



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

Índice

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

Introducción

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Garlitos es fruto de un proceso participativo, cuidadoso y adaptado a la realidad de un municipio que aspira a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de la administración local.

Este documento recoge el conjunto de medidas que el Ayuntamiento se compromete a poner en marcha para prevenir la discriminación, corregir posibles desigualdades y asegurar que el principio de igualdad de trato y oportunidades esté presente en todos los procesos relacionados con la gestión del personal. El Plan se alinea con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que regulan la elaboración, aplicación y registro de los planes de igualdad y las medidas de igualdad retributiva.

Su diseño se basa en un diagnóstico riguroso y realista, que ha analizado tanto datos objetivos sobre la plantilla como las percepciones y propuestas del propio personal, recogidas a través de formularios anónimos y un proceso de escucha activa.

La aprobación de este Plan representa un paso importante dentro del compromiso institucional del Ayuntamiento de Garlitos con el buen gobierno, la mejora organizativa y los valores democráticos. Desde su escala local, este Plan se suma a la construcción de un entorno laboral más justo, profesional, inclusivo y respetuoso con los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la entidad.

DOCUMENTO COMUNICACIÓN: 5. Compromiso políticas de igualdad	IDENTIFICADORES	
OTROS DATOS Código para validación: 21CCH-UJ3X9-RVCK2 Fecha de emisión: 20 de Marzo de 2025 a las 13:01:23 Página 1 de 1	FIRMAS El documento ha sido firmado por : 1.- ALCALDE de GARLITOS. Firmado 20/03/2025 12:57	ESTADO FIRMADO 20/03/2025 12:57



Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 130668 21CCH-UJ3X9-RVCK2 451 CA693322ACBB7A62FACD44584DC0749B85F) generado con la aplicación Inform@lic Firmado. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: <https://sede.garlitos.es/verificadocumento/>



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

GARANTÍA DEL COMPROMISO Del Alcalde del Ayuntamiento de Garlitos con el I Plan de Igualdad

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

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

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

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

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

En Garlitos, en la fecha indicada en la firma.
El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Garlitos
Firmado electrónicamente



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

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

En Garlitos, siendo las doce horas y dieciseis minutos del día veinte de marzo de 2025, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento, reunidas,

por una parte, la representación del Ayuntamiento como empresa:

- D. José Álvaro Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Garlitos
- D^a. Mercedes María Rodríguez Barrera, Concejala del Ayuntamiento de Garlitos

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- D. Ventura López Dávila en representación de CC.OO.
- D^a. María Esther Castillo Nieto, en representación de UGT

y en calidad de Secretaria:

- D^a. Ana Isabel Castellanos Hervás, en calidad de Secretaria del Ayuntamiento de Garlitos,

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

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

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

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

En representación del Ayuntamiento por:

- D. José Álvaro Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Garlitos
- D^a. Mercedes María Rodríguez Barrera, Concejala del Ayuntamiento de Garlitos

En representación las empleadas y empleados públicos por :

- D. Ventura López Dávila en representación de CC.OO.
- D^a. María Esther Castillo Nieto, en representación de UGT

En el caso de UGT, se reconoce su derecho a participar en la misma por el hecho de ser sindicato más representativo a nivel estatal y autonómico, de tal forma que se está legitimado para estar presente con voz, pero sin voto.

Y en calidad de Secretaria:

- D^a. Ana Isabel Castellanos Hervás, en calidad de Secretaria del Ayuntamiento de Garlitos,



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

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

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a D. José Álvaro Rodríguez y Secretaria D^a. Ana Isabel Castellanos Hervás.

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

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

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

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

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

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

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

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

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

3.3 Confidencialidad.

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

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

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

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

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

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

3.5. Otras disposiciones.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad acuerda dar traslado del siguiente escrito:

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta,



Ayuntamiento de Garlitos
(Badajoz)

entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

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

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

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las doce horas y veintidos minutos del día 20 de marzo de 2025.

Firma:

D. José Álvaro Rodríguez
Alcalde-Presidente del Ayto. de Garlitos

Firma:

D^a. Mercedes María Rodríguez Barrera
Concejal del Ayuntamiento de Garlitos

Firma:

D. Ventura Lopez Davila
En representación de CC.OO

Firma:

D^a. María del ^{Esther} Carmen Castillo Nieto
En representación de UGT

Firma:

D^a. Ana Isabel Castellanos Hervás
Secretaria del Ayuntamiento de Garlitos

INFORME DIAGNÓSTICO Ayuntamiento de Garlitos

METODOLOGÍA

Proceso de elaboración

El presente diagnóstico constituye la primera fase para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Garlitos. Se ha desarrollado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y siguiendo las directrices metodológicas propuestas por el Ministerio de Igualdad en su *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*.

La elaboración del diagnóstico se ha llevado a cabo a través de un enfoque participativo, incorporando tanto fuentes documentales como la voz del personal del Ayuntamiento. El objetivo principal ha sido obtener una imagen clara y realista de la situación actual en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

Herramientas utilizadas

Para la recogida de información se han empleado distintas herramientas, entre ellas:

- Análisis de documentación facilitada por el Ayuntamiento (anexo de personal, registro retributivo, actas, compromisos institucionales...).
- Formularios anónimos dirigidos a la plantilla.
- Cuestionarios específicos para personal en puestos directivos y responsables de formación, selección y promoción.
- Entrevistas informales con personas clave del equipo técnico y político.
- Revisión del lenguaje y contenidos utilizados en los procesos de selección más recientes.

Periodo de trabajo

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

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

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

Participantes

En el proceso de diagnóstico han participado activamente las personas integrantes de la Comisión Negociadora, así como personal técnico y político del Ayuntamiento de Garlitos. También se ha contado con la colaboración de la plantilla municipal mediante la cumplimentación de formularios anónimos, que han permitido conocer de forma directa sus percepciones, necesidades y propuestas.

Desde el equipo redactor del diagnóstico se agradece especialmente la disposición, colaboración y compromiso mostrado por el conjunto del Ayuntamiento de Garlitos, que ha facilitado en todo momento el acceso a la información, la coordinación del proceso y la implicación de los distintos perfiles que forman parte de la entidad.

Compromiso institucional

El Ayuntamiento de Garlitos ha manifestado formalmente su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la firma del documento “Garantía del compromiso del alcalde con el I Plan de Igualdad”, con fecha de 20 de marzo de 2025. En este documento, se establece la igualdad como principio estratégico en la política municipal y se encomienda a la Comisión Negociadora la tarea de seguimiento del presente plan.

Contextualización

El Ayuntamiento de Garlitos es una entidad local situada en la comarca de La Siberia, al noreste de la provincia de Badajoz. Se trata de un municipio de tamaño reducido, con una población en torno a los 500 habitantes, que presta servicios públicos básicos a la ciudadanía desde una estructura organizativa limitada, caracterizada por una plantilla reducida y una fuerte presencia de personal con contrato temporal o vinculado a programas públicos de empleo.

Este contexto tiene un impacto directo en la política de recursos humanos del Ayuntamiento, ya que muchos de los procesos de contratación se realizan a través del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), sin intervención directa en el diseño o ejecución de los mismos por parte del consistorio. Asimismo, las posibilidades de promoción profesional, desarrollo formativo o implementación de medidas estructurales son limitadas, debido a la escasez de personal y de recursos.

No obstante, el compromiso institucional del Ayuntamiento con la igualdad de género ha quedado formalizado con la constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad y la firma del documento de compromiso por parte del Alcalde-Presidente. Esta implicación representa una oportunidad para introducir mejoras progresivas, adaptadas a la realidad del municipio, que garanticen un entorno laboral justo, igualitario y respetuoso con los derechos de todas las personas trabajadoras.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Ayuntamiento de Garlitos
NIF	P0605700D
Domicilio social	Calle Felipe VI nº 35
Forma jurídica	Ayuntamiento
Responsable de la Entidad	
Nombre	José Álvaro Rodríguez
Cargo	Alcalde
Telf.	924636101
e-mail	ayuntamiento@garlitos.es
Responsable a nivel político de Igualdad	
Nombre	José Álvaro Rodríguez
Cargo	Alcalde
Telf.	924636101
e-mail	ayuntamiento@garlitos.es
Responsable a nivel técnico de Igualdad	

Nombre	Ana Isabel Castellanos Hervás					
Cargo	Secretaria-Interventora					
Telf.	924636101					
e-mail	ana.castellanos@garlitos.es					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	4	Total	13
Centros de trabajo	Ayuntamiento, Centro de día, Gimnasio					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
Sindicatos representados	CCOO					
Personal funcionario	Mujeres	1	Hombres	1	Total	2
Personal laboral	Mujeres	8	Hombres	3	Total	11
Personal estatutario	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Otros tipos	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
ACCIONES PREVIAS						
Planes de igualdad internos previos	NO					
Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo	NO					
Registro retributivo	SÍ					
Auditoría retributiva	NO					

ORGANIGRAMA

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL AYUNTAMIENTO – GARLITOS

Periodo de referencia: 2024

Personal funcionario

Categoría	Nº de personas
-----------	----------------

Secretaría-intervención (interina)	1
Auxiliar administrativo	1

Personal laboral

Categoría	Nº de personas
Limpiadora (vacante por jubilación)	1

Cargos públicos con dedicación

Alcalde-Presidente: D. José Álvaro Rodríguez

Dedicación: 75 %

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

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

Nota metodológica sobre el uso de fuentes de datos

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

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

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

Los resultados obtenidos permiten concluir lo siguiente:

- La plantilla municipal está integrada por 13 personas, con una clara mayoría de mujeres (69,2 %).
- La mayoría del personal activo trabaja en régimen de jornada parcial, tanto mujeres como hombres.
- Se observa una clara temporalidad en los contratos, reflejada en la baja antigüedad media (1,5 años en mujeres y 1,4 en hombres).
- La edad media de la plantilla se sitúa en torno a los 44 años, sin diferencias significativas por sexo.
- La mayor parte del personal desempeña funciones operativas o de servicios generales. También existe personal administrativo y técnico, aunque en menor proporción.
- Dentro de la estructura organizativa del Ayuntamiento de Garlitos, se identifica la existencia de un cargo directivo, correspondiente a la Secretaría-Intervención, que asume funciones de responsabilidad técnica y administrativa. Por otro lado, el Alcalde-Presidente ejerce la jefatura de personal, tal como establece la normativa de régimen local, aunque su condición de autoridad electa con dedicación parcial implica que no forma parte de la plantilla como personal del Ayuntamiento.

