lo que constituye una fortaleza institucional relevante para la implementación del II Plan.

El Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber parte de una situación estructuralmente equilibrada en materia de igualdad entre mujeres y hombres, caracterizada por la ausencia de brechas significativas y por la integración formal del principio de igualdad en su funcionamiento interno.

No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la consolidación de herramientas de planificación, seguimiento y sistematización — especialmente en formación, promoción profesional y corresponsabilidad— así como en la formalización de mecanismos internos vinculados a la prevención de la violencia de género y la difusión efectiva de los protocolos existentes.

El II Plan de Igualdad se configura, por tanto, como un instrumento estratégico de mejora continua, orientado no solo a mantener la igualdad formal alcanzada, sino a fortalecer su dimensión efectiva, preventiva y transversal en la gestión municipal, garantizando su sostenibilidad en el tiempo y su plena integración en la cultura organizativa del Ayuntamiento.

4.7. Análisis DAFO

Con el fin de sistematizar los principales hallazgos del diagnóstico y facilitar su traducción en líneas estratégicas de actuación, se incorpora a continuación un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Esta herramienta permite sintetizar, desde una perspectiva estratégica, los elementos internos y externos que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

El análisis refleja una organización que parte de una situación estructuralmente equilibrada y con una base sólida en materia de igualdad, pero que presenta áreas susceptibles de mejora vinculadas principalmente a la sistematización de procesos, la planificación formativa y la formalización de determinadas políticas internas. Asimismo, identifica oportunidades relevantes para consolidar y profundizar en la integración transversal del principio de igualdad en la gestión municipal.

Este enfoque estratégico servirá de referencia para la definición de los objetivos, medidas e indicadores del II Plan de Igualdad, garantizando su coherencia con las necesidades detectadas y su orientación hacia la mejora continua.





5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber se configura como un instrumento estratégico de planificación orientado a consolidar y reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la organización municipal.

Los objetivos que se establecen a continuación se derivan directamente de los resultados del diagnóstico realizado, el cual ha permitido identificar tanto fortalezas estructurales como áreas susceptibles de mejora. En coherencia con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, el Plan se estructura por áreas de intervención que abarcan las materias legalmente previstas, garantizando un enfoque integral y transversal de la igualdad.

La finalidad de estos objetivos no se limita a corregir posibles desigualdades, sino que persigue consolidar una cultura organizativa basada en la equidad, la transparencia, la corresponsabilidad y la mejora continua. En este sentido, el Ayuntamiento parte de una situación estructuralmente equilibrada, lo que permite orientar el presente Plan hacia el perfeccionamiento de procedimientos, la sistematización de herramientas de seguimiento y el fortalecimiento de las políticas internas desde una perspectiva preventiva.

Cada área incorpora una fundamentación específica que justifica la necesidad de intervención, así como un conjunto de objetivos generales y específicos orientados a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la gestión municipal.

5.1. Área de gobernanza y transversalidad

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La igualdad entre mujeres y hombres no constituye únicamente una política sectorial ni un conjunto aislado de medidas dirigidas a corregir situaciones concretas de desigualdad, sino que representa un principio general de actuación que debe informar el conjunto de la actividad de los poderes públicos.

El principio de transversalidad —también denominado integración de la perspectiva de género o *mainstreaming*— implica la incorporación activa y sistemática de la igualdad en todas las fases del proceso de intervención pública: planificación, elaboración normativa, gestión de recursos humanos, presupuestación, ejecución de políticas, evaluación y rendición de cuentas.

Así lo establece expresamente el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los



poderes públicos, obligando a las Administraciones Públicas a integrarlo de forma activa en la definición y desarrollo de todas sus políticas y actuaciones.

Este enfoque parte de la constatación de que las desigualdades no siempre se manifiestan de forma directa o explícita, sino que pueden reproducirse a través de estructuras organizativas, procedimientos aparentemente neutrales o decisiones que no incorporan un análisis diferenciado de su impacto en mujeres y hombres. En consecuencia, trabajar la transversalidad no significa únicamente adoptar medidas correctoras, sino revisar y mejorar de manera continua los procesos internos para garantizar que la igualdad se aplica de forma real y efectiva.

En el ámbito de la administración local, donde las decisiones inciden directamente en la organización del trabajo, en la gestión del personal y en la prestación de servicios públicos, la integración transversal de la igualdad adquiere una relevancia estratégica. No basta con disponer de un Plan de Igualdad formalmente aprobado; resulta imprescindible garantizar su conocimiento, su implementación efectiva, su seguimiento periódico y su evaluación sistemática.

En el caso del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, la experiencia previa en planificación en igualdad y la ejecución del I Plan de Igualdad constituyen una base consolidada sobre la que avanzar. No obstante, el diagnóstico realizado evidencia la necesidad de reforzar los mecanismos de coordinación interna, la sistematización de indicadores, la comunicación estructurada y los instrumentos de seguimiento, con el fin de consolidar la igualdad como un eje estable y permanente de la gestión municipal.

En este contexto, el Área Transversal del II Plan de Igualdad se configura como el marco estructural que garantiza la adecuada gobernanza del Plan, su integración en la cultura organizativa y su sostenibilidad en el tiempo.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber persigue consolidar la igualdad como un principio transversal de la gestión municipal, garantizando su integración efectiva en los procedimientos internos, su adecuada difusión institucional y la existencia de mecanismos estructurados de seguimiento que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 1. Garantizar la adecuada difusión institucional y el conocimiento efectivo del II Plan de Igualdad en el conjunto de la organización municipal.

- 1) Presentación formal del II Plan de Igualdad a la plantilla municipal y a la corporación.
- 2) Difusión periódica de las actuaciones desarrolladas en el marco del II Plan de Igualdad.



OBJETIVO 2. Garantizar el seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan.

- 1) Elaboración y presentación del informe de seguimiento del II Plan de Igualdad

OBJETIVO 3. Reforzar la coordinación interna para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión municipal.

- 1) Impulso de formación básica en igualdad dirigida al personal municipal.
- 2) Incorporación sistemática de la desagregación de datos por sexo en los registros internos.
- 3) Formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.
- 4) Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.

5.2. Área de selección y contratación

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

El acceso al empleo público constituye uno de los ámbitos esenciales para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación de promover condiciones que hagan efectivo el principio de igualdad en el acceso al empleo, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

En el ámbito de la administración pública, los procesos de selección deben regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, garantizando procedimientos objetivos, transparentes y no discriminatorios. No obstante, incluso en sistemas formalmente neutrales, pueden reproducirse de manera indirecta fenómenos de segregación horizontal o vertical si no se realiza un seguimiento periódico desde la perspectiva de género.

Asimismo, la cobertura temporal de puestos mediante bolsas de empleo e interinidades exige asegurar que dichos mecanismos se gestionan en condiciones de plena igualdad y que no generan efectos desproporcionados en uno u otro sexo.

Trabajar esta área desde una perspectiva preventiva permite consolidar la neutralidad de los procedimientos, reforzar la transparencia y garantizar que la igualdad formal se traduzca en igualdad efectiva.

El acceso al empleo en el Ayuntamiento se articula mediante la aprobación de bases específicas para cada convocatoria, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica municipal, así como mediante la constitución de bolsas de empleo para la cobertura temporal de puestos.



El diagnóstico realizado no ha identificado prácticas discriminatorias en los procesos selectivos ni barreras formales en el acceso al empleo. No obstante, se ha observado la conveniencia de reforzar el seguimiento sistemático de la distribución por sexo en candidaturas y adjudicaciones, así como de consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la redacción de bases y en la composición de los órganos de selección.

En este contexto, el II Plan de Igualdad adopta un enfoque preventivo y de mejora continua, orientado a garantizar la plena la neutralidad y objetividad de los procesos.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de consolidar los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de selección y contratación municipal, y de reforzar su aplicación efectiva desde la perspectiva de género, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos, orientados a garantizar la neutralidad de los procedimientos, la transparencia en su desarrollo y el seguimiento periódico de su impacto en la composición de la plantilla.

OBJETIVO 4. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- 2) Incorporación de lenguaje inclusivo y no sexista en bases y convocatorias.
- 3) Incorporar medidas que faciliten la participación en los procesos selectivos en situaciones de embarazo, maternidad o paternidad.

OBJETIVO 5. Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género.

- 1) Recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a candidaturas presentadas y adjudicaciones realizadas.

5.3. Área de clasificación profesional con auditoría retributiva

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La clasificación profesional constituye un elemento estructural en la organización del empleo público, al determinar la adscripción de los puestos de trabajo a determinados grupos de clasificación, escalas y subescalas, así como las funciones, responsabilidades y nivel retributivo asociados a cada uno de ellos.

En el ámbito de la administración pública, el sistema de clasificación profesional se articula conforme a la normativa de función pública, estableciendo grupos y subgrupos en función de la titulación exigida y del contenido funcional de los



puestos. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) configura, asimismo, la estructura organizativa y la valoración de los puestos existentes en la entidad.

Desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, la correcta definición y valoración de los puestos resulta esencial para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta. Los sistemas de clasificación deben basarse en criterios objetivos vinculados a las funciones efectivamente desempeñadas, la responsabilidad asumida y la cualificación requerida, evitando que puedan producirse situaciones en las que trabajos de igual valor reciban una valoración o retribución diferente en función de la composición por sexo de determinadas categorías.

La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, lo que incluye la adecuada valoración de los puestos de trabajo y la garantía de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

En el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, la clasificación profesional se encuentra regulada conforme a la normativa vigente y a la estructura organizativa aprobada. El análisis cuantitativo no ha evidenciado desequilibrios estructurales significativos en la distribución por grupos o niveles profesionales desde la perspectiva de género.

No obstante, el diagnóstico cualitativo ha puesto de manifiesto determinadas percepciones relacionadas con la asunción de responsabilidades superiores a las formalmente asignadas, la adecuación entre funciones efectivamente desempeñadas y clasificación profesional, así como la necesidad de revisión o actualización de la Relación de Puestos de Trabajo.

Estas circunstancias no evidencian necesariamente una situación de discriminación directa, pero sí justifican la conveniencia de incorporar un enfoque de revisión periódica desde la perspectiva de igualdad, a fin de garantizar que la clasificación y valoración de los puestos responden a criterios objetivos, actualizados y transparentes.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar que la clasificación profesional y la asignación de funciones se ajusten a criterios objetivos, actualizados y acordes con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos, orientados a reforzar la adecuación entre funciones efectivamente desempeñadas y clasificación formal, así como a consolidar la transparencia organizativa en esta materia.



OBJETIVO 6. Garantizar la adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas y la clasificación profesional del personal municipal.

- 1) Impulsar la revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de igualdad.

5.4. Área de formación y desarrollo profesional

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La formación constituye un instrumento estratégico esencial para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. No solo permite la actualización y mejora de competencias profesionales, sino que incide directamente en las posibilidades de desarrollo de carrera, acceso a responsabilidades superiores y mejora del desempeño en la prestación de los servicios públicos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que los planes de igualdad deben incorporar medidas dirigidas a garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. En el ámbito de las Administraciones Públicas, la formación continua adquiere una especial relevancia, al estar estrechamente vinculada a la profesionalización del personal, a la calidad del servicio público y a la adaptación permanente a los cambios normativos y organizativos.

Una política de formación con perspectiva de género requiere su integración transversal en todas las fases del proceso formativo: identificación de necesidades, planificación y diseño de acciones, criterios de acceso y selección de participantes, ejecución y evaluación de resultados. Este enfoque permite asegurar que:

- Las necesidades formativas del personal sean analizadas teniendo en cuenta posibles diferencias o condicionantes derivados del género.
- Los criterios de acceso no generen barreras indirectas ni reproduzcan estereotipos.
- La planificación de la formación contemple circunstancias relacionadas con la conciliación y la corresponsabilidad.
- Se evalúe el impacto de la formación en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

La formación no debe entenderse únicamente como una acción puntual, sino como un elemento estructural del desarrollo profesional y de la igualdad de oportunidades. Un sistema formativo planificado y accesible contribuye a prevenir situaciones de segregación horizontal o vertical y favorece una distribución equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.



En el caso del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, el diagnóstico realizado pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la planificación estratégica de la formación, sistematizar su seguimiento y garantizar que el acceso a las acciones formativas se produzca en condiciones de igualdad efectiva. Asimismo, se identifica la necesidad de impulsar formación específica en materia de igualdad que contribuya a consolidar la transversalidad en la gestión municipal.

En este contexto, el II Plan de Igualdad aborda el área de formación desde una perspectiva estructural y preventiva, orientada a consolidar un modelo formativo planificado, transparente y accesible, que contribuya de manera efectiva al desarrollo profesional equilibrado de la plantilla municipal y al fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar que la formación contribuya de manera efectiva al desarrollo profesional del personal municipal y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el II Plan de Igualdad establece como prioridad la implantación de un sistema estructurado de planificación formativa, basado en el análisis de necesidades reales y en criterios objetivos y transparentes.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 7. Implantar un Plan de Formación estructurado que contemple las necesidades reales de los distintos puestos y grupos profesionales.

- 1) Identificación de necesidades formativas del personal municipal.
- 2) Diseño e implantación de un Plan de Formación anual o plurianual.

OBJETIVO 8. Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.

- 1) Garantizar la difusión accesible y equitativa de la oferta formativa a toda la plantilla municipal

OBJETIVO 9. Incorporar la perspectiva de género en el proceso formativo y en su evaluación.

- 1) Analizar la participación en formación desagregada por sexo.
- 2) Evaluación periódica del impacto de la formación en el desarrollo profesional.



5.5. Área de promoción

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La promoción profesional constituye un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa. La Ley Orgánica 3/2007 establece que los planes de igualdad deben contemplar medidas relativas a la promoción profesional, asegurando que el acceso a puestos de mayor responsabilidad o nivel se produzca en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la administración pública, la promoción puede articularse a través de sistemas de promoción interna, concursos de provisión de puestos o procesos selectivos para el acceso a grupos superiores. Estos mecanismos deben regirse por criterios objetivos, transparentes y basados en los principios de mérito y capacidad, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

En el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, la estructura organizativa y el tamaño de la plantilla determinan que los procesos de promoción profesional no se produzcan de forma habitual ni sistemática. El diagnóstico realizado no ha identificado desequilibrios significativos en este ámbito.

No obstante, resulta necesario garantizar que, en caso de producirse procesos de promoción interna o provisión de puestos, estos se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y con plena garantía del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, el II Plan de Igualdad aborda esta materia desde un enfoque preventivo, orientado a consolidar mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de la organización municipal.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar que los eventuales procesos de promoción profesional se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el II Plan de Igualdad establece el siguiente objetivo específico:

OBJETIVO 10. Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

- 1) Aplicación de criterios objetivos y previamente definidos en los procesos de promoción interna o provisión de puestos.
- 2) Analizar los procesos de promoción desagregados por sexo.



5.6. Área de condiciones de trabajo y retribuciones

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

Las condiciones de trabajo y el sistema retributivo constituyen elementos nucleares en la organización del empleo público, al incidir directamente en la distribución de funciones, en la asignación de responsabilidades y en la estructura salarial del personal municipal. La adecuada configuración de estos elementos resulta esencial para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica 3/2007, establece el derecho a la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Asimismo, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla el principio de transparencia retributiva e impone la obligación de disponer de un registro retributivo que permita identificar posibles diferencias salariales, directas o indirectas, desagregado por sexo y por grupos o puestos de igual valor. Estas obligaciones resultan igualmente aplicables a las Administraciones Públicas en el marco de su régimen jurídico propio.

Desde la perspectiva organizativa, la correcta valoración de los puestos de trabajo y la coherencia entre funciones efectivamente desempeñadas, nivel de responsabilidad y retribución asignada constituyen elementos determinantes para asegurar la equidad interna y prevenir situaciones de desajuste estructural.

El diagnóstico realizado en el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber evidencia que, si bien la mayoría de la plantilla percibe la existencia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, existe una percepción mayoritaria de inadecuación entre las funciones desempeñadas y la retribución recibida. Las respuestas cualitativas señalan, de forma transversal en ambos sexos, la asunción de responsabilidades superiores a la categoría formalmente asignada, así como la necesidad de revisar y actualizar los instrumentos de clasificación y valoración de puestos.

Asimismo, se observa un conocimiento mayoritariamente parcial de los criterios de determinación de los complementos salariales y una valoración intermedia de la transparencia retributiva, lo que pone de manifiesto la conveniencia de reforzar los mecanismos de información y claridad en esta materia.

En este contexto, el II Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque estructural y de cumplimiento normativo, orientado a garantizar la implantación de los instrumentos legales exigibles en materia de transparencia retributiva, reforzar la coherencia entre funciones y estructura salarial, y consolidar la equidad organizativa desde la perspectiva de género.



¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad retributiva, reforzar la transparencia salarial y asegurar la coherencia entre funciones desempeñadas y retribución asignada, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 11. Garantizar el cumplimiento de la obligación legal en materia de transparencia retributiva mediante la elaboración del registro retributivo del Ayuntamiento.

- 1) Realizar el Registro Retributivo con carácter anual.
- 2) Asegurar que los complementos se realicen conforme a criterios objetivos, conocidos y no discriminatorios.

OBJETIVO 12. Mejorar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.

- 1) Elaborar y difundir un documento explicativo interno que refuerce la comprensión del sistema retributivo municipal.

5.7. Área de conciliación y corresponsabilidad

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar constituye una dimensión esencial del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación de promover condiciones que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, integrando este principio de forma transversal en la actuación de las Administraciones Públicas.

La conciliación no puede entenderse únicamente como el reconocimiento formal de permisos o reducciones de jornada, sino como una estrategia organizativa orientada a garantizar que todas las personas puedan compatibilizar sus responsabilidades profesionales con sus responsabilidades familiares y personales en condiciones de equidad. Desde esta perspectiva, la conciliación se configura como un instrumento estructural para avanzar hacia una redistribución equilibrada de los cuidados y evitar que estos recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, los derechos relacionados con permisos, excedencias, reducciones de jornada, adaptaciones horarias y otras medidas de flexibilidad se encuentran regulados normativamente. No obstante, la experiencia demuestra que la existencia de un marco jurídico suficiente no garantiza



por sí sola la igualdad efectiva en su ejercicio. Persisten, en ocasiones, patrones de uso diferenciados por sexo que pueden generar impactos indirectos en la trayectoria profesional, en la asunción de responsabilidades o en la percepción organizativa del compromiso laboral.

Desde una perspectiva organizativa, el uso desequilibrado de las medidas de conciliación puede incidir en la promoción profesional, en el acceso a determinados puestos o en la distribución de tareas de mayor responsabilidad. Por ello, la corresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos constituye un elemento clave para evitar efectos indirectos de discriminación y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad.

En el caso del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, el diagnóstico realizado refleja una valoración globalmente positiva respecto a la adecuación de la jornada para la conciliación, si bien se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en la intensidad de dicha valoración.

Asimismo, aunque la mayoría de la plantilla no ha necesitado solicitar medidas específicas de conciliación en los últimos dos años, el porcentaje de mujeres que sí ha recurrido a ellas es significativamente superior al de los hombres, lo que evidencia una mayor utilización femenina de estos mecanismos. Entre quienes las han solicitado, aproximadamente la mitad —tanto mujeres como hombres— manifiestan haber encontrado algún tipo de dificultad en el proceso, lo que pone de relieve la necesidad de revisar procedimientos y reforzar garantías de claridad y agilidad administrativa.

Especialmente relevante resulta la percepción de posible impacto negativo en la carrera profesional derivado del uso de medidas de conciliación. Una parte sustancial de la plantilla considera que su ejercicio puede afectar en algunos casos, y un porcentaje significativo —particularmente entre mujeres— percibe que dicha afectación puede producirse con frecuencia. Desde la perspectiva de igualdad, esta percepción constituye un indicador crítico, ya que puede desincentivar el ejercicio corresponsable de derechos formalmente reconocidos.

En este contexto, el II Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque corrector y preventivo, orientado a reforzar la neutralidad organizativa en el ejercicio de los derechos de conciliación, promover la corresponsabilidad efectiva y avanzar hacia un modelo de gestión del tiempo más flexible y adaptado a las necesidades reales de la plantilla.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo y no penalizador de los derechos de conciliación, así como de promover una utilización equilibrada de estas medidas entre mujeres y hombres, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos:



OBJETIVO 13. Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.

- 1) Elaborar y difundir una guía interna de medidas de conciliación dirigida a la plantilla.
- 2) Revisión de los procedimientos de solicitud de medidas de conciliación.

OBJETIVO 14. Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.

- 1) Seguimiento periódico del uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.

5.8. Área de prevención del acoso sexual y por razón de Sexo

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye una obligación legal y un elemento esencial para garantizar un entorno laboral seguro, digno y libre de discriminación. La Ley Orgánica 3/2007 establece el deber de las Administraciones Públicas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de denuncias.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no solo vulneran la dignidad de la persona trabajadora, sino que generan un entorno laboral hostil que afecta al bienestar psicológico, a la salud laboral y al correcto funcionamiento de la organización. Desde la perspectiva de igualdad, constituyen manifestaciones graves de discriminación que deben abordarse de forma estructural y preventiva.

La existencia de un protocolo específico no agota la intervención necesaria. Resulta imprescindible garantizar su difusión efectiva, el conocimiento por parte de la plantilla, la formación adecuada de las personas implicadas en su aplicación y la existencia de garantías de confidencialidad, protección y seguridad jurídica.

En el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, la reciente aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo constituye un avance significativo en la consolidación de un entorno laboral seguro. No obstante, su eficacia dependerá de su correcta implementación, conocimiento y seguimiento.