Composición general de la plantilla

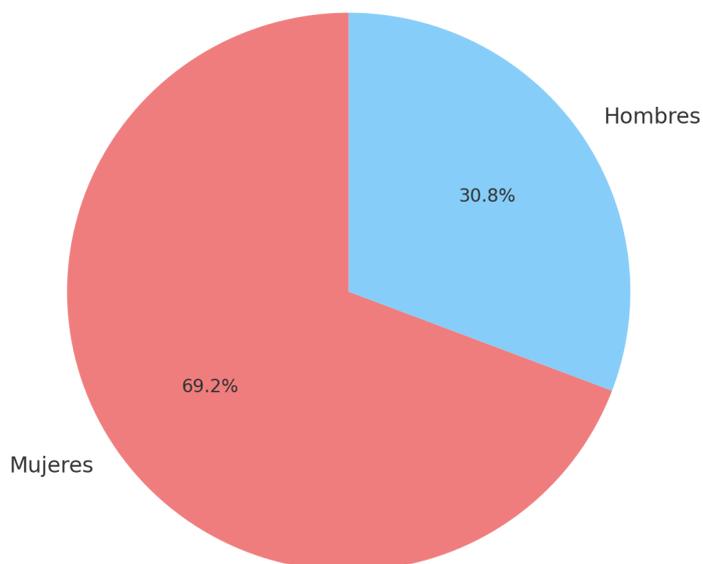
Según los datos reflejados en la ficha de identificación de la entidad, la plantilla estructural del Ayuntamiento de Garlitos está compuesta por un

total de 13 personas trabajadoras, de las cuales 9 son mujeres (69,2%) y 4 son hombres (30,8%).

Esta composición muestra una feminización clara de la plantilla, en línea con la tendencia observada en otros municipios del entorno, especialmente en el personal vinculado a servicios asistenciales, atención ciudadana y programas de empleo locales.

Sexo	Nº personas	Porcentaje
Mujeres	9	69,2 %
Hombres	4	30,8 %
Total	13	100 %

Composición general de la plantilla por sexo



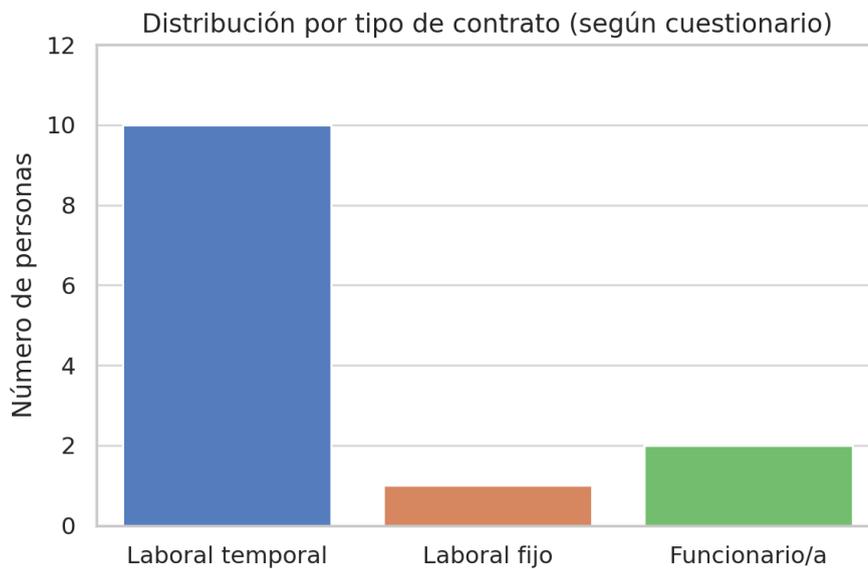
Tipo de contrato

La ficha de identificación indica que la plantilla estructural está compuesta por:

- 2 personas con nombramiento como personal funcionario
- 11 personas con contrato laboral

No se especifica si dentro del personal laboral existen contratos indefinidos o temporales, por lo que en ausencia de este detalle se hace constar únicamente la distinción entre funcionario/a y laboral.

Esta distribución es habitual en entidades locales pequeñas, donde la mayoría de los contratos se vinculan a programas de empleo temporal o subvencionados, y donde la consolidación de puestos suele estar condicionada por las convocatorias externas.



Jornada laboral

El análisis del tipo de jornada se ha realizado a partir del registro retributivo facilitado por el Ayuntamiento de Garlitos, que incluye una columna específica para el “% de jornada” asignado a cada persona trabajadora.

Este dato es fundamental para poder analizar correctamente la retribución desde la perspectiva de la igualdad, ya que permite normalizar los salarios según el tiempo de trabajo y detectar posibles desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

En el caso de Garlitos, el documento incluye un total de 58 registros. De ellos, únicamente 24 presentan valores numéricos válidos en la columna correspondiente a la jornada, mientras que los 34 restantes (un 58,6 %) aparecen con celdas vacías o con formatos no interpretables. Esta situación impide conocer con precisión si la jornada asignada es completa o parcial en más de la mitad de los casos, lo que constituye una limitación relevante tanto para el análisis como para la transparencia retributiva.

Aunque se valora positivamente que el documento incorpore este campo y que una parte de los registros esté correctamente completada, es importante señalar que la ausencia generalizada de esta información impide aplicar adecuadamente una perspectiva de género al análisis retributivo. El Real Decreto 902/2020 establece la obligación de registrar la jornada para poder identificar posibles diferencias de trato, especialmente en contextos donde existe una alta parcialidad o temporalidad, como ocurre habitualmente en muchos ayuntamientos pequeños.

Desde un enfoque de género, la falta de datos sobre jornada puede ser un impedimento para identificar desigualdades indirectas, como la mayor concentración de mujeres en contratos a jornada parcial o la asignación desigual de tiempo de trabajo en función del rol de cuidados. En este sentido, disponer del dato completo permitiría analizar si la parcialidad afecta de forma diferente a mujeres y hombres en cuanto a sus condiciones laborales y salariales, lo cual es clave para prevenir discriminaciones no visibles.

Por todo ello, se recomienda:

- Completar la información sobre el porcentaje de jornada en todos los registros del personal incluido en el documento.
- Homogeneizar el formato de esta columna para garantizar su correcto tratamiento técnico y estadístico.
- Asegurar que los registros retributivos futuros incluyan este dato de forma sistemática, para cumplir con lo establecido en la normativa vigente y avanzar en un análisis más justo, preciso y con enfoque de género.

Antigüedad media

El análisis de la antigüedad media del personal del Ayuntamiento de Garlitos se ha realizado a partir de dos fuentes complementarias: el registro retributivo facilitado por la entidad y el cuestionario anónimo cumplimentado por el personal en el marco del diagnóstico.

Según los datos extraídos del registro, y tomando como fecha de referencia el 1 de enero de 2025, se obtiene la siguiente antigüedad media:

Sexo	Antigüedad media (años)
Mujeres	1,5 años
Hombres	1,3 años

Estos resultados confirman una antigüedad general baja en la plantilla, coherente con la alta rotación observada en este tipo de entidades locales, donde muchas contrataciones están vinculadas a programas temporales, subvenciones y necesidades de servicio puntuales.

En paralelo, el cuestionario distribuido al personal muestra una percepción alineada con esta situación. De las 13 personas que respondieron, 9 indican tener menos de 2 años de antigüedad, y solo 4 afirman contar con una trayectoria de más de 5 años en la entidad.

Este cruce entre datos formales y percepción del personal pone de manifiesto un patrón de empleo de carácter inestable y discontinuo, aunque en algunos casos se dé una reincorporación recurrente a lo largo del tiempo. La plantilla está compuesta en su mayoría por personas que no consolidan su vínculo con el Ayuntamiento, lo que puede tener implicaciones importantes en la planificación, el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia.

Desde una perspectiva de género, no se observan diferencias significativas en los datos de antigüedad media entre mujeres y hombres, lo cual indica un patrón común de rotación sin sesgos aparentes. No obstante, esta situación también dificulta la consolidación de derechos laborales, la participación en acciones formativas prolongadas o el acceso a procesos de promoción, especialmente en aquellos perfiles más feminizados.

Propuesta de mejora:

- Continuar con el seguimiento anual de este indicador para valorar la evolución de la estabilidad laboral.
- Tener en cuenta esta realidad en el diseño de medidas de formación, conciliación y participación interna, adaptándolas a una plantilla con trayectorias dispares y con fuerte rotación.
- Explorar, en coordinación con otras administraciones, posibles vías de consolidación o estabilización de determinados perfiles funcionales.

Edad media

El análisis de la edad media del personal del Ayuntamiento de Garlitos se ha realizado a partir del registro retributivo, tomando como referencia el 1 de enero de 2025. Los datos obtenidos muestran una plantilla relativamente joven, con una ligera diferencia entre mujeres y hombres.