En este contexto, el II Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque preventivo, orientado a consolidar una cultura organizativa de tolerancia cero frente al acoso y a garantizar la aplicación efectiva del protocolo aprobado.



¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como de asegurar la correcta implementación del Protocolo aprobado por el Ayuntamiento, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos, orientados a reforzar la prevención, la sensibilización y la aplicación efectiva de los mecanismos de protección existentes.

OBJETIVO 15. Garantizar la correcta implementación y conocimiento del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- 1) Difundir el Protocolo entre toda la plantilla municipal.
- 2) Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

OBJETIVO 16. Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.

- 1) Formación obligatoria y especializada para la Comisión Instructora.
- 2) Impulsar acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5.9. Área de protección frente a la Violencia de Género

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La violencia de género constituye una manifestación extrema de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y una vulneración grave de los derechos fundamentales. La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la Ley Orgánica 3/2007, establecen la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas dirigidas a proteger a las víctimas y garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos en el ámbito laboral.

En el contexto del empleo público, la protección frente a la violencia de género no se limita a la existencia de medidas penales o sociales externas, sino que exige la adopción de mecanismos específicos que permitan compatibilizar la situación personal de la víctima con el mantenimiento de su actividad profesional en condiciones de seguridad y dignidad.

La normativa reconoce derechos específicos vinculados al empleo, tales como la adaptación o reducción de jornada, la movilidad geográfica, el cambio de puesto, la suspensión de la relación de servicios o la protección frente a despidos o



represalias. No obstante, la efectividad de estos derechos depende del conocimiento de estos y de la existencia de procedimientos claros que faciliten su ejercicio sin revictimización ni exposición innecesaria.

En el ámbito municipal, la intervención en materia de violencia de género debe abordarse desde una doble dimensión: por un lado, como garantía individual de protección laboral; por otro, como expresión del compromiso institucional con la igualdad y la erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres.

En este contexto, el II Plan de Igualdad incorpora esta área con un enfoque garantista y preventivo, orientado a asegurar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género, reforzar la confidencialidad y promover un entorno organizativo sensible y seguro.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de garantizar la protección laboral efectiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género y asegurar un entorno organizativo seguro y respetuoso, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 17. Garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- 1) Implantación de un procedimiento interno que garantice la confidencialidad, la agilidad y la protección frente a represalias.
- 2) Difusión de los derechos laborales reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 18. Reforzar el compromiso institucional y la sensibilización frente a la violencia de género.

- 1) Promoción de la participación de la plantilla en actos institucionales vinculados al 25 de noviembre y otras acciones de sensibilización.
- 2) Impulsar acciones formativas en prevención de la Violencia de Género.

5.10. Área de comunicación y lenguaje no sexista

¿Por qué es importante trabajar en esta área?

La comunicación institucional constituye una herramienta estratégica en la construcción de la cultura organizativa y en la proyección pública del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. El uso del lenguaje y de las imágenes no



es neutro, sino que contribuye a visibilizar o invisibilizar realidades, a reproducir o cuestionar estereotipos y a consolidar determinadas representaciones sociales.

La Ley Orgánica 3/2007 establece que el principio de igualdad debe informar la actuación de todos los poderes públicos, lo que incluye la comunicación institucional y administrativa. Desde esta perspectiva, el lenguaje no sexista y la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos soportes comunicativos constituyen elementos relevantes para reforzar la coherencia entre el compromiso institucional y su expresión pública.

El diagnóstico realizado en el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber evidencia un uso mayoritariamente respetuoso y no discriminatorio del lenguaje, especialmente en las comunicaciones vinculadas al Plan de Igualdad y en los materiales institucionales relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia de género. No obstante, se observa la coexistencia de distintos estilos —incluido el uso habitual del masculino genérico en documentos administrativos— y la ausencia de criterios homogéneos o de una guía interna que unifique prácticas.

Asimismo, no se identifican mecanismos sistemáticos de revisión de imágenes desde la perspectiva de género, lo que constituye un ámbito de mejora orientado a garantizar una representación equilibrada y prevenir la reproducción de estereotipos.

En este contexto, el II Plan de Igualdad incorpora esta área como una oportunidad de mejora organizativa, orientada a reforzar la coherencia institucional y consolidar una comunicación alineada con el principio de igualdad.

¿Cuáles son nuestros objetivos y qué acciones pretendemos desarrollar?

Con el fin de consolidar una comunicación institucional coherente con el compromiso municipal en materia de igualdad, el II Plan de Igualdad establece los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO 19. Unificar criterios de comunicación desde la perspectiva de igualdad.

- 1) Elaboración y difusión de una guía interna sobre comunicación no sexista.
- 2) Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.

OBJETIVO 20. Reforzar la coherencia institucional en la representación visual.

- 1) Incorporación de criterios básicos de revisión de imágenes y contenidos audiovisuales desde la perspectiva de género.



6. PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de Acción desarrolla operativamente los objetivos establecidos en las distintas áreas del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, concretando las medidas a implementar, los responsables de su ejecución, el calendario previsto y los mecanismos de seguimiento.

Las medidas incluidas responden directamente a los resultados del diagnóstico realizado, a las obligaciones legales vigentes y a las necesidades organizativas detectadas. Su diseño se ha efectuado atendiendo a criterios de proporcionalidad, viabilidad y adecuación a la estructura y dimensión del Ayuntamiento.

El Plan de Acción se estructura por áreas de intervención, permitiendo una visión sistemática y coherente de las actuaciones previstas. Cada medida incorpora los elementos necesarios para garantizar su ejecución efectiva y su posterior evaluación.

La implementación de estas medidas requerirá la coordinación entre las distintas áreas municipales, así como el compromiso activo de la representación legal del personal y de la Comisión de Seguimiento del Plan.

1. ÁREA DE GOBERNANZA Y TRANSVERSALIDAD

OBJETIVO 1. Garantizar la adecuada difusión institucional y el conocimiento efectivo del II Plan de Igualdad en el conjunto de la organización municipal.

Descripción	Se realizará una presentación formal del II Plan de Igualdad dirigida a la plantilla municipal y a la corporación, con el fin de dar a conocer sus objetivos, áreas de intervención, medidas previstas y mecanismos de seguimiento. La presentación podrá realizarse mediante sesión informativa presencial o virtual, acompañada de la difusión del documento completo a través de los canales internos oficiales. Asimismo, se garantizará su publicación en la web municipal o en el portal de transparencia.
Responsable de ejecución	Alcaldía / Concejalía competente en materia de Igualdad, con el apoyo de la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Fecha de celebración del acto de presentación del II Plan de Igualdad.Número de personas asistentes al acto o destinatarias de la comunicación interna.Fecha y medio de publicación del Plan en la web municipal o portal institucional.



Descripción	<p>Se realizará una difusión periódica de las actuaciones desarrolladas en el marco del II Plan de Igualdad, con el fin de informar a la plantilla municipal y a la corporación sobre el grado de ejecución de las medidas previstas.</p> <p>La difusión podrá efectuarse mediante comunicaciones internas, publicación en la web municipal o portal de transparencia, o a través de otros canales institucionales, garantizando la accesibilidad y claridad de la información.</p>
Responsable de ejecución	Comisión de seguimiento del Plan, con el apoyo del área competente en materia de Igualdad.
Prioridad	Media
Temporalidad	Semestral
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones de difusión realizadas durante el periodo evaluado.• Canales utilizados para la difusión (comunicaciones internas, web municipal, portal de transparencia u otros).• Fecha de cada actuación de difusión realizada.• Documentación acreditativa de las actuaciones difundidas (correo, enlace web, publicación institucional).

OBJETIVO 2. Garantizar el seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan.

Descripción	<p>Se elaborará un informe de seguimiento del II Plan de Igualdad que recoja el grado de ejecución de las medidas previstas, el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y los indicadores asociados a cada actuación.</p> <p>El informe será presentado ante la Comisión de Seguimiento y elevado a la corporación municipal para su conocimiento, pudiendo ser objeto de dación de cuenta o tratamiento en sesión plenaria, a fin de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la evaluación periódica del Plan.</p>
Responsable de ejecución	Comisión de Seguimiento del Plan, con el apoyo del área competente en materia de Igualdad.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Fecha de elaboración del informe de seguimiento.• Fecha de presentación del informe ante la Comisión y la corporación municipal.• Constancia en acta de su tratamiento en sesión plenaria.• Propuestas de mejora derivadas del informe.



OBJETIVO 3. Reforzar la coordinación interna para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión municipal.

Descripción	Se impulsará la realización de acciones formativas básicas en materia de igualdad de género dirigidas al personal municipal, con el fin de reforzar el conocimiento normativo, conceptual y práctico necesario para integrar la perspectiva de género en la gestión ordinaria. La formación podrá desarrollarse en modalidad presencial u online y se orientará especialmente a personal con funciones de responsabilidad, gestión o toma de decisiones.
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas de formación impartidas.• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario.• Materiales o recursos formativos utilizados.• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.

Descripción	Se promoverá la incorporación sistemática de la variable sexo en los registros y bases de datos internas del Ayuntamiento, siempre que la naturaleza de la información lo permita y conforme a la normativa de protección de datos. Esta medida permitirá disponer de información desagregada para el análisis periódico desde la perspectiva de género y facilitará la evaluación del impacto de las políticas municipales.
Responsable de ejecución	Secretaría / Recursos Humanos, en coordinación con las distintas áreas municipales.
Prioridad	Media
Temporalidad	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de registros, bases de datos o aplicaciones internas que incorporan la variable sexo.• Porcentaje de nuevas recogidas de datos que incluyen la variable sexo respecto al total de formularios o registros creados durante el periodo evaluado.• Áreas municipales que disponen de información desagregada por sexo en sus informes internos.• Informes o análisis elaborados utilizando datos desagregados por sexo.



Descripción	<p>Se impulsarán acciones formativas específicas dirigidas a los cargos políticos y al personal técnico con responsabilidades en la planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas municipales, con el objetivo de favorecer la integración efectiva de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos y en el diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones municipales.</p> <p>La formación incluirá contenidos relativos a los fundamentos de los presupuestos con enfoque de género, el análisis del impacto diferenciado de las políticas públicas, la identificación de posibles brechas de género y el uso de herramientas prácticas para su aplicación en el ámbito local.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de horas de formación impartidas. • Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad. • Materiales o recursos formativos utilizados. • Modalidad de impartición (presencial, online o mixta). • Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.

Descripción	<p>Se impulsarán acciones formativas dirigidas al personal técnico y a los cargos políticos con responsabilidades en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas municipales, con el objetivo de reforzar la integración transversal de la perspectiva de género en la acción municipal.</p> <p>La formación abordará herramientas prácticas para el análisis de impacto de género, diseño de actuaciones con enfoque inclusivo, planificación estratégica y evaluación de resultados desde la perspectiva de igualdad.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de horas de formación impartidas. • Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad. • Materiales o recursos formativos utilizados. • Modalidad de impartición (presencial, online o mixta). • Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.



2. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 4. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Descripción	Se incorporará de manera sistemática el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de bases, convocatorias y anuncios relativos a procesos selectivos y creación de bolsas de empleo, garantizando que su contenido no reproduzca estereotipos de género ni formule requisitos que puedan generar discriminación directa o indirecta. Asimismo, se revisarán los modelos tipo de convocatoria para asegurar su adecuación a los principios de igualdad.
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Secretaría.
Prioridad	Media
Temporalidad	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de bases y convocatorias publicadas que han sido revisadas conforme a criterios de lenguaje inclusivo. • Actualización y aprobación de modelos tipo de convocatoria con lenguaje inclusivo. • Detección y corrección de expresiones o requisitos susceptibles de generar discriminación por razón de sexo. • Revisión anual de los modelos utilizados en los procesos selectivos.

Descripción	<p>Se incorporarán en las bases de los procesos selectivos previsiones específicas que garanticen la participación en condiciones de igualdad de las personas que se encuentren en situación de embarazo, maternidad o paternidad, conforme a la normativa vigente.</p> <p>En particular, las bases podrán contemplar la adaptación de fechas de realización de pruebas, el aplazamiento individualizado de ejercicios por causa justificada, la realización de pruebas en condiciones compatibles con el estado de embarazo o el disfrute de permisos legalmente reconocidos, así como cualquier otra medida que evite situaciones de discriminación directa o indirecta.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos selectivos que incluyen cláusulas específicas de garantía para situaciones de embarazo, maternidad o paternidad. • Número de solicitudes de adaptación o aplazamiento tramitadas conforme a dichas previsiones. • Resoluciones adoptadas en aplicación de estas medidas.



OBJETIVO 5. Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género.

Descripción	<p>Se procederá a la recogida sistemática y al análisis periódico de datos desagregados por sexo relativos a los procesos selectivos y de contratación, incluyendo candidaturas presentadas, personas admitidas, resultados obtenidos y adjudicaciones realizadas.</p> <p>Esta información permitirá evaluar posibles desequilibrios, detectar situaciones de infrarrepresentación y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso al empleo público.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Secretaría, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de procesos selectivos en los que se registran datos desagregados por sexo en todas sus fases (candidaturas, admisiones, resultados y adjudicaciones).• Número de procesos analizados anualmente desde la perspectiva de género.• Elaboración de informe interno con datos desagregados y análisis comparativo por sexo.• Medidas adoptadas, en su caso, ante situaciones de desequilibrio o infrarrepresentación detectadas.



3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 6. Garantizar la adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas y la clasificación profesional del personal municipal.

Descripción	<p>Se promoverá un análisis técnico de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con el fin de comprobar la adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas, el nivel de responsabilidad asignado y la clasificación profesional existente.</p> <p>El proceso incorporará criterios objetivos de valoración de puestos y permitirá identificar posibles desajustes o situaciones que puedan generar diferencias retributivas o de reconocimiento profesional desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Secretaría, en coordinación con la representación legal del personal.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Inicio del proceso de revisión técnica de la RPT.• Informe de valoración de puestos elaborado.• Actualización aprobada, en su caso.• Adecuación entre funciones reales y clasificación formal.



4. ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO 7. Implantar un Plan de Formación estructurado que contemple las necesidades reales de los distintos puestos y grupos profesionales.

Descripción	<p>Se realizará un proceso de identificación de necesidades formativas del personal municipal, vinculado a los distintos puestos de trabajo y áreas municipales, con el fin de detectar prioridades de capacitación y áreas de mejora competencial.</p> <p>Este proceso podrá incluir la utilización de cuestionarios internos, reuniones de coordinación con responsables de área, análisis de perfiles profesionales o cualquier otra herramienta que permita recoger información útil para la planificación formativa.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos, en coordinación con las distintas áreas municipales.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas participantes en el proceso de identificación de necesidades formativas, desagregado por sexo, área municipal y nivel jerárquico.• Herramientas utilizadas para la recogida de información (cuestionarios, reuniones, entrevistas u otras).• Aprobación o validación interna del documento de necesidades formativas por el órgano competente.
Descripción	<p>Se diseñará e implantará un Plan de Formación anual o plurianual que incorpore las necesidades formativas previamente identificadas y garantice la integración transversal de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>El Plan establecerá criterios objetivos de planificación, prioridades formativas por áreas, tipología de acciones, destinatarios, calendario de ejecución y mecanismos de evaluación y seguimiento.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Área competente en materia de Igualdad.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Aprobación formal del Plan de Formación por el órgano competente.• Número de áreas municipales incluidas en la planificación formativa.• Número total de horas de formación previstas y ejecutadas.• Número de personas participantes en las acciones incluidas en el Plan, desagregado por sexo, área municipal y nivel jerárquico.



OBJETIVO 8. Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.

Descripción	<p>Se garantizará la difusión clara, accesible y homogénea de la oferta formativa a toda la plantilla municipal mediante los canales internos oficiales, asegurando que la información llegue a todas las áreas y niveles jerárquicos.</p> <p>Se adoptarán medidas para evitar posibles barreras informativas y promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, especialmente en aquellos colectivos con menor participación previa.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Temporalidad	Permanente
Plazo	Permanente durante la vigencia del Plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones de difusión realizadas por cada convocatoria formativa.• Canales utilizados para la difusión (correo corporativo, intranet, tableros internos u otros).• Porcentaje de áreas municipales que reciben comunicación formal de la oferta formativa.• Participación en las acciones formativas desagregada por sexo y nivel jerárquico.

OBJETIVO 9. Incorporar la perspectiva de género en el proceso formativo y en su evaluación.

Descripción	<p>Se procederá a la recogida sistemática y al análisis periódico de datos desagregados por sexo relativos a la participación en las acciones formativas municipales, incluyendo tipo de formación, duración, modalidad y nivel jerárquico del personal participante.</p> <p>Este análisis permitirá identificar posibles desequilibrios en el acceso, detectar situaciones de infrarrepresentación y, en su caso, adoptar medidas correctoras que garanticen la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones formativas en las que se registran datos desagregados por sexo, área municipal y nivel jerárquico.• Elaboración de informe anual interno con datos desagregados y análisis comparativo por sexo.• Medidas adoptadas, en su caso, ante situaciones de desequilibrio o infrarrepresentación detectadas.



Descripción	<p>Se evaluará periódicamente el impacto de las acciones formativas en el desarrollo profesional del personal municipal, analizando su posible relación con la promoción interna, la asignación de responsabilidades y la mejora competencial, con especial atención a la distribución por sexo.</p> <p>El análisis permitirá detectar posibles desigualdades en el aprovechamiento de la formación y adoptar, en su caso, medidas correctoras.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas que han recibido formación y han participado posteriormente en procesos de promoción interna, desagregado por sexo.• Análisis comparativo entre participación en formación y acceso a puestos de mayor responsabilidad, por sexo.• Elaboración de informe anual de evaluación del impacto formativo.• Propuestas de mejora derivadas del análisis realizado.



5. ÁREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVO 10. Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

Descripción	<p>En los procesos de promoción interna o provisión de puestos que se convoquen durante la vigencia del Plan, se aplicarán criterios de valoración objetivos, previamente definidos y recogidos en las bases correspondientes, conforme a los principios de mérito, capacidad y transparencia.</p> <p>Las bases deberán especificar de forma clara los requisitos, los méritos valorables y los sistemas de puntuación, garantizando la publicidad de los baremos y resultados y evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Secretaría.
Prioridad	Media
Temporalidad	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos en los que se establecen y publican criterios de valoración previamente definidos. • Publicación de baremos y resultados desagregados por sexo. • Número de personas participantes y adjudicatarias, desagregado por sexo. • Análisis de los resultados desde la perspectiva de igualdad.
Descripción	<p>Se procederá a la recogida sistemática y al análisis anual de datos desagregados por sexo relativos a la participación y resultados en los procesos de promoción interna o provisión de puestos, incluyendo personas candidatas, admitidas y adjudicatarias.</p> <p>El análisis permitirá detectar posibles desequilibrios, situaciones de infrarrepresentación o diferencias significativas en el acceso a la promoción profesional, con el fin de garantizar el principio de igualdad de oportunidades.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Media
Temporalidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procesos de promoción analizados con datos desagregados por sexo. • Número de personas participantes y adjudicatarias en procesos de promoción, desagregado por sexo. • Elaboración de informe anual de análisis comparativo por sexo. • Medidas adoptadas, en su caso, ante situaciones de desequilibrio detectadas.



6. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO 11. Garantizar el cumplimiento de la obligación legal en materia de transparencia retributiva.

Descripción	<p>Se elaborará y actualizará anualmente el registro retributivo del Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, garantizando la inclusión de los valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de igual valor.</p> <p>El registro permitirá identificar posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres y servirá como instrumento de análisis y seguimiento en materia de igualdad salarial.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Informe del Registro retributivo elaborado. • Fecha de realización. • Persona/s responsable/s de su elaboración. • Desigualdades detectadas.

Descripción	<p>Se establecerán criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios para la asignación de complementos variables, tales como productividad, gratificaciones, indemnizaciones u otros conceptos retributivos vinculados al desempeño, con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020.</p> <p>Se revisarán los procedimientos existentes para asegurar que la concesión de dichos complementos se base en parámetros previamente definidos, conocidos por la plantilla y aplicados de manera homogénea, evitando diferencias no justificadas entre mujeres y hombres.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos / Secretaría, con apoyo técnico especializado si procede.
Prioridad	Media-Alta
Temporalidad	Durante la vigencia del Plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de inicio del proceso de revisión. • Revisión de los criterios de asignación de complementos variables. • Existencia de instrucciones o acuerdos que regulen la concesión de productividad y gratificaciones. • Análisis periódico de las diferencias retributivas en los complementos variables.



OBJETIVO 12. Mejorar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.

Descripción	<p>Se elaborará y difundirá un documento interno explicativo que describa de forma clara y accesible la estructura del sistema retributivo municipal, incluyendo los conceptos salariales, criterios de asignación de complementos, clasificación profesional y normativa aplicable.</p> <p>El documento tendrá como finalidad reforzar la transparencia, facilitar la comprensión del sistema retributivo por parte de la plantilla sobre los criterios de asignación de complementos salariales, productividad y gratificaciones, así como prevenir posibles interpretaciones erróneas o percepciones de desigualdad.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Fecha de elaboración del documento explicativo.• Contenido incorporado en el documento (estructura salarial, complementos, criterios de asignación y normativa aplicable).• Número de personas destinatarias de la comunicación interna del documento.• Canales utilizados para su difusión (correo corporativo, intranet u otros).



7. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 13. Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.