Sexo	Edad media (años)
Mujeres	44,3
Hombres	42,9

La plantilla municipal se sitúa, por tanto, en una franja de edad activa y en disposición de asumir procesos de formación, desarrollo profesional y participación institucional. Este dato, combinado con la baja antigüedad detectada, sugiere que muchas personas se incorporan al Ayuntamiento en etapas intermedias de su trayectoria profesional, posiblemente tras experiencias laborales previas en otros ámbitos o entidades.

Desde una perspectiva de género, la diferencia entre la edad media de mujeres y hombres no es especialmente significativa. No obstante, puede ser útil tenerla en cuenta a la hora de diseñar medidas formativas, procesos de incorporación digital o acciones de conciliación, especialmente en aquellas fases del ciclo vital en las que las responsabilidades familiares o de cuidado pueden tener mayor impacto.

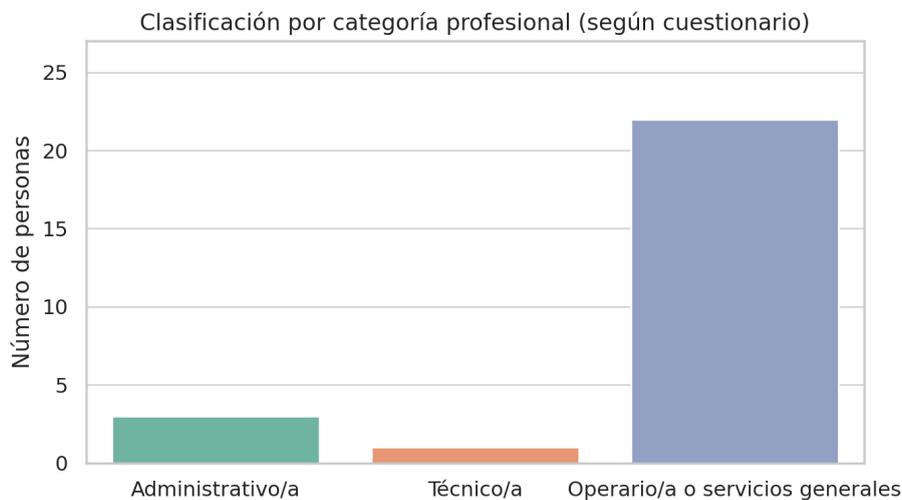
Propuesta de mejora:

- Seguir monitorizando este indicador de forma anual, desagregado por sexo.
- Tener en cuenta la edad media de la plantilla a la hora de adaptar los contenidos y formatos de formación interna.
- Considerar posibles necesidades diferenciadas según tramos de edad, en especial en el uso de herramientas digitales, el diseño de procesos participativos y el acceso a la información institucional.

Clasificación por puesto

En función de la información facilitada en el anexo de personal y los formularios, se observa que la mayor parte de la plantilla desempeña tareas operativas o de servicios, seguidas del personal administrativo y técnico.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total
Personal administrativo	2	1	3
Personal técnico	1	0	1
Personal operario/no cualificado	13	9	22
Total reflejado en cuestionario	16	10	26



Nivel de estudios

El análisis del nivel de estudios del personal del Ayuntamiento de Garlitos se ha realizado a partir de la información contenida en el registro retributivo. Aunque este documento puede incluir personas que no forman parte de la plantilla estructural en la actualidad, permite obtener una visión general del perfil formativo del conjunto del personal que ha prestado servicios en la entidad durante el ejercicio analizado.

La categoría más representada es la de *primera etapa de educación secundaria obligatoria* (nivel 23), que agrupa a un total de 50 personas, distribuidas de forma equilibrada entre mujeres y hombres. Este dato es coherente con los perfiles profesionales predominantes en la plantilla, vinculados mayoritariamente a tareas operativas o servicios generales.

En niveles formativos superiores se identifican:

- 4 personas con *enseñanzas universitarias de primer ciclo* (nivel 54), con mayor presencia femenina.
- 3 personas con *estudios de bachillerato* (nivel 32), también con predominio de mujeres.

Estos datos permiten orientar futuras acciones formativas desde una perspectiva realista y adaptada, y muestran que existe una base formativa suficiente para impulsar procesos de actualización, cualificación o desarrollo competencial, especialmente en ámbitos vinculados a la igualdad, la atención ciudadana y la digitalización.

Representación legal del personal

La plantilla del Ayuntamiento de Garlitos cuenta actualmente con representación legal a través de un delegado de personal, adscrito al sindicato CCOO. Esta representación, asumida por un trabajador de la entidad, garantiza la existencia de un canal formal para la defensa de los derechos laborales y la participación activa en los procesos de negociación que afectan al conjunto de la plantilla.

La existencia de esta figura resulta especialmente valiosa en un contexto de plantilla reducida y alta rotación, ya que refuerza la protección de las personas trabajadoras y contribuye a garantizar la igualdad de trato en el acceso a la información, las condiciones laborales y los procesos internos.

Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha contado, además, con la participación activa del delegado de personal en la Comisión Negociadora, así como con la colaboración del conjunto de la plantilla mediante la cumplimentación de formularios anónimos, lo que ha permitido recoger percepciones, propuestas y preocupaciones de forma estructurada y respetuosa.

Clasificación profesional y grupos

El análisis de la clasificación profesional se ha realizado a partir del cuestionario distribuido a la plantilla y del anexo de personal. No se dispone de una clasificación oficial en términos de grupos A1, A2, C1, etc., por lo que se ha trabajado con bloques funcionales reales.

El personal se encuentra distribuido en tres grandes grupos:

- Personal administrativo, compuesto por 3 personas (2 mujeres y 1 hombre).
- Personal técnico, con una sola persona (mujer).
- Personal operario o de servicios generales, que agrupa a la gran mayoría de la plantilla, con un reparto mixto de 13 mujeres y 9 hombres.

Tipo de puesto	Mujer es	Hombr es	Tot al	% mujeres	% hombres
Personal administrativo	2	1	3	66,7 %	33,3 %
Personal técnico	1	0	1	100 %	0 %
Personal operario o servicios generales	13	9	22	59,1 %	40,9 %

Total	16	10	26	61,5 %	38,5 %
-------	----	----	----	--------	--------

Esta clasificación funcional refleja una ligera segregación horizontal, con una mayor presencia femenina en los puestos técnicos y administrativos, y una distribución algo más equilibrada en los perfiles operativos. No se ha identificado la existencia de mandos intermedios ni de sistemas de carrera profesional estructurados.

Se recomienda, como medida futura, definir un sistema de clasificación profesional más estandarizado y transparente, que permita el seguimiento de posibles desigualdades retributivas y de oportunidades de promoción.

Registro retributivo

El análisis retributivo se ha realizado conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para ello, se ha utilizado la información contenida en el registro retributivo facilitado por el Ayuntamiento, con datos desagregados por sexo, tipo de jornada, categoría y percepciones anuales.

Los resultados del análisis muestran que:

- La retribución media anual de los hombres es de 12.907,69 euros.
- La retribución media anual de las mujeres es de 13.750,18 euros.

En este caso, se observa una ligera diferencia a favor de las mujeres, que podría estar relacionada con la concentración femenina en determinados puestos técnicos o administrativos con mayor carga horaria o valoración económica.

No obstante, para interpretar correctamente esta diferencia sería necesario contar con una clasificación profesional más detallada, así como con información sobre funciones y niveles de responsabilidad por puesto. Tampoco se ha elaborado hasta la fecha una auditoría retributiva, lo que impide valorar la existencia de posibles desigualdades indirectas derivadas de complementos salariales o pluses vinculados a criterios subjetivos.

Se valora de forma positiva que el Ayuntamiento haya elaborado y compartido su registro retributivo, lo cual constituye un avance importante en términos de transparencia y compromiso con la igualdad salarial.

El análisis del registro retributivo del Ayuntamiento de Garlitos se ha realizado conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y siguiendo las indicaciones recogidas en la Guía para la elaboración del registro retributivo publicada por el Ministerio de Igualdad. Para ello, se ha tomado como base la hoja "1.1 Prom.Cobrado", que recoge la comparativa salarial por sexo y categoría profesional.

1. Salario base

El registro incluye los valores medios anuales de salario base para mujeres y hombres, desagregados por categoría profesional. Se observa que:

- En las categorías vinculadas al convenio de administración pública, las mujeres presentan salarios base medios más elevados, debido a su presencia en niveles con mayor valoración retributiva.
- En las categorías de campo y construcción, los salarios base son similares entre mujeres y hombres, sin diferencias significativas.

2. Complementos salariales

Los datos muestran diferencias más marcadas en los complementos:

- En algunos grupos profesionales, los hombres perciben complementos más elevados, especialmente en el nivel 418 del convenio de administración pública.
- Las mujeres, por su parte, concentran los complementos más altos en el nivel 126 del mismo convenio, lo que puede estar relacionado con antigüedad, tipo de funciones o características del contrato.

Estas diferencias, aunque no necesariamente indicativas de discriminación, sí evidencian la necesidad de seguir trabajando en la transparencia de los criterios de asignación de complementos.

Cumplimiento técnico y observaciones

La estructura general del registro cumple parcialmente con los requisitos legales: incluye el desglose por sexo y por grupo profesional, y distingue entre salario base y complementos. Sin embargo, no incorpora los valores medianos, que son obligatorios según la normativa, ni una sección sistemática de percepciones extrasalariales más allá del registro en blanco. Esta limitación reduce la capacidad para identificar desigualdades indirectas o brechas ocultas.

Recomendaciones

- Incluir en futuras versiones los valores medianos para cada tipo de retribución, tal como exige el artículo 5 del RD 902/2020.
- Sistematizar los conceptos de percepciones extrasalariales para facilitar su análisis desde la perspectiva de género.
- Revisar los criterios de asignación de complementos y asegurar que se apliquen de forma objetiva y transparente.

Conclusión interpretativa

La plantilla del Ayuntamiento de Garlitos presenta una estructura reducida y condicionada por la temporalidad y parcialidad de los contratos. La rotación es alta, y las posibilidades de consolidación laboral son limitadas, lo que dificulta el desarrollo de políticas de igualdad a largo plazo. No obstante, la paridad existente y la implicación institucional ofrecen una base sólida para introducir mejoras que se adapten a esta realidad, prestando especial atención a la conciliación, la formación y el acompañamiento en procesos de contratación pública.

Análisis cualitativo del personal

Presentación del formulario y estructura

Para la elaboración del presente diagnóstico se difundieron dos formularios diferenciados:

- Un formulario general dirigido al conjunto de la plantilla municipal.
- Un formulario específico para personas con funciones de dirección o responsabilidad política o técnica.

Ambos formularios incluían preguntas cerradas y abiertas, estructuradas en tres bloques:

- **Parte A:** Igualdad general y percepción de la cultura organizativa.
- **Parte B:** Procesos internos (selección, promoción, conciliación).
- **Parte C:** Retribuciones y percepción de trato igualitario.

Participación del personal

Se recibieron un total de 13 respuestas por parte de la plantilla general y 1 respuesta desde el equipo directivo. La participación es significativa, especialmente teniendo en cuenta el tamaño reducido de la plantilla y la alta rotación existente en el personal municipal.

Esta muestra permite obtener una visión razonablemente representativa de las percepciones, inquietudes y propuestas relacionadas con la igualdad en el entorno de trabajo.

Participación y perfil de las personas encuestadas

El cuestionario de diagnóstico fue cumplimentado por 13 personas de la plantilla del Ayuntamiento de Garlitos. Esta cifra representa una participación relevante en relación con el tamaño de la plantilla activa, lo que permite obtener una muestra significativa para el análisis cualitativo.

Entre las personas encuestadas predominan las mujeres, lo cual es coherente con la feminización general de la plantilla. La mayoría de las respuestas proceden de personal con contrato laboral temporal, reflejando la estructura actual del Ayuntamiento. Se observa diversidad en cuanto a edad, antigüedad y funciones desempeñadas. Un porcentaje importante de las personas participantes declara tener responsabilidades de cuidado, lo cual aporta valor añadido al análisis de las medidas de conciliación.

Análisis de aportaciones abiertas

- Las respuestas abiertas reflejan una percepción mayoritaria de buen clima laboral y ausencia de discriminación directa.
- Algunas respuestas apuntan a que la feminización de la plantilla responde al tipo de puestos ofertados y no a una discriminación estructural.
- No se han identificado observaciones que denuncien desigualdades graves o situaciones conflictivas.
- En el formulario de dirección, se percibe un compromiso elevado con la igualdad como valor institucional.

Interpretación

Los resultados muestran una valoración muy alta en los tres ítems:

- Se reconoce la igualdad como un principio básico de la organización.
- Se percibe una compatibilidad plena entre la igualdad y la cultura institucional.
- La dirección manifiesta un fuerte compromiso con la igualdad de trato y oportunidades.

Estas respuestas reflejan una visión positiva desde el equipo directivo, alineada con el compromiso institucional ya expresado en los documentos oficiales.

Percepción general sobre la igualdad

Las respuestas del personal del Ayuntamiento de Garlitos reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto a la igualdad de trato y oportunidades en la entidad. La mayoría considera que las relaciones laborales son equilibradas y respetuosas, y que no existen discriminaciones explícitas por razón de sexo.

No obstante, también se detecta una falta de información estructurada sobre si el Ayuntamiento dispone de herramientas específicas en materia de igualdad, como planes, protocolos o figuras responsables. Algunas personas señalan que, aunque no haya situaciones de desigualdad visibles, tampoco existen mecanismos formales que garanticen su prevención.

Estas respuestas apuntan a un entorno laboral donde predomina un trato correcto y equitativo, pero donde aún no se han desarrollado políticas activas de igualdad más allá del compromiso general.

Conciliación y uso de permisos

Las personas encuestadas manifiestan conocer los permisos básicos de conciliación, especialmente los relacionados con la atención a menores o personas dependientes. Sin embargo, indican que su uso no está del todo normalizado y que, en muchos casos, las adaptaciones o reducciones de jornada se gestionan de forma informal, dependiendo de acuerdos puntuales con la Alcaldía.

La mayoría considera que puede conciliar su vida personal, familiar y laboral, aunque reconocen que los procedimientos no siempre son claros y que no existe un protocolo interno que oriente o visibilice los derechos disponibles. También se señala que las mujeres tienden a asumir en mayor medida las responsabilidades de cuidado, lo que puede generar desigualdades indirectas en el ejercicio de estos derechos.

Las aportaciones sugieren que formalizar estas medidas y difundirlas entre la plantilla sería un paso importante para asegurar su aplicación igualitaria y evitar que dependan únicamente de la buena voluntad institucional.

Promoción profesional

En relación con la promoción profesional, la mayoría de las personas encuestadas indica que no ha tenido oportunidad de promocionar dentro del Ayuntamiento. Esta percepción está vinculada a la propia estructura del consistorio, donde no existen escalas jerárquicas ni itinerarios de progresión profesional definidos.

La plantilla señala que los contratos suelen estar asociados a programas temporales, lo que limita cualquier posibilidad real de ascenso o consolidación. No obstante, las personas participantes no perciben desigualdades de género en el acceso a responsabilidades, sino más bien una ausencia general de mecanismos de promoción aplicables a todo el personal.

Se destaca la necesidad de definir mejor los criterios de progresión profesional, especialmente de cara a futuras estabilizaciones o

consolidaciones, y se valora positivamente que el Plan de Igualdad pueda contribuir a dotar de mayor transparencia y equidad a este aspecto.

Formación

Una parte significativa de las personas encuestadas declara que no ha participado en acciones formativas en los últimos años. Este dato es coherente con lo reflejado en la documentación aportada, donde no se han registrado formaciones organizadas directamente por el Ayuntamiento durante el último ejercicio.

A pesar de ello, se reconoce la importancia de la formación continua, especialmente en áreas como atención a la ciudadanía, competencias digitales, prevención de riesgos laborales o igualdad de género. Algunas personas indican que han accedido a cursos a través de convocatorias externas, pero que no existe una planificación sistemática ni un criterio claro para el acceso o la comunicación de estas oportunidades.

Se señala también la necesidad de que las acciones formativas, cuando se ofrezcan, estén bien difundidas, cuenten con suficiente antelación y se adapten a los horarios del personal. El interés mostrado por la plantilla supone una oportunidad para incorporar en el Plan de Igualdad propuestas de formación realistas y accesibles, incluso en formatos breves o colaborativos.

Acoso sexual y por razón de sexo

La mayoría de las personas encuestadas manifiesta no saber si el Ayuntamiento dispone de un protocolo específico frente al acoso sexual o por razón de sexo. Tampoco tienen claridad sobre qué hacer o a quién dirigirse en caso de vivir o presenciar una situación de este tipo en el entorno laboral.

No se han reportado casos concretos ni se percibe un clima laboral conflictivo. Sin embargo, esta falta de información y de mecanismos visibles se interpreta como una debilidad organizativa, especialmente en un contexto donde la prevención resulta fundamental.

Las personas participantes coinciden en que sería importante contar con herramientas claras para prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso. Consideran prioritario establecer un protocolo de actuación, así como ofrecer formación básica al personal sobre este tema, tanto desde el punto de vista legal como práctico.

Necesidades detectadas

A partir del análisis de las respuestas abiertas del cuestionario, se identifican varias necesidades clave señaladas por el personal para avanzar hacia un entorno laboral más igualitario:

- Disponer de un protocolo claro y accesible sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Mejorar la información sobre los derechos de conciliación y cómo ejercerlos.
- Acceder a acciones formativas adaptadas a la realidad del personal municipal.
- Establecer criterios transparentes para el acceso a formación y promoción.
- Reforzar la comunicación institucional del compromiso con la igualdad.

Estas necesidades coinciden con los ejes prioritarios establecidos en el diagnóstico cuantitativo y reafirman la importancia de acompañar el Plan de Igualdad con medidas estructuradas, adaptadas a la realidad del municipio y consensuadas con la plantilla.

Valoración del Plan de Igualdad

Las personas encuestadas valoran de forma positiva la elaboración del Plan de Igualdad por parte del Ayuntamiento de Garlitos. Consideran que se trata de una iniciativa necesaria para mejorar el funcionamiento interno, garantizar un entorno laboral más profesional y equitativo, y visibilizar el compromiso institucional con los derechos laborales de toda la plantilla.

Algunas respuestas expresan interés por participar activamente en su desarrollo y seguimiento, mientras que otras muestran expectativas favorables en cuanto a su impacto a medio plazo. También se percibe el deseo de que el Plan no se limite a un documento formal, sino que se traduzca en medidas concretas, adaptadas a la realidad de la entidad.

La elaboración del diagnóstico ha sido valorada como una oportunidad para reflexionar de manera colectiva sobre la situación actual y las posibilidades de mejora en igualdad, conciliación y trato justo.