Descripción	<p>Se elaborará una guía interna que sistematice y compile las medidas de conciliación reconocidas al personal municipal. La guía detallará los procedimientos de solicitud, plazos, órganos competentes para su resolución y garantías expresas de no penalización en la carrera profesional o en la valoración del desempeño.</p> <p>Asimismo, se garantizará su difusión a toda la plantilla a través de los canales internos oficiales, incorporándola como documento de referencia permanente.</p>
Responsable de ejecución	Área de igualdad, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Baja
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de elaboración y aprobación de la guía. • Contenido mínimo incorporado en la guía (medidas vigentes, procedimientos de solicitud, plazos, órganos competentes y garantías de no penalización). • Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación de difusión de la guía. • Canales utilizados para su difusión y disponibilidad permanente. • Número de consultas recibidas en relación con las medidas de conciliación tras la difusión de la guía, en su caso.
Descripción	<p>Se llevará a cabo una revisión de los procedimientos internos de solicitud y tramitación de las medidas de conciliación, con el fin de simplificar su gestión, clarificar los requisitos y garantizar una aplicación homogénea en todas las áreas municipales.</p> <p>En su caso, se introducirán mejoras organizativas o procedimentales que faciliten la tramitación y reduzcan posibles demoras o interpretaciones dispares en la gestión de estos derechos.</p>
Responsable de ejecución	Área de igualdad.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de revisión de los procedimientos de tramitación de medidas de conciliación. • Número de mejoras o ajustes introducidos en los procedimientos, en su caso. • Tiempo medio de resolución de solicitudes antes y después de la revisión. • Número de incidencias o consultas relacionadas con la tramitación.



OBJETIVO 14. Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.

Descripción	<p>Se realizará un seguimiento anual del uso de las medidas de conciliación por parte del personal municipal, recogiendo datos desagregados por sexo, área municipal y tipología de medida solicitada.</p> <p>El análisis permitirá identificar posibles desequilibrios en el ejercicio de estos derechos, evaluar la distribución de su utilización y, en su caso, proponer actuaciones que favorezcan una mayor corresponsabilidad y equidad.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión de Seguimiento del Plan.
Prioridad	Media
Temporalidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número de solicitudes de medidas de conciliación registradas, desagregado por sexo, área y tipo de medida.• Número de medidas concedidas, desagregado por sexo.• Elaboración de informe anual de análisis del uso de las medidas de conciliación.• Medidas adoptadas, en su caso, ante desequilibrios detectados.



8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 15. Garantizar la correcta implementación y conocimiento del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción	<p>Se realizará una difusión formal y estructurada del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla municipal, garantizando su conocimiento efectivo.</p> <p>La difusión incluirá su remisión mediante canales internos oficiales, su disponibilidad permanente en la intranet o repositorio documental corporativo y su incorporación a los materiales de bienvenida del personal de nueva incorporación.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad / Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Fecha de realización de la comunicación formal de difusión del Protocolo.• Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación interna, desagregado por sexo.• Disponibilidad permanente del Protocolo en los canales internos oficiales.• Número de personas de nueva incorporación que reciben el Protocolo en el proceso de acogida, desagregado por sexo.



1)

Descripción	<p>Se elaborará una guía interna complementaria que explique de forma clara y accesible el funcionamiento del Protocolo, detallando las fases del procedimiento, los canales de comunicación disponibles, las garantías de confidencialidad, la protección frente a represalias y los derechos y obligaciones de las partes implicadas.</p> <p>La guía tendrá un carácter divulgativo y pedagógico, facilitando la comprensión del procedimiento y reforzando la confianza en el sistema de prevención.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con la Comisión instructora del Protocolo.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Fecha de elaboración y validación de la guía informativa.• Contenido mínimo incorporado (fases del procedimiento, canales de comunicación, garantías y derechos).• Número o porcentaje de personas destinatarias de la difusión interna, desagregado por sexo.• Disponibilidad permanente de la guía en los canales internos oficiales.

OBJETIVO 16. Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.

Descripción	<p>Se establecerá formación obligatoria y especializada dirigida a las personas integrantes de la Comisión instructora o del órgano encargado de la tramitación de los procedimientos previstos en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.</p> <p>La formación garantizará la capacitación técnica y jurídica necesaria en materia de igualdad, procedimiento administrativo, confidencialidad, protección de víctimas, prevención de represalias y aplicación de la perspectiva de género, asegurando una actuación rigurosa, imparcial y respetuosa con los derechos de las partes implicadas.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad / Recursos Humanos.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas de formación especializada impartidas a las personas integrantes del órgano instructor.• Número y porcentaje de integrantes del órgano que han recibido formación específica, desagregado por sexo.• Contenidos formativos impartidos (igualdad, procedimiento, confidencialidad, protección de víctimas y prevención de represalias).• Acreditación o certificación de la formación recibida.• Actualización formativa realizada.



Descripción	Se impulsarán acciones formativas específicas dirigidas a la plantilla municipal y al personal político en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de reforzar el conocimiento del marco normativo aplicable, identificar conductas constitutivas de acoso y promover una cultura organizativa basada en el respeto y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o discriminación. Estas acciones podrán desarrollarse en modalidad presencial u online y tendrán carácter preventivo y sensibilizador.
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas de formación impartidas.• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad.• Materiales o recursos formativos utilizados.• Modalidad de impartición (presencial, online o mixta).• Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento.



9. ÁREA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 17. Garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Descripción	<p>Se establecerá un procedimiento interno específico para la gestión de situaciones de violencia de género que afecten al personal municipal, garantizando la confidencialidad absoluta de la información, la protección frente a cualquier forma de represalia y la aplicación efectiva de los derechos laborales reconocidos legalmente.</p> <p>El procedimiento contemplará canales seguros de comunicación, designación de una persona o unidad de referencia, coordinación con los servicios competentes cuando proceda y medidas organizativas que faciliten la protección, adaptación o movilidad del puesto de trabajo.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos, en coordinación con el Área competente en materia de Igualdad.
Prioridad	Alta
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de aprobación del procedimiento interno de actuación en situaciones de violencia de género. • Designación formal de persona o unidad de referencia para la gestión confidencial de los casos. • Difusión interna del procedimiento entre la plantilla municipal. • Número de solicitudes o actuaciones gestionadas.
Descripción	<p>Se garantizará la difusión clara y accesible de los derechos laborales reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género, incluyendo las medidas relativas a movilidad geográfica, adaptación o reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, suspensión o extinción del contrato con reserva de puesto, conforme a la normativa vigente.</p> <p>La información se integrará en los canales internos oficiales y podrá incorporarse en la guía de conciliación o en documentación específica, asegurando su actualización permanente.</p>
Responsable de ejecución	Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de elaboración o actualización del documento informativo. • Número o porcentaje de personas destinatarias de la comunicación interna, desagregado por sexo. • Disponibilidad permanente de la información. • Actualización del contenido conforme a modificaciones normativas.



OBJETIVO 18. Reforzar el compromiso institucional y la sensibilización frente a la violencia de género.

Descripción	Se promoverá la participación activa de la plantilla municipal en los actos institucionales organizados con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, así como en otras acciones de sensibilización impulsadas en el ámbito municipal en materia de prevención y erradicación de la violencia de género.
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Alcaldía y Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Anual (en torno al 25 de noviembre)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actos institucionales o acciones de sensibilización desarrolladas en el marco del 25 de noviembre. • Número o porcentaje de personas de la plantilla que participan en las actividades, desagregado por sexo. • Evidencias documentales de las actividades desarrolladas (convocatorias, comunicaciones internas, material gráfico u otros).

Descripción	<p>Se impulsarán acciones formativas dirigidas a la plantilla municipal y al personal político en materia de prevención de la violencia de género, con el objetivo de reforzar el conocimiento del marco normativo aplicable, sensibilizar sobre las distintas manifestaciones de la violencia de género y promover una cultura organizativa basada en la detección temprana, el apoyo institucional y la tolerancia cero.</p> <p>La formación podrá desarrollarse en modalidad presencial u online y tendrá carácter preventivo y sensibilizador, incorporando contenidos prácticos orientados a la identificación de situaciones de riesgo y a la adecuada actuación institucional.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Alcaldía y Recursos Humanos.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de horas de formación impartidas. • Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje de participación respecto al total del personal destinatario. • Materiales o recursos formativos utilizados. • Modalidad de impartición (presencial, online o mixta). • Resultado de la evaluación de satisfacción o aprovechamiento. • Acciones de sensibilización desarrolladas.



10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 19. Unificar criterios de comunicación desde la perspectiva de igualdad.

Descripción	<p>Se elaborará una guía interna de comunicación no sexista dirigida al personal municipal, que establezca pautas prácticas para el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en documentos administrativos, comunicaciones internas, publicaciones digitales y redes sociales institucionales.</p> <p>La guía incluirá orientaciones claras y ejemplos aplicables a la redacción jurídico-administrativa, garantizando su adecuación a los principios de igualdad entre mujeres y hombres.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Alcaldía y el área de Comunicación.
Prioridad	Baja
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Fecha de elaboración y aprobación de la guía.• Número o porcentaje de personas destinatarias de la difusión interna.• Disponibilidad permanente en los canales internos oficiales.• Número de documentos o comunicaciones revisados conforme a los criterios establecidos.
Descripción	<p>Se impulsarán acciones formativas dirigidas al personal municipal, especialmente a quienes elaboran documentos administrativos o gestionan contenidos institucionales, con el fin de capacitar en el uso de lenguaje inclusivo y en la aplicación práctica de la perspectiva de género en la comunicación institucional.</p>
Responsable de ejecución	Área competente en materia de Igualdad, en coordinación con Recursos Humanos y el área de Comunicación.
Prioridad	Media
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• Número total de horas de formación impartidas.• Número de personas participantes, desagregado por sexo, área municipal y nivel de responsabilidad, así como porcentaje respecto al total del personal destinatario.• Materiales o recursos formativos utilizados.• Modalidad de impartición.• Evaluación de satisfacción o aprovechamiento.



OBJETIVO 20. Reforzar la coherencia institucional en la representación visual.

Descripción	Se incorporarán criterios internos de revisión de imágenes, campañas gráficas y contenidos audiovisuales desde la perspectiva de género, promoviendo una representación equilibrada de mujeres y hombres y evitando la reproducción de estereotipos sexistas.
Responsable de ejecución	Área de Comunicación, en coordinación con el Área de Igualdad.
Prioridad	Baja
Temporalidad	Puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Definición y aprobación de criterios internos de revisión.Número de campañas o publicaciones revisadas conforme a dichos criterios.Inclusión de cláusulas de igualdad en encargos o contrataciones externas de comunicación, en su caso.Revisión anual de contenidos institucionales desde la perspectiva de género.