Presentación del formulario y estructura

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

El formulario estaba estructurado en tres partes diferenciadas:

Parte A. Datos sociodemográficos

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

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

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

4. La selección de personal es objetiva y ofrece igualdad de oportunidades.
5. La formación es accesible a todas las personas, independientemente del sexo.
6. El acceso a la promoción profesional se produce en condiciones de igualdad.
7. La entidad dispone de un plan o medidas en materia de igualdad.
8. Se aplican criterios igualitarios en la carrera profesional.
9. Existe participación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad.
10. Los procesos de selección internos se realizan en condiciones de igualdad.
11. La promoción profesional se realiza en igualdad de condiciones.
12. La carrera profesional se desarrolla sin discriminación por razón de sexo.
13. Las retribuciones se ajustan a criterios de igualdad.
14. Se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Parte C. Preguntas abiertas

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

Participación del personal y análisis de aportaciones abiertas

El formulario fue respondido por 13 personas de la plantilla del Ayuntamiento de Garlitos. Esta participación, aunque numéricamente moderada, resulta representativa si se tiene en cuenta el tamaño reducido del equipo municipal y la alta rotación del personal vinculado a programas temporales.

Las respuestas abiertas fueron menos numerosas que las valoraciones cerradas, pero aun así permitieron identificar algunos comentarios relevantes. Entre ellos destacan observaciones relacionadas con:

- La necesidad de mayor claridad en los derechos de conciliación.
- El interés por una mayor visibilidad institucional de la igualdad como valor transversal.
- La petición de acciones formativas prácticas, adaptadas a las funciones reales del personal.
- El deseo de contar con canales de información más accesibles sobre igualdad, procedimientos y protocolos.

Aunque algunas personas no identifican carencias importantes, la mayoría expresa una disposición positiva hacia la mejora y reconoce el valor del Plan de Igualdad como herramienta útil para formalizar y reforzar derechos.

Propuestas de mejora planteadas por la plantilla

Las personas que participaron en el cuestionario formularon diversas propuestas orientadas a reforzar la igualdad en el Ayuntamiento de Garlitos. Estas sugerencias, recogidas a través de las preguntas abiertas, permiten identificar líneas de acción que pueden incorporarse al Plan de Igualdad de forma progresiva y adaptada al contexto local.

Entre las propuestas concretas destacan:

- Impulsar formación interna sobre igualdad de género y derechos laborales vinculados a la conciliación.
- Desarrollar acciones informativas periódicas sobre normativa, protocolos y recursos disponibles.

- Garantizar una mayor transparencia en los criterios retributivos y en el acceso a formación o promoción.
- Fomentar el uso corresponsable de los permisos de conciliación, sensibilizando a toda la plantilla.
- Establecer mecanismos accesibles de prevención y actuación ante el acoso, incluyendo formación específica y protocolos.

Estas aportaciones muestran una voluntad clara de avanzar hacia un entorno laboral más consciente, equitativo y respetuoso. La incorporación de estas medidas en el Plan de Igualdad contribuirá a fortalecer el compromiso institucional con la mejora continua.

Gráfico 1. Percepción del personal sobre aspectos generales de igualdad

El personal valora muy positivamente la existencia de igualdad de trato en la entidad. Las puntuaciones más altas se concentran en:

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

Estos resultados reflejan una percepción global favorable respecto a los principios básicos de igualdad en el Ayuntamiento.

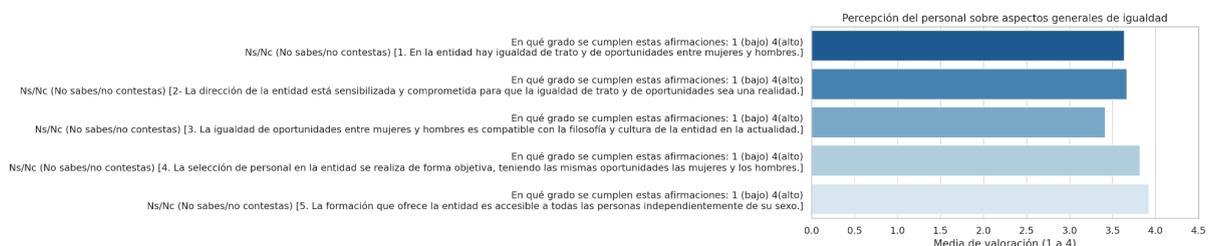


Gráfico 2. Valoración del personal sobre procesos y estructura organizativa

Las valoraciones en este bloque siguen siendo positivas, aunque con cierta dispersión. Se perciben como áreas más consolidadas:

- La participación equilibrada entre mujeres y hombres.
- La existencia de medidas en materia de igualdad.

En cambio, se observa un margen de mejora en los ítems relacionados con:

- La aplicación de criterios igualitarios en la carrera profesional.
- La igualdad en los procesos de selección internos.

Estos resultados apuntan a una base positiva, pero con potencial de desarrollo en la estructuración de procesos y oportunidades de promoción.

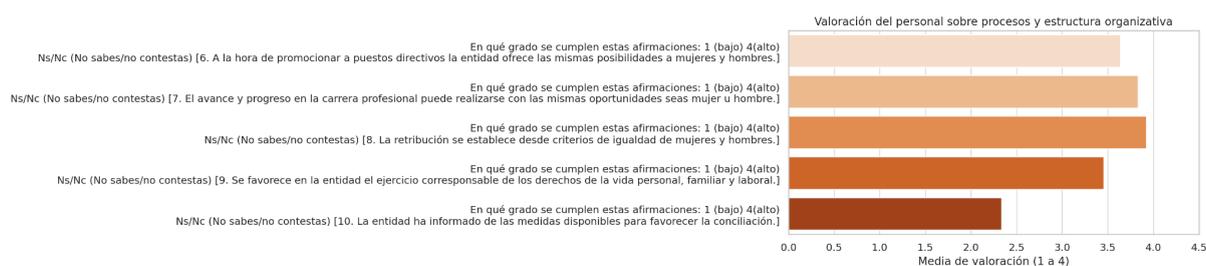


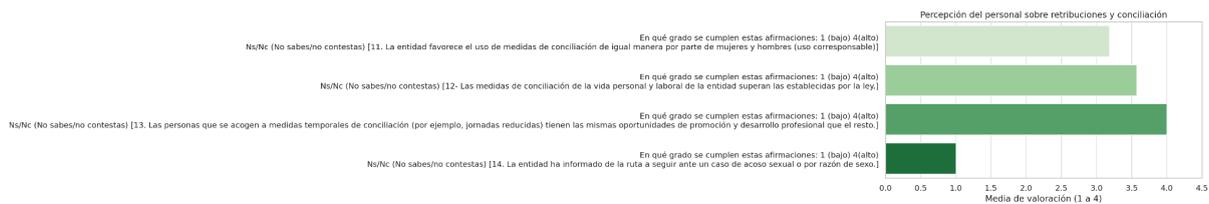
Gráfico 3. Percepción del personal sobre retribuciones y conciliación

En este bloque, las valoraciones se mantienen en una franja media-alta. Los aspectos mejor valorados son:

- La igualdad en la carrera profesional.
- La equidad en las retribuciones.

El ítem con menor puntuación corresponde a la garantía del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, lo que indica la necesidad de reforzar medidas y mecanismos más explícitos en esta área.

Este análisis visual permite priorizar acciones concretas en el futuro Plan de Igualdad, especialmente en torno a conciliación y formalización de procedimientos internos.



Percepción de la dirección sobre la igualdad

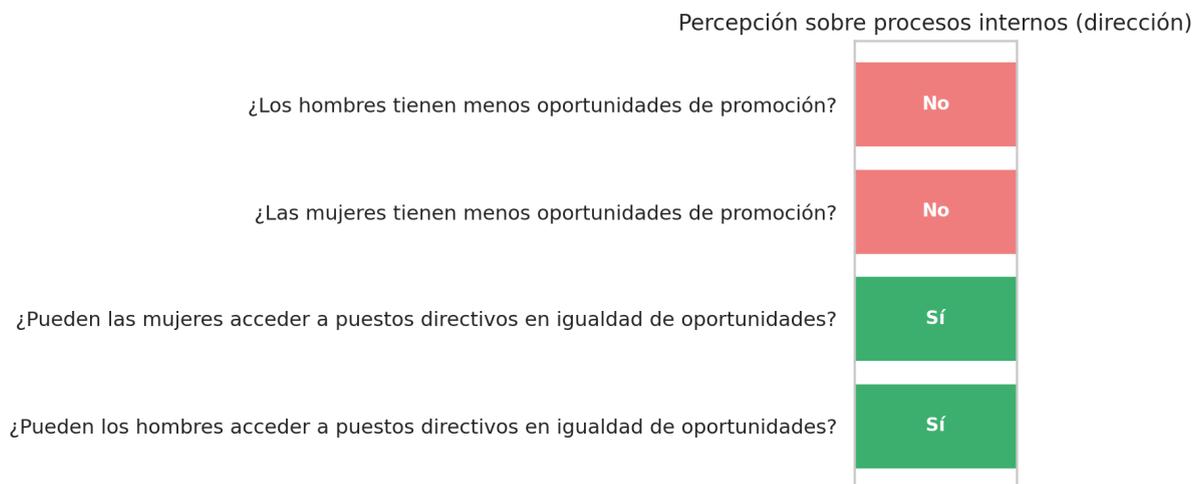
En el marco del diagnóstico, se recogió también la percepción del equipo directivo mediante un formulario específico. Este cuestionario incluía tanto valoraciones cuantitativas como preguntas abiertas sobre la igualdad de trato, los procesos internos y la cultura organizativa. La información obtenida ofrece una visión complementaria, que permite contrastar la percepción del personal con la perspectiva institucional, y aporta elementos valiosos para el diseño de medidas realistas y consensuadas en el futuro Plan de Igualdad.



La persona encuestada del equipo directivo considera que:

- Tanto hombres como mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de condiciones.
- No existen diferencias en las oportunidades de promoción entre mujeres y hombres en la entidad.

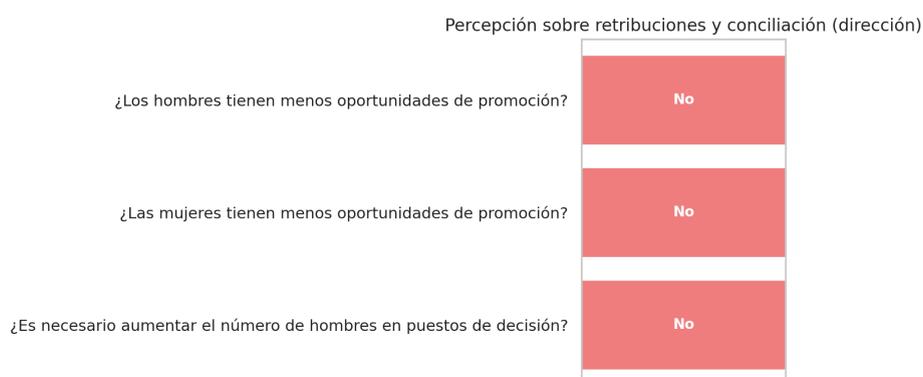
Esta percepción reafirma una visión de equidad en el acceso y progresión dentro de la estructura organizativa. Si bien estos resultados deben interpretarse con cautela al basarse en una única respuesta, son coherentes con el reducido tamaño de la plantilla y la escasa existencia de niveles jerárquicos en el Ayuntamiento.



La persona encuestada considera que:

- No es necesario aplicar acciones positivas para aumentar la presencia de hombres en puestos de decisión.
- No existen desigualdades en las oportunidades de promoción, ni para mujeres ni para hombres.

Esta visión coherente con la estructura organizativa del Ayuntamiento de Garlitos, donde no se identifican cargos intermedios ni un sistema de progresión interna estructurado. El gráfico permite visualizar de forma directa y clara la valoración en cada aspecto.



ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Formación

Situación actual

Según la información facilitada por el Ayuntamiento de Garlitos a través del formulario específico de diagnóstico, durante el año 2024 no se ha registrado ninguna acción formativa dirigida a la plantilla municipal. Tampoco se han contabilizado horas de formación realizadas dentro o fuera del horario laboral, ni ayudas económicas para formación externa, permisos para exámenes u otras medidas similares.

Del mismo modo, no constan planes de desarrollo profesional ni acciones específicas de capacitación vinculadas a la adaptación de puestos o al desarrollo de competencias clave como informática, gestión del tiempo o liderazgo.

Interpretación de resultados

La ausencia de formación detectada no debe interpretarse como una carencia por parte del Ayuntamiento, sino como una consecuencia lógica del reducido tamaño de la plantilla y de su alta rotación, asociada a la temporalidad y parcialidad de los contratos. En contextos como el de Garlitos, donde muchas personas trabajadoras están contratadas para periodos breves o en el marco de programas públicos, es frecuente que no se desarrollen planes de formación sistemáticos.

Propuesta de mejora

No obstante, el desarrollo del Plan de Igualdad puede suponer una oportunidad para incorporar pequeñas acciones formativas accesibles y progresivas, adaptadas a la realidad del municipio. Se recomienda priorizar aquellas temáticas que tengan impacto directo en la igualdad y la mejora del clima laboral, como:

- Sensibilización sobre igualdad de género.
- Formación en lenguaje administrativo no sexista.
- Capacitación básica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporación de módulos formativos breves en futuras contrataciones.

Promoción profesional

Situación actual

Según la información recopilada a través del formulario específico, en el Ayuntamiento de Garlitos no se han desarrollado en el último año procesos internos de promoción profesional ni se ha identificado la existencia de mecanismos formales para el ascenso dentro de la estructura organizativa.

Tampoco se han declarado planes de desarrollo profesional, ni convocatorias internas dirigidas a la cobertura de vacantes por parte del personal ya vinculado a la entidad. Esta situación es coherente con el modelo de gestión de recursos humanos del Ayuntamiento, caracterizado por una plantilla reducida, de alta rotación y dependiente en gran parte de convocatorias externas a través del SEXPE.

Interpretación de resultados

La ausencia de promoción profesional no debe entenderse como una carencia, sino como una consecuencia directa de la estructura funcional del Ayuntamiento, donde la mayoría del personal accede mediante programas de contratación temporal y las posibilidades de continuidad o consolidación son muy limitadas.

Asimismo, el reducido número de puestos y la ausencia de escalas intermedias en la organización hacen que no existan itinerarios reales de progresión profesional dentro de la plantilla.

Propuesta de mejora

Como medida de mejora, se recomienda que el Ayuntamiento valore la posibilidad de:

- Fomentar la participación del personal en procesos de estabilización o consolidación cuando se convoquen a nivel regional o nacional.
- Informar de manera proactiva al personal sobre oportunidades de promoción en otras administraciones públicas.
- Incorporar criterios de igualdad y perspectiva de género en futuras bases de selección interna o externa.
- Identificar, en caso de repetición de contrataciones temporales en ciertos puestos, la posibilidad de implementar procesos de evaluación competencial para facilitar trayectorias laborales más estables.

Procesos de selección y contratación

Situación actual

El Ayuntamiento de Garlitos ha facilitado información detallada sobre los cuatro procesos de selección realizados entre noviembre de 2024 y marzo de 2025. Estos procesos correspondieron a las siguientes categorías: personal de limpieza, auxiliar administrativo/a y monitor/a sociocultural.

En todos los casos, las candidaturas recibidas provinieron exclusivamente del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), sin participación directa del Ayuntamiento en la definición o captación activa de perfiles. Esta circunstancia es habitual en municipios pequeños, donde las entidades locales dependen de programas autonómicos y subvenciones, y no disponen de estructuras internas para gestionar procesos de selección propios.

Los puestos fueron ocupados por mujeres, lo cual se corresponde con el perfil general de la plantilla, mayoritariamente feminizado. En cuanto al contenido de los anuncios y convocatorias, se observa un uso mayoritario de lenguaje no sexista, aunque no se realizaron menciones expresas a la igualdad de oportunidades ni búsquedas específicas de candidaturas femeninas o masculinas.

Interpretación de resultados

El Ayuntamiento de Garlitos no tiene responsabilidad directa sobre los procesos de selección, ya que estos dependen de convocatorias públicas gestionadas por el SEXPE. Esta realidad limita la capacidad municipal para incidir en los criterios de igualdad durante el proceso, aunque sí permite valorar aspectos mejorables en futuras colaboraciones o convocatorias compartidas.

La adjudicación de los puestos a mujeres no responde a una discriminación positiva, sino al hecho de que las candidaturas recibidas eran en su totalidad femeninas. Este patrón se repitió en los cuatro procesos analizados.

Propuesta de mejora

A pesar de la limitada intervención municipal en los procesos de selección, el Ayuntamiento puede incorporar buenas prácticas que refuercen el compromiso con la igualdad:

- Solicitar al SEXPE el uso sistemático de lenguaje inclusivo en las ofertas gestionadas por este canal.
- Promover la incorporación de cláusulas de igualdad en las futuras bases de selección, aunque sean externas.
- Aplicar un protocolo municipal de revisión de género en convocatorias y anuncios cuando sea competencia propia.
- Garantizar que las personas responsables de la contratación (cuando proceda) cuenten con formación básica en igualdad de oportunidades.

Conciliación y corresponsabilidad

Situación actual

En los documentos analizados no se han identificado medidas específicas impulsadas por el Ayuntamiento de Garlitos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Tampoco se han recogido datos relativos a permisos solicitados, flexibilidades horarias o adaptaciones de jornada por motivos de conciliación.

Esta situación es habitual en entidades locales de pequeño tamaño, donde las limitaciones estructurales, la alta rotación de personal y la temporalidad de los contratos condicionan la implementación de políticas formales de conciliación. En muchos casos, la gestión de estas necesidades se realiza de forma informal, atendiendo a las circunstancias individuales y la disponibilidad organizativa.

Interpretación de resultados

La ausencia de medidas específicas no implica necesariamente una falta de sensibilidad institucional, sino una respuesta adaptada a la realidad de un contexto laboral cambiante y con escasos recursos. Es frecuente que en estos entornos la conciliación se gestione mediante acuerdos puntuales, sin llegar a formalizarse en protocolos o normativas internas.

Además, la parcialidad generalizada en los contratos puede actuar como mecanismo indirecto de conciliación, al ofrecer jornadas más reducidas que permiten cierta compatibilidad con responsabilidades familiares, especialmente en el caso de las mujeres.

Propuesta de mejora

Como línea de mejora progresiva, se recomienda:

- Recoger de forma sistemática las solicitudes de flexibilidades, permisos o necesidades de conciliación para poder analizarlas y detectar patrones.
- Incorporar la conciliación como eje prioritario en el futuro Plan de Igualdad, aunque sea a través de medidas sencillas y adaptadas.
- Promover un protocolo básico de conciliación que contemple situaciones frecuentes en la plantilla.
- Garantizar que las futuras contrataciones incluyan información clara sobre derechos vinculados a la corresponsabilidad y tiempos de cuidado.

Lenguaje y comunicación inclusiva

Situación actual

Actualmente, el Ayuntamiento de Garlitos no dispone de una política específica en materia de lenguaje inclusivo ni de un manual o guía de estilo que oriente la redacción de documentos, comunicaciones o publicaciones municipales desde la perspectiva de igualdad.

Tampoco se han detectado medidas formales para revisar el uso del lenguaje en procedimientos administrativos, cartelería, redes sociales u otros canales de comunicación institucional. No obstante, en los procesos de selección más recientes analizados se ha observado un uso generalizado de lenguaje no sexista, lo que muestra una sensibilidad de base positiva por parte de la entidad.