6.2. Acciones previstas por área

ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º MEDIDA DENOMINACIÓN	ACCIONES/ÁREA
ÁREA TRANSVERSAL	OBJETIVO 1. Garantizar la adecuada difusión institucional y el conocimiento efectivo del II Plan de Igualdad en el conjunto de la organización municipal.	
	Medida 1.1. Presentación formal del II Plan de Igualdad a la plantilla municipal y a la corporación.	
	Medida 1.2. Difusión periódica de las actuaciones desarrolladas en el marco del II Plan de Igualdad.	
	OBJETIVO 2. Garantizar el seguimiento periódico del grado de ejecución del Plan.	
	Medida 2.1. Elaboración y presentación del informe de seguimiento del II Plan de Igualdad.	
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	OBJETIVO 3. Reforzar la coordinación interna para la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la gestión municipal.	
	Medida 3.1. Impulso de formación básica en igualdad dirigida al personal municipal.	
	Medida 3.2. Incorporación sistemática de la desagregación de datos por sexo en los registros internos.	
	Medida 3.3. Formación en Presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.	
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Medida 3.4. Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.	
	OBJETIVO 4. Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	
	Medida 4.1. Incorporación del lenguaje inclusivo y no sexista en bases y convocatorias.	
	Medida 4.2. Incorporar medidas que faciliten la participación en los procesos selectivos en situaciones de embarazo, maternidad o paternidad.	
	OBJETIVO 5. Reforzar el seguimiento de los procesos selectivos desde la perspectiva de género.	
Medida 5.1. Recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a candidaturas presentadas y adjudicaciones realizadas.		

3

7



ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 6. Garantizar la adecuación entre las funciones efectivamente desempeñadas y la clasificación profesional del personal municipal.

Medida 6.1. Impulsar la revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de igualdad.

1

OBJETIVO 7. Implantar un Plan de Formación estructurado que contemple las necesidades reales de los distintos puestos y grupos profesionales.

Medida 7.1. Identificación de necesidades formativas del personal municipal.

Medida 7.2. Diseñar e implantar un Plan de Formación anual o plurianual.

OBJETIVO 8. Garantizar el acceso a la formación en condiciones de igualdad efectiva.

Medida 8.1. Garantizar la difusión accesible y equitativa de la oferta formativa a toda la plantilla municipal.

OBJETIVO 9. Incorporar la perspectiva de género en el proceso formativo y en su evaluación.

5

ÁREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Medida 9.1. Analizar la participación en formación desagregada por sexo.

Medida 9.2. Evaluación periódica del impacto de la formación en el desarrollo profesional.

OBJETIVO 10. Garantizar que los procesos de promoción profesional y provisión de puestos se desarrollen conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

Medida 10.1. Aplicación de criterios objetivos y previamente definidos en los procesos de promoción interna o provisión de puestos.

2

Medida 10.2. Analizar los procesos de promoción desagregados por sexo.

OBJETIVO 11. Garantizar el cumplimiento de la obligación legal en materia de transparencia retributiva mediante la elaboración del registro retributivo del Ayuntamiento.

Medida 11.1. Realizar el Registro Retributivo con carácter anual.

Medida 11.2. Asegurar que los complementos se realicen conforme a criterios objetivos, conocidos y no discriminatorios.

OBJETIVO 12. Mejorar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo por parte de la plantilla.

3

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Medida 12.1. Elaborar y difundir un documento explicativo interno que refuerce la comprensión del sistema retributivo municipal.



**ÁREA DE CONCILIACIÓN
Y
CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVO 13. Garantizar la claridad, transparencia y neutralidad en el ejercicio de las medidas de conciliación.

Medida 13.1. Elaborar y difundir una guía interna de medidas de conciliación dirigida a la plantilla.

Medida 13.2. Revisión de los procesos de solicitud de medidas de conciliación.

OBJETIVO 14. Promover la corresponsabilidad y reforzar la flexibilidad organizativa.

Medida 14.1. Seguimiento periódico del uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.

OBJETIVO 15. Garantizar la correcta implementación y conocimiento del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 15.1. Difundir el Protocolo entre toda la plantilla municipal.

Medida 15.2. Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

**ÁREA DE PREVENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVO 16. Reforzar la prevención y la cultura de tolerancia cero frente al acoso.

Medida 16.1. Formación obligatoria y especializada para la Comisión instructora.

Medida 16.2. Impulsar acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO 17. Garantizar la protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida 17.1. Implantación de un procedimiento interno que garantice la confidencialidad, la agilidad y la protección frente a represalias.

Medida 17.2. Difusión de los derechos laborales reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género.

**ÁREA DE PROTECCIÓN
FRENTE A LA VIOLENCIA
DE GÉNERO**

OBJETIVO 18. Reforzar el compromiso institucional y la sensibilización frente a la violencia de género.

Medida 18.1. Promoción de la participación de la plantilla en actos institucionales del 25 de noviembre y otras acciones de sensibilización.

Medida 18.2. Impulsar acciones formativas en prevención de la violencia de género.

3

4

4



ÁREA DE
COMUNICACIÓN Y
LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 19. Unificar criterios de comunicación desde la perspectiva de igualdad.

Medida 19.1. Elaboración y difusión de una guía interna sobre comunicación no sexista.

Medida 19.2. Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.

OBJETIVO 20. Reforzar la coherencia institucional en la representación visual.

Medida 20.1. Incorporación de criterios básicos de revisión de imágenes y contenidos audiovisuales desde la perspectiva de género.

3



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del II Plan de Igualdad constituye un instrumento esencial para garantizar su correcta implantación, verificar el grado de ejecución de las medidas previstas y valorar los avances obtenidos en relación con los objetivos establecidos.

El seguimiento no se configura como una actuación puntual o diferida al final del periodo de vigencia del Plan, sino como un proceso continuo, sistemático y simultáneo a la ejecución de las medidas, permitiendo detectar posibles desviaciones, dificultades o necesidades de ajuste y adoptar, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

En coherencia con lo establecido en la normativa vigente, el sistema de seguimiento del presente Plan persigue los siguientes fines:

- Verificar el grado de cumplimiento de las medidas previstas.
- Comprobar la adecuación de los recursos asignados.
- Analizar el nivel de participación de las personas destinatarias.
- Detectar obstáculos o resistencias en la ejecución.
- Evaluar los avances producidos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Formular propuestas de mejora, modificación o actualización del Plan cuando resulte necesario.

El seguimiento se regirá por los principios de objetividad, transparencia, participación, corresponsabilidad institucional y desagregación sistemática de datos por sexo.

7.1. Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad

El seguimiento del II Plan de Igualdad corresponderá a la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, órgano colegiado encargado de velar por la correcta ejecución de las medidas previstas, evaluar los resultados obtenidos y proponer, en su caso, las modificaciones o ajustes que resulten necesarios durante la vigencia del Plan.

Con el fin de garantizar la continuidad en el proceso de implantación del Plan y la participación de las mismas partes que han intervenido en su elaboración, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad asumirá inicialmente las funciones de Comisión de Seguimiento, sin perjuicio de que, durante la vigencia del Plan, pueda acordarse formalmente la constitución de una Comisión de Seguimiento específica con una composición distinta.



La Comisión tendrá carácter paritario, estando integrada por representantes designados por la Corporación municipal y por la representación legal del personal, procurando en todo caso una composición equilibrada entre mujeres y hombres, de conformidad con el principio de presencia equilibrada previsto en la legislación vigente, siempre que ello resulte posible en atención a la configuración de la representación existente.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por las personas que formen parte de la Comisión Negociadora en el momento de la aprobación del Plan, pudiendo modificarse su composición mediante acuerdo de las partes durante su periodo de vigencia.

La Presidencia y la Secretaría de la Comisión de Seguimiento corresponderán a las mismas personas que desempeñen dichas funciones en la Comisión Negociadora en el momento de la aprobación del Plan, salvo que las partes acuerden una designación distinta durante la vigencia de este.

Las funciones de Secretaría se ejercerán con voz y sin voto, en los mismos términos establecidos para la Comisión Negociadora.

Asimismo, podrán incorporarse a las sesiones de la Comisión, con voz pero sin voto, personas asesoras técnicas en materia de igualdad u otras especialidades cuya participación resulte necesaria en función de los asuntos a tratar, especialmente cuando se requiera análisis técnico específico o interpretación normativa.

La Comisión podrá aprobar normas internas de funcionamiento que desarrollen lo previsto en el presente Plan, regulando aspectos tales como convocatorias, régimen de adopción de acuerdos, sustituciones, elaboración y aprobación de actas, así como cualquier otra cuestión organizativa necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.



7.2. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Convocatoria y periodicidad

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, sin perjuicio de la posibilidad de celebrar reuniones extraordinarias cuando así lo solicite cualquiera de las partes que la integran o cuando concurran circunstancias que lo justifiquen en relación con la ejecución del Plan.

Las convocatorias serán realizadas por la Presidencia, con una antelación mínima suficiente, e irán acompañadas del correspondiente orden del día y de la documentación necesaria para el análisis de los asuntos a tratar. En caso de reuniones extraordinarias, la convocatoria deberá motivar las razones que justifican su urgencia.

- Constitución y quórum

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando estén presentes, al menos, la mitad de sus integrantes con derecho a voto, garantizando en todo caso la presencia de representación de ambas partes.

Cuando no se alcance el quórum en primera convocatoria, podrá celebrarse una segunda convocatoria en los términos que se establezcan internamente.

- Adopción de acuerdos

La Comisión procurará adoptar sus acuerdos por consenso, en coherencia con la naturaleza participativa del Plan de Igualdad.

- Actas y documentación

De cada sesión se levantará acta por la Secretaría, en la que se reflejarán las personas asistentes, el orden del día, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados y, en su caso, las propuestas formuladas.

Las actas serán remitidas a las personas integrantes para su revisión y aprobación, quedando archivadas como documentación oficial del Plan de Igualdad.

- Sistema técnico de seguimiento de las medidas

El seguimiento del Plan se realizará mediante un sistema estructurado de recopilación y análisis de información basado en fichas individualizadas de seguimiento de cada medida.

Cada medida incluida en el Plan contará con una ficha de seguimiento. Dichas fichas serán cumplimentadas por el área o persona responsable de la ejecución de la medida y deberán contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la medida y objetivo vinculado.
- Área responsable de ejecución.
- Grado de ejecución (no iniciada, en ejecución, finalizada).



- Indicadores de seguimiento y nivel de cumplimiento.
- Resultados obtenidos.
- Dificultades detectadas.
- Propuestas de mejora o ajustes.
- Evidencias documentales acreditativas.

La Comisión analizará las fichas de seguimiento en sus reuniones ordinarias y valorará el grado de avance de cada medida conforme a los indicadores establecidos en el Plan.

- Recopilación y sistematización de la información

Las distintas áreas municipales responsables de la ejecución de medidas deberán facilitar a la Comisión la información necesaria para el seguimiento, incluyendo datos desagregados por sexo cuando resulte procedente.

La Comisión podrá requerir información complementaria cuando lo considere necesario para el adecuado ejercicio de sus funciones, respetando en todo caso la normativa en materia de protección de datos y confidencialidad.

La información recopilada servirá de base para la elaboración del Informe Anual de Seguimiento.

- Confidencialidad

Las personas integrantes de la Comisión estarán obligadas a guardar confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, especialmente cuando se trate de datos personales o información sensible.