Interpretación de resultados

La ausencia de una política formal de lenguaje inclusivo es habitual en municipios de pequeño tamaño, donde los recursos técnicos y humanos son limitados. Sin embargo, el hecho de que en varios documentos analizados ya se emplee lenguaje no sexista indica una predisposición favorable a adoptar este enfoque de manera más sistemática.

En estos contextos, es fundamental avanzar desde una práctica intuitiva hacia una estrategia consciente y sostenida que evite formas de comunicación excluyentes o discriminatorias.

Propuesta de mejora

El Plan de Igualdad puede ser una herramienta útil para introducir criterios de comunicación inclusiva en el Ayuntamiento. Se proponen algunas acciones iniciales viables:

- Elaborar una guía breve de uso interno con recomendaciones básicas sobre lenguaje inclusivo en documentos oficiales.
- Revisar progresivamente formularios, modelos de instancia y publicaciones para adaptarlos a un lenguaje neutro y no sexista.
- Incluir formación básica sobre lenguaje inclusivo en futuras acciones formativas dirigidas a la plantilla.
- Asegurar que las comunicaciones institucionales reflejen una imagen igualitaria y respetuosa con la diversidad de género.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Situación actual

Según la información recogida en la ficha de identificación de la entidad, el Ayuntamiento de Garlitos no dispone en la actualidad de un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Tampoco se ha registrado la existencia de acciones formativas, campañas informativas o procedimientos internos que aborden esta problemática de manera explícita. No obstante, en la documentación oficial y en el compromiso firmado por la Alcaldía se manifiesta la voluntad de avanzar hacia un entorno laboral respetuoso, libre de discriminación y de cualquier forma de violencia.

Interpretación de resultados

La ausencia de un protocolo formal es una situación común en ayuntamientos pequeños, especialmente cuando no se han detectado casos previos ni se cuenta con personal técnico especializado en igualdad o prevención de riesgos psicosociales.

Sin embargo, la elaboración del Plan de Igualdad representa una oportunidad clave para incorporar esta dimensión como parte fundamental de la cultura organizativa, más aún considerando que se trata de una exigencia legal recogida en la normativa estatal vigente.

Propuesta de mejora

Se recomienda al Ayuntamiento de Garlitos la adopción de un protocolo básico y accesible para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo debe contemplar:

- Definiciones claras de las conductas constitutivas de acoso.
- Procedimientos internos de denuncia y actuación garantistas y confidenciales.
- Designación de una persona de referencia o equipo de apoyo (incluso en colaboración con otras entidades).
- Medidas de sensibilización y formación básica para la plantilla.

Este tipo de acciones no solo cumple con las obligaciones legales, sino que también contribuye a generar entornos laborales más seguros y saludables para todo el personal.

Representación legal de la plantilla

Situación actual

Según la información recogida en la ficha de identificación y los cuestionarios específicos, el Ayuntamiento de Garlitos no cuenta actualmente con representación legal de la plantilla (delegados/as sindicales o comité de empresa).

Esta situación es habitual en municipios con plantillas reducidas, en las que predomina el personal laboral temporal o vinculado a programas públicos de corta duración. En estos contextos, la rotación frecuente y la escasa estabilidad laboral dificultan la creación de órganos de representación formal.

Interpretación de resultados

Aunque no exista una representación legal formal, esto no impide que se dé voz a las personas trabajadoras en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad. En este sentido, la constitución de la Comisión Negociadora, con representación paritaria y participación del personal, es una muestra del compromiso institucional con el diálogo y la participación activa.

Propuesta de mejora

Como línea de mejora, se sugiere:

- Promover canales informales de consulta y comunicación con la plantilla, especialmente durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Fomentar espacios seguros y participativos donde las personas trabajadoras puedan trasladar inquietudes o propuestas de mejora.
- En caso de consolidarse personal laboral estable, valorar la posibilidad de facilitar procesos que permitan la constitución de órganos de representación formal.

Condiciones de trabajo

Situación actual

La plantilla del Ayuntamiento de Garlitos está formada por 13 personas, de las cuales 11 pertenecen al personal laboral y 2 al personal funcionario, según la ficha de identificación. No se registran contratos estatutarios ni otras modalidades. La mayoría del personal trabaja a jornada parcial, como refleja el registro retributivo, lo que es habitual en ayuntamientos pequeños, donde los puestos suelen estar vinculados a programas de empleo y subvenciones públicas.

El registro retributivo también ha permitido analizar otros elementos de las condiciones laborales, como la edad media, la antigüedad y el nivel de estudios. Estos datos ayudan a comprender mejor el perfil del personal y a identificar necesidades específicas de formación, estabilidad y proyección profesional.

Interpretación de resultados

Las condiciones de trabajo reflejan una plantilla con contratos mayoritariamente temporales y jornadas parciales, sin diferencias significativas por sexo en este aspecto. La rotación y la falta de estabilización condicionan la implementación de políticas estructuradas en materia de promoción, formación o carrera profesional.

Aunque no se dispone de una auditoría retributiva, se ha analizado el registro salarial conforme al Real Decreto 902/2020. No se detectan desigualdades de género relevantes en las retribuciones, pero sí una necesidad de mejorar la transparencia en torno a los criterios salariales y de acceso a complementos.

Propuesta de mejora

- Mantener actualizado el registro retributivo y difundirlo de forma clara entre la plantilla.
- Estudiar fórmulas progresivas de estabilización de empleo dentro de los márgenes normativos disponibles.
- Incorporar mejoras organizativas que permitan cierta flexibilidad y adaptación de jornada, siempre que sea posible.

- Considerar la elaboración de una auditoría retributiva en futuros planes, si se consolida la estructura de personal.

Infrarrepresentación femenina

Situación actual

La plantilla del Ayuntamiento de Garlitos presenta una mayoría femenina, con un 69,2% de mujeres, según la ficha de identificación. Esta feminización está presente tanto en los perfiles operativos como administrativos. No se han detectado desequilibrios visibles en el acceso a funciones o categorías entre mujeres y hombres.

Interpretación de resultados

Aunque no existe infrarrepresentación femenina, es importante tener en cuenta que esta situación no garantiza por sí sola la igualdad real. La concentración de mujeres en determinados tipos de puestos, especialmente vinculados a jornadas parciales, puede acarrear desigualdades indirectas si no se establecen medidas de seguimiento y mejora.

Propuesta de mejora

- Realizar un seguimiento periódico de la composición de la plantilla por sexo y categoría profesional.
- Revisar los criterios de acceso, promoción y condiciones laborales para evitar barreras indirectas.
- Incluir la perspectiva de género en futuras reestructuraciones de personal o procesos de consolidación.
- Fomentar la corresponsabilidad en el uso de permisos y medidas de conciliación para evitar cargas desiguales.

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

Introducción al Plan

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado tras un proceso de diagnóstico riguroso y adaptado a la realidad organizativa del Ayuntamiento de Garlitos. A lo largo de dicho proceso se han analizado, con enfoque de género y perspectiva participativa, las condiciones laborales de la plantilla, su estructura, y los posibles factores que puedan generar desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

El diagnóstico ha puesto de manifiesto que la plantilla del Ayuntamiento está compuesta mayoritariamente por mujeres, con una estructura funcional sencilla y una alta rotación vinculada a programas temporales. La mayoría de las contrataciones son laborales y con jornadas parciales. Esta configuración, común en ayuntamientos de tamaño reducido, condiciona el acceso estable al empleo, la promoción profesional y la planificación de políticas de conciliación o formación continua.

En términos de igualdad, no se han detectado situaciones de discriminación directa por razón de sexo, pero sí se han identificado algunas carencias estructurales: ausencia de protocolos formales, falta de sistematización en los procesos internos, escasa planificación formativa y limitaciones para la transparencia retributiva. También se ha observado una baja antigüedad media y una edad relativamente joven, lo que apunta a una plantilla en constante renovación y sin consolidación de trayectorias profesionales a largo plazo.

A través del análisis del registro retributivo, se ha constatado que no existen grandes brechas salariales entre mujeres y hombres, pero que el documento presenta limitaciones técnicas que deberán ser corregidas en futuras ediciones para cumplir plenamente con la normativa vigente.

Además de los datos cuantitativos, se ha recogido la percepción del personal a través de cuestionarios anónimos, que han permitido conocer sus vivencias, propuestas y necesidades. En general, las personas trabajadoras valoran positivamente el ambiente laboral, pero reclaman una mayor formalización de derechos, una mejor difusión de la información sobre igualdad y conciliación, y una oferta mínima de formación en temas clave como el lenguaje inclusivo, la prevención del acoso o la corresponsabilidad.

En este contexto, el Plan de Igualdad se presenta como una hoja de ruta para los próximos años, cuyo objetivo es garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades se aplique de forma real y efectiva en todas las áreas de la gestión de personas del Ayuntamiento de Garlitos. Para ello, se articula en cinco líneas estratégicas de intervención que abordan los ámbitos clave detectados en el diagnóstico: conciliación, selección y promoción, formación, transparencia retributiva y prevención del acoso.

Este documento no solo responde al cumplimiento normativo, sino que también expresa la voluntad institucional de mejorar, consolidar buenas prácticas y generar una cultura organizativa respetuosa, inclusiva y centrada en las personas.

CONCLUSIONES

El diagnóstico de igualdad del Ayuntamiento de Garlitos refleja una realidad organizativa condicionada por el tamaño reducido de la entidad, la elevada temporalidad de los contratos y la dependencia de programas públicos gestionados a través del SEXPE. No obstante, se constata una voluntad institucional clara para avanzar hacia un entorno laboral más igualitario, justo y sensible a las necesidades del personal.