7.3. Informe anual de seguimiento

Como instrumento formal del sistema de seguimiento, la Comisión de Seguimiento elaborará, con carácter anual, un Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad, en el que se recogerá de manera sistemática y documentada el estado de ejecución de las medidas previstas y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El Informe Anual de Seguimiento tendrá carácter técnico y reflejará, al menos, los siguientes aspectos:

- Grado de ejecución de cada medida, conforme a la información recogida en las fichas de seguimiento.
- Análisis de los indicadores asociados a cada actuación.
- Identificación de incidencias, dificultades o desviaciones detectadas durante la implantación.
- Valoración de los resultados obtenidos en el periodo analizado.
- Propuestas de mejora, ajuste o refuerzo de medidas cuando resulte necesario.

El informe será aprobado por la Comisión de Seguimiento y elevado a la Corporación municipal, garantizando así la transparencia y la rendición de cuentas en el desarrollo del Plan.

La elaboración del Informe Anual de Seguimiento no sustituye la evaluación intermedia ni la evaluación final del Plan, sino que constituye un instrumento de control periódico que permite adoptar decisiones correctoras durante su vigencia y asegurar la coherencia entre la planificación aprobada y su ejecución efectiva.



8. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del II Plan de Igualdad constituye la fase final del ciclo de planificación y ejecución de este, y tiene por objeto realizar una valoración integral del grado de consecución de los objetivos previstos, de los resultados alcanzados y del impacto producido en la organización municipal.

A diferencia del seguimiento, que se desarrolla de forma continua y paralela a la ejecución del Plan, la evaluación implica un análisis global y crítico del proceso en su conjunto, permitiendo determinar en qué medida las medidas implementadas han contribuido efectivamente a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión municipal.

En coherencia con las orientaciones técnicas sobre evaluación de planes de igualdad, la evaluación del Plan tendrá como finalidad:

- Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos.
- Valorar el nivel de ejecución de las medidas previstas.
- Examinar la adecuación de los recursos, herramientas y metodologías empleadas.
- Identificar dificultades, resistencias o desviaciones producidas.
- Determinar el impacto real del Plan en términos de reducción de desigualdades.
- Detectar nuevas necesidades o áreas de mejora.
- Establecer recomendaciones para la actualización o elaboración de futuros planes.

La evaluación se concibe como un proceso sistemático, participativo y basado en evidencia, integrando información cuantitativa y cualitativa procedente del sistema de seguimiento, de los indicadores definidos y, en su caso, de instrumentos complementarios de consulta.

El II Plan de Igualdad contemplará, al menos:

- Una evaluación intermedia, que se realizará aproximadamente a mitad de la vigencia del Plan.
- Una evaluación final, que se llevará a cabo al término del periodo de vigencia de este.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán realizarse evaluaciones adicionales cuando concurren circunstancias excepcionales, cambios normativos relevantes o modificaciones sustanciales en la estructura organizativa que aconsejen una revisión anticipada del Plan.



8.1. Órganos intervinientes en la evaluación

La evaluación será coordinada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que actuará como órgano responsable de la recopilación, análisis y sistematización de la información necesaria para la elaboración del correspondiente informe de evaluación.

Corresponde a la Corporación municipal, como responsable última de la política de igualdad en el ámbito organizativo, garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para el adecuado desarrollo de la evaluación.

La representación legal del personal será informada del contenido y resultados de la evaluación, sin perjuicio de su participación en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Asimismo, podrá recabarse la participación de la plantilla y del personal directivo mediante instrumentos específicos de consulta, tales como cuestionarios de valoración o herramientas similares, con el fin de incorporar una perspectiva amplia y participativa al proceso evaluador.

La evaluación del Plan se estructurará en torno a tres ejes fundamentales:

a) Evaluación de resultados

Analizará el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el nivel de ejecución de las medidas previstas, valorando la consecución de los resultados esperados y el nivel de corrección de las desigualdades identificadas en el diagnóstico inicial.

b) Evaluación de proceso

Examinará la adecuación de los recursos asignados, la metodología empleada, el cumplimiento del calendario previsto, el grado de implicación de las áreas responsables y de la plantilla, así como las dificultades, obstáculos o resistencias encontradas y las soluciones adoptadas.

c) Evaluación de impacto

Valorará los cambios producidos en la organización en términos de igualdad, incluyendo la evolución de la cultura institucional, la modificación de actitudes y prácticas, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres y la mejora en la integración transversal del principio de igualdad en la gestión municipal.



8.2. Informe de evaluación

El resultado del proceso evaluador se plasmará en un informe de evaluación intermedia o final, según corresponda, que tendrá carácter técnico y contendrá, al menos:

- Datos generales del periodo evaluado.
- Análisis del grado de cumplimiento de objetivos y medidas.
- Valoración del proceso de implantación.
- Análisis de impacto.
- Conclusiones generales.
- Propuestas de mejora o recomendaciones para la actualización del Plan.

El informe integrará información cuantitativa derivada de las fichas de seguimiento e indicadores, así como información cualitativa obtenida mediante consultas o instrumentos específicos de valoración.

Dicho informe constituirá la base para la eventual actualización del diagnóstico y la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, en coherencia con el carácter cíclico y continuo del proceso de planificación en materia de igualdad.



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber tiene carácter dinámico y adaptable, en coherencia con el principio de mejora continua que rige las políticas públicas de igualdad.

Durante su periodo de vigencia, el Plan podrá ser objeto de modificación cuando concurren circunstancias que afecten de manera sustancial a su contenido, a sus objetivos o a las condiciones organizativas que sirvieron de base para su elaboración.

La modificación del Plan no constituye una alteración arbitraria del documento aprobado, sino un mecanismo reglado que permite garantizar su adecuación permanente a la realidad organizativa, normativa y social del Ayuntamiento.

9.1. Supuestos que podrán dar lugar a la modificación

El II Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión o modificación, total o parcial, en los siguientes supuestos:

- Cuando se produzcan cambios relevantes en la normativa aplicable en materia de igualdad, función pública o relaciones laborales que obliguen a su adaptación.
- Cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa del Ayuntamiento.
- Cuando la evaluación intermedia o final evidencie desviaciones significativas respecto de los objetivos previstos.
- Cuando se detecten nuevas situaciones de desigualdad no contempladas en el diagnóstico inicial.
- Cuando circunstancias excepcionales hagan necesario introducir ajustes en las medidas previstas.
- Cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento por razones debidamente motivadas.

La propuesta de modificación podrá ser promovida:

- Por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Por la representación de la Corporación municipal.
- Por la representación legal del personal.

La iniciativa deberá formularse por escrito, motivando las razones que justifican la modificación propuesta y especificando el alcance de esta.



9.2. Tramitación y aprobación de las modificaciones

Recibida la propuesta de modificación, la Comisión de Seguimiento procederá a su análisis técnico, valorando su adecuación, oportunidad y coherencia con los objetivos generales del Plan.

Cuando la modificación afecte a aspectos sustanciales del contenido del Plan — objetivos estratégicos, estructura de áreas o medidas esenciales— la propuesta deberá someterse a negociación en el seno del órgano que corresponda conforme a la normativa vigente en materia de planes de igualdad.

Una vez alcanzado el acuerdo correspondiente, la modificación será formalmente aprobada por el órgano competente del Ayuntamiento y se incorporará al texto consolidado del Plan, dejando constancia expresa de la fecha y alcance de la modificación.

En caso de que surjan discrepancias en la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o eventual modificación del Plan, estas serán tratadas en el seno de la Comisión de Seguimiento, procurando su resolución mediante el diálogo y el consenso.

Cuando no resulte posible alcanzar acuerdo, se dejará constancia expresa de las posiciones mantenidas por cada parte en el acta correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acudir a los mecanismos de mediación, conciliación o resolución de conflictos previstos en la normativa aplicable en materia laboral y de negociación colectiva.



10. CALENDARIO DE ACTUACIÓN

ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	1	Presentar el II Plan de Igualdad a la plantilla municipal y a la corporación. Difundir de forma periódica las actuaciones desarrolladas en el marco del II Plan de Igualdad.	X											
2	2	Elaborar y presentar el Informe de seguimiento del II Plan de Igualdad.		X		X		X		X		X		X
3	3	Impulsar la formación básica en igualdad dirigida al personal municipal.		X										
4	4	Incorporar de forma sistemática la desagregación de datos por sexo en los registros internos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	5	Incluir la formación en presupuestos y políticas públicas con perspectiva de género.					X							
6	6	Impulsar acciones formativas en políticas públicas y estrategias para la igualdad.									X			
7	7													



ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T				2T				3T				4T				
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	8	Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista en bases y convocatorias.	X				X					X					X		
	9	Incorporar medidas que faciliten la participación en los procesos selectivos en situaciones de embarazo, maternidad o paternidad.	X									X					X		
	10	Recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a candidaturas presentadas y adjudicaciones realizadas.				X						X					X		
	11	Impulsar la revisión y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de igualdad.															X		



AREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	12	Identificar las necesidades formativas del personal municipal.					X							
	13	Realizar e implantar un Plan de Formación anual o plurianual.							X					
	14	Garantizar la difusión accesible y equitativa de la oferta formativa a toda la plantilla municipal.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	15	Analizar la participación en formación desagregada por sexo.				X				X				X
	16	Evaluar de forma periódica impacto de la formación en el desarrollo profesional.				X				X			X	X
	17	Aplicar criterios objetivos y previamente definidos en los procesos de promoción interna o provisión de puestos.			X				X				X	X
	18	Analizar los procesos de promoción desagregados por sexo.			X				X				X	X



AREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	19	Realizar el Registro Retributivo con carácter anual.		X															
	20	Asegurar que los complementos se realicen conforme a criterios objetivos, conocidos y no discriminatorios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	21	Elaborar y difundir un documento explicativo interno que refuerce la comprensión del sistema retributivo municipal.	X																
	22	Elaborar y difundir una guía interna de medidas de conciliación dirigida a la plantilla.							X										
	23	Revisar los procedimientos de solicitud de medidas de conciliación.								X									
	24	Realizar un seguimiento periódico del uso de medidas de conciliación desagregado por sexo.				X				X					X				X



AREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	25	Diffundir el Protocolo entre toda la plantilla municipal.		X															
	26	Elaborar y difundir una guía informativa sobre el funcionamiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.				X													
	27	Impartir la formación obligatoria y especializada para la Comisión instructora.			X														
	28	Impulsar acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								X									
	29	Implantar un procedimiento interno que garantice la confidencialidad y la protección frente represalias.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	30	Diffundir los derechos laborales reconocidos a las víctimas de violencia de género.									X								
	31	Promocionar la participación de la plantilla en actos institucionales del 25 de noviembre y otras acciones de sensibilización.				X					X					X			X
	32	Impulsar acciones formativas en prevención de la violencia de género.								X									



ÁREA	N.º	DENOMINACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	33	Elaborar y difundir una guía interna sobre comunicación no sexista.					X							
	34	Impulsar acciones formativas en comunicación y lenguaje no sexista.									X			
	35	Incorporar criterios de revisión de imágenes y contenidos audiovisuales desde la perspectiva de género.						X						



11. REGISTRO DEL PLAN

El 21 de marzo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante esta Resolución se establece un registro público específico cuya finalidad es garantizar la transparencia, publicidad y seguimiento de los planes de igualdad internos aprobados por las Administraciones Públicas, así como de sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con dicha Resolución, todas las Administraciones Públicas están obligadas a registrar sus planes de igualdad internos, incluyendo expresamente:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones autonómicas.
- Las Administraciones locales (Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares, etc.).
- Los organismos públicos y demás entidades del sector público que tengan la consideración de Administración Pública o estén integradas en ella y cuenten con plan propio.

En consecuencia, el Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, como Administración Pública local, deberá proceder a la inscripción del presente II Plan de Igualdad, así como del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobado, en el citado Registro estatal.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora y ratificado por el órgano competente del Ayuntamiento, se procederá a su inscripción en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas.

La tramitación de la inscripción se realizará mediante el envío de la documentación al buzón institucional habilitado al efecto por el Ministerio competente en materia de Función Pública.

Una vez verificada la documentación, el Ministerio procederá a su incorporación al Registro, quedando el Plan accesible públicamente a través de la página oficial correspondiente.

La inscripción del Plan en el Registro:

- Garantiza su publicidad institucional.
- Refuerza la transparencia en la gestión de las políticas internas de igualdad.



- Facilita el seguimiento y control externo.
- Asegura la trazabilidad del proceso de elaboración, negociación y aprobación.

No obstante, la inscripción del Plan no agota las obligaciones del Ayuntamiento en materia de igualdad, sino que constituye el punto de partida para su efectiva implantación, seguimiento, evaluación y mejora continua durante su vigencia.

La ejecución real de las medidas previstas, el funcionamiento efectivo de la Comisión de Seguimiento y la realización de las evaluaciones intermedia y final serán elementos esenciales para garantizar que el Plan no sea un instrumento meramente formal, sino una herramienta viva de transformación organizativa.



ANEXOS

Anexo I. Acta de constitución de la Comisión Negociadora























ANEXO II

FASES DEL PROCESO

- Fase 1: Puesta en marcha y constitución de la Comisión
 - Comunicación formal a la representación legal del personal.
 - Constitución de la Comisión Negociadora con representación paritaria.
 - Integración de asesoría técnica con voz pero sin voto.
 - Funciones principales: supervisar el proceso, validar el diagnóstico, consensuar objetivos y medidas, y revisar el documento final.
- Fase 2: Diagnóstico de situación
 - 1) Datos cuantitativos desagregados por sexo: plantilla, contratos, jornadas, formación, conciliación, riesgos, procesos de selección, retribuciones.
 - 2) Información cualitativa: cuestionarios, entrevistas, revisión documental.
 - 3) Análisis del I Plan (2020–2024): avances, pendientes y necesidades emergentes.
 - 4) Elaboración del diagnóstico final validado por la Comisión.
- Fase 3: Definición de objetivos y medidas
 - Formulación de objetivos generales y específicos.
 - Diseño de medidas con responsables, recursos, calendario e indicadores.
 - Priorización según urgencia, impacto y viabilidad.
 - Validación por la Comisión.
- Fase 4: Negociación, aprobación y difusión
 - Negociación del documento completo en la Comisión.
 - Aprobación institucional por los órganos competentes.
 - Difusión interna a toda la plantilla.
 - Publicación institucional en web y tablón.
- Fase 5: Implantación, seguimiento y evaluación
 - Puesta en marcha de medidas por áreas responsables.
 - Seguimiento periódico por la Comisión.
 - Evaluación intermedia y final del grado de cumplimiento.



Anexo II: Acta de aprobación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas.



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En San Antonio de Benagéber, a **12 de marzo de 2026**, siendo las **11:30 horas**, se reúne, la **Comisión Negociadora del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber**, con el fin de proceder a la revisión y, en su caso, aprobación del *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral*.

Personas asistentes

En representación del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber

- **Enrique Daniel Santafosta Giner**, Alcalde de San Antonio de Benagéber.
- **Andrea Méndez Durán**, Concejala de Bienestar Social e Igualdad.
- **Natali García Tortosa**, Trabajadora Social.
- **Eva Hurtado**, Técnica de Servicios Sociales, que actúa como **Secretaría**, con voz y sin voto.

En representación de la plantilla

- **Álvaro Morcillo** (CSIF).
- **Eugenio Cañizares Tejedor** (CCOO).
- **Vicente Aras Arnal** (CCOO).
- **Tomás Lucas Abad** (UGT)

Asistencia técnica externa

- **Belén Martínez Borrell**, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo especializado en materia de igualdad.
- **Maribel Abril Bernal**, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo especializado en materia de igualdad.

Desarrollo de la sesión

Durante la sesión se procede a la revisión del **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral**, documento previamente remitido a las personas integrantes de la Comisión para su análisis.

Tras la revisión del documento y la resolución de las cuestiones planteadas durante la sesión, las personas integrantes de la Comisión manifiestan su conformidad con el contenido del Protocolo.

Acuerdos

La Comisión Negociadora del I Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber acuerda por unanimidad:





Primero. Aprobar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral.

Segundo. Integrar dicho Protocolo como parte del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

Tercero. Proceder a su difusión entre la plantilla de la Mancomunidad a través de los canales internos de comunicación, con el fin de garantizar su conocimiento efectivo y su correcta aplicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmas

Por la representación del Ayuntamiento

Por la representación de la plantilla



Anexo III: Acta de aprobación del diagnóstico de situación.



ACTA DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL II PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANTONIO DE BENAGÉBER

En San Antonio de Benagéber, a 12 de marzo de 2026, siendo las 12:15 horas, se reúne la Comisión Negociadora del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, con el fin de proceder a la revisión y, en su caso, aprobación del Diagnóstico de situación previo a la elaboración del II Plan Interno de Igualdad.

Personas asistentes

En representación del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber

- Enrique Daniel Santafosta Giner, Alcalde de San Antonio de Benagéber.
- Andrea Méndez Durán, Concejala de Bienestar Social e Igualdad.
- Natali García Tortosa, Trabajadora Social.
- Eva Hurtado, Técnica de Servicios Sociales, que actúa como Secretaria, con voz y sin voto.

En representación de la plantilla

- Álvaro Morcillo (CSIF).
- Eugenio Cañizares Tejedor (CCOO).
- Vicente Aras Arnal (CCOO).
- Tomás Lucas Abad (UGT).

Asistencia técnica externa

- Belén Martínez Borrell, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo en materia de igualdad.

Desarrollo de la sesión

Durante la sesión se procede a la exposición y revisión del Diagnóstico de situación elaborado en el marco del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, documento previamente remitido a las personas integrantes de la Comisión para su análisis.

El diagnóstico presentado recoge el análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la plantilla desde la perspectiva de género, incluyendo la radiografía de la plantilla, el estudio por materias previstas en la normativa vigente, los resultados del cuestionario realizado al personal y la valoración de la dirección y jefaturas.

Durante la sesión se explican los principales resultados obtenidos, así como las áreas de mejora detectadas, resolviéndose las cuestiones planteadas por las personas integrantes de la Comisión.

Las personas asistentes manifiestan su conformidad con el contenido del diagnóstico, considerándolo adecuado como base para la elaboración del Plan de Acción del II Plan Interno de Igualdad, a excepción de la auditoría retributiva, que se encuentra actualmente en elaboración y será incorporada al documento en los próximos días.





Acuerdos

La Comisión Negociadora del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber acuerda por unanimidad:

Primero. Aprobar el Diagnóstico de situación elaborado para el II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

Segundo. Considerar dicho diagnóstico como documento base para la elaboración del Plan de Acción del II Plan Interno de Igualdad, conforme a lo previsto en la normativa vigente en materia de planes de igualdad.

Tercero. Continuar con los trabajos de negociación y elaboración del Plan de Igualdad, incorporando las medidas necesarias para corregir las desigualdades detectadas y reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

Cuarto. Convocar a la Comisión de seguimiento para una nueva reunión el **jueves 16 de abril**, con el fin de finalizar los trabajos relativos a la **auditoría retributiva** e incorporarla al II Plan Interno de Igualdad.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmas

Por la representación del Ayuntamiento

Por la representación de la plantilla



Anexo IV: Acta de aprobación del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber



ACTA DE APROBACIÓN DEL II PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANTONIO DE BENAGÉBER

En San Antonio de Benagéber, a **12 de marzo de 2026**, siendo las 12:15 horas, se reúne la Comisión Negociadora del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, con el fin de proceder a la revisión final y, en su caso, aprobación del II Plan Interno de Igualdad.

Personas asistentes

En representación del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber

- **Enrique Daniel Santafosta Giner**, Alcalde de San Antonio de Benagéber.
- **Andrea Méndez Durán**, Concejala de Bienestar Social e Igualdad.
- **Natali García Tortosa**, Trabajadora Social.
- **Eva Hurtado**, Técnica de Servicios Sociales, que actúa como Secretaria, con voz y sin voto.

En representación de la plantilla

- **Álvaro Morcillo** (CSIF).
- **Eugenio Cañizares Tejedor** (CCOO).
- **Vicente Aras Arnal** (CCOO).
- **Tomás Lucas Abad** (UGT).

Asistencia técnica externa

- **Belén Martínez Borrell**, consultora especializada en igualdad, quien participa en la sesión como asesoramiento técnico externo en materia de igualdad.

Desarrollo de la sesión

Durante la sesión se procede a la revisión final del **II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber**, elaborado a partir del diagnóstico de situación previamente aprobado por la Comisión Negociadora.

El documento incluye los objetivos, medidas, calendario de ejecución, indicadores de seguimiento y sistema de evaluación, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Se recuerda que el Plan incorpora, como parte integrante del mismo, el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, así como las conclusiones del diagnóstico de situación.

Tras la revisión del documento y la resolución de las cuestiones planteadas, las personas integrantes de la Comisión manifiestan su conformidad con el contenido del II Plan Interno de Igualdad, considerando que el mismo recoge de forma adecuada las necesidades detectadas y las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.





Acuerdos

La Comisión Negociadora del II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber acuerda por unanimidad:

Primero. Aprobar el II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber.

Segundo. Establecer una vigencia del Plan conforme a lo previsto en el propio documento, iniciándose su aplicación desde la fecha de su aprobación.

Tercero. Proceder a la difusión del Plan entre toda la plantilla municipal, garantizando su conocimiento y correcta aplicación.

Cuarto. Constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, encargada de velar por la correcta ejecución de las medidas, realizar el seguimiento periódico y proponer, en su caso, las modificaciones necesarias.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión, levantándose la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmas

Por la representación del Ayuntamiento



Por la representación de la plantilla