Principales conclusiones extraídas:

- Plantilla mayoritariamente feminizada (52,6%), con predominio de contratos a jornada parcial y antigüedad media baja.
- Ausencia de medidas formales de conciliación, promoción o formación, en coherencia con el modelo de gestión local, aunque se

identifican buenas prácticas puntuales.

- Percepción positiva desde la dirección sobre la cultura organizativa y el compromiso con la igualdad.
- No se han detectado situaciones discriminatorias ni conflictivas, aunque tampoco mecanismos estructurados para prevenirlas (protocolo de acoso, guías de lenguaje...).
- Sin representación legal de la plantilla, aunque con buena disposición al diálogo a través de la Comisión Negociadora.

Ámbitos prioritarios de actuación

A partir del análisis técnico, documental y participativo realizado en el diagnóstico, se han identificado una serie de ámbitos prioritarios en los que resulta especialmente relevante intervenir para garantizar una aplicación real y efectiva del principio de igualdad en el Ayuntamiento de Garlitos. Estos ámbitos no solo responden a los datos objetivos recogidos, sino también a las percepciones y necesidades manifestadas por la propia plantilla. A continuación se desarrollan los cuatro ejes principales:

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido uno de los elementos clave identificados en el diagnóstico. Aunque el Ayuntamiento permite ciertos ajustes y flexibilidades en la práctica, no existe aún un protocolo formalizado ni mecanismos estandarizados que garanticen el ejercicio igualitario de estos derechos por parte de toda la plantilla. En especial, se ha detectado que muchas de las medidas de conciliación se gestionan de manera informal o caso a caso, lo cual puede generar desigualdades indirectas y depender en exceso de decisiones individuales.

Desde una perspectiva de género, es fundamental asegurar que tanto mujeres como hombres puedan acceder a estas medidas en condiciones de equidad, rompiendo con estereotipos que siguen asignando mayor carga de cuidados a las mujeres. Por ello, se plantea como ámbito prioritario la necesidad de formalizar los derechos de conciliación y promover su uso corresponsable entre toda la plantilla.

Formación en igualdad y lenguaje inclusivo

Otro de los retos detectados en el diagnóstico ha sido la ausencia de una planificación formativa sistemática, especialmente en materia de igualdad. La plantilla ha mostrado interés por acceder a formaciones breves, accesibles y adaptadas a sus funciones, que les permitan adquirir conocimientos básicos sobre igualdad de trato, lenguaje inclusivo, derechos laborales, corresponsabilidad y prevención de discriminaciones.

Promover este tipo de formación no solo contribuye a cumplir con las obligaciones legales en materia de sensibilización, sino que también fortalece una cultura institucional más igualitaria, consciente y respetuosa. La formación en lenguaje inclusivo, en particular, es una herramienta clave para evitar sesgos en la comunicación y proyectar una imagen institucional coherente con los principios del Plan de Igualdad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A pesar de que no se han identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, el diagnóstico ha revelado una importante carencia: la falta de un protocolo específico de prevención y actuación. Esta ausencia supone una debilidad organizativa, ya que impide reaccionar con eficacia ante posibles situaciones de riesgo y dificulta la creación de un entorno laboral plenamente seguro.

Desde la perspectiva de género, la prevención del acoso debe entenderse como un pilar básico de cualquier política de igualdad. Garantizar que toda la plantilla conozca sus derechos, sepa cómo actuar y disponga de canales de apoyo accesibles es una condición esencial para construir una cultura institucional basada en el respeto, la confianza y la tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia.

Protocolos de comunicación interna con perspectiva de género

La forma en que una organización se comunica refleja, en gran medida, sus valores. En el caso del Ayuntamiento de Garlitos, se ha identificado que, si bien se evita el uso de lenguaje sexista en la mayoría de documentos, no existe aún una política definida ni una guía de estilo que promueva de manera activa la comunicación inclusiva.

Este ámbito prioritario plantea la necesidad de revisar progresivamente los materiales, modelos de instancia, formularios y comunicaciones internas y externas para garantizar que utilicen un lenguaje igualitario, accesible y

respetuoso. Además, se propone acompañar este trabajo con formación específica y herramientas que faciliten su aplicación cotidiana por parte del personal técnico y administrativo.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Garlitos tiene como finalidad impulsar transformaciones positivas y sostenibles en el funcionamiento de la entidad, contribuyendo a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos que se presentan a continuación marcan el rumbo de las acciones que se desarrollarán en los próximos años, y responden tanto a las conclusiones del diagnóstico como al compromiso institucional con los valores de equidad, inclusión y buen gobierno.

Introducir mejoras progresivas en las condiciones laborales desde un enfoque de igualdad de género

Uno de los principales propósitos del Plan es avanzar, de forma realista y progresiva, en la mejora de las condiciones laborales del personal municipal, integrando la perspectiva de género en todos los procesos que afecten a la plantilla. Esto implica revisar, adaptar y desarrollar herramientas que permitan garantizar que las decisiones relacionadas con la contratación, la retribución, la formación o la promoción profesional se toman con criterios de equidad, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Se trata de fortalecer la dimensión humana del Ayuntamiento como espacio de trabajo, atendiendo a las distintas realidades, trayectorias y necesidades del personal desde una visión inclusiva y respetuosa.

Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso con la diversidad

El Plan de Igualdad busca consolidar un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso, violencia o trato desigual, donde todas las personas trabajadoras puedan desarrollar su labor en condiciones de seguridad, respeto y dignidad. Esto incluye no solo la elaboración de protocolos específicos, sino también la sensibilización continua sobre el valor de la diversidad y la responsabilidad colectiva en la construcción de relaciones laborales saludables.

Un entorno seguro es también un entorno justo, en el que se reconocen y valoran todas las contribuciones sin que el sexo, la edad, la orientación, la procedencia o la situación familiar condicionen las oportunidades o el trato recibido.

Favorecer la conciliación, corresponsabilidad y formación continua del personal

Otro objetivo prioritario es facilitar que la plantilla pueda compatibilizar su vida personal, familiar y laboral de manera equilibrada, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el uso de los permisos y medidas disponibles. Además, se apuesta por fortalecer la formación continua como herramienta de desarrollo profesional y de promoción de la igualdad, garantizando que toda la plantilla tenga acceso, en condiciones equitativas, a contenidos actualizados, útiles y adaptados a sus funciones.

Este enfoque es especialmente importante en entornos con alta rotación o temporalidad, como el de Garlitos, donde la formación y la conciliación deben estar pensadas para ser accesibles incluso en periodos breves de vinculación laboral.

Fortalecer la cultura institucional en igualdad a través de herramientas sencillas y adaptadas

Finalmente, el Plan tiene como misión incorporar la igualdad como un valor transversal y cotidiano dentro de la cultura organizativa del Ayuntamiento. Esto se logrará a través de acciones concretas y sencillas, adaptadas a la estructura del municipio, pero con gran impacto simbólico y operativo: uso de lenguaje inclusivo, revisión de formularios, formación básica, protocolos accesibles, entre otras.

Se trata de construir una cultura interna más igualitaria y consciente, en la que la igualdad no sea un añadido, sino un principio que orienta la manera de actuar, comunicar y tomar decisiones dentro del consistorio.

A partir de las conclusiones del diagnóstico, se proponen las siguientes líneas estratégicas de intervención, con sus correspondientes objetivos y medidas, orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el Ayuntamiento de Garlitos. Estas líneas han sido diseñadas teniendo en cuenta el tamaño reducido de la entidad, la estructura funcional de su plantilla y el compromiso institucional con la mejora continua de las condiciones laborales desde un enfoque de género.

Propuesta de líneas estratégicas y medidas

Línea estratégica 1: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Facilitar el ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación entre toda la plantilla.

Esta línea responde a la necesidad de formalizar y visibilizar los derechos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aunque actualmente estos derechos se ejercen de manera informal o caso a caso, se considera esencial avanzar hacia un modelo más estructurado y corresponsable. El objetivo es que todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo o categoría, puedan acceder a medidas de conciliación en condiciones de igualdad, y que dichas medidas estén respaldadas por un marco organizativo claro, accesible y adaptado a la realidad del municipio.

Medidas:

- Elaborar un protocolo básico de conciliación adaptado a la estructura local.
- Promover el uso corresponsable de los permisos por parte de mujeres y hombres.
- Difundir los derechos existentes y simplificar su acceso mediante documentos breves y comprensibles.

Línea estratégica 2: Selección, contratación y promoción profesional

Objetivo: Garantizar procesos transparentes y accesibles, libres de sesgos de género.

La segunda línea estratégica busca reforzar la equidad en el acceso al empleo público y en los procesos internos de consolidación o promoción.

En un contexto como el de Garlitos, donde muchas contrataciones se realizan a través de programas externos como el SEXPE, es especialmente importante que la entidad disponga de criterios propios de igualdad, que puedan aplicarse tanto en los procesos gestionados directamente como en los que dependen de terceros. Esta línea pretende sentar las bases para unos procedimientos más justos, informados y sensibles a las desigualdades estructurales.

Medidas:

- Establecer un protocolo marco para los procesos de selección con perspectiva de igualdad, incluso en el caso de derivación por SEXPE.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las ofertas y comunicaciones públicas.
- Incluir criterios básicos de transparencia y equidad en posibles procesos de consolidación o promoción interna.

Línea estratégica 3: Formación y sensibilización en igualdad

Objetivo: Mejorar la capacitación del personal en materia de igualdad y prevenir posibles desigualdades.

Esta línea estratégica tiene como fin proporcionar a la plantilla las herramientas necesarias para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de desigualdad o discriminación, así como para incorporar la perspectiva de género en sus tareas cotidianas. Dada la alta rotación de personal, se priorizan acciones formativas breves, prácticas y adaptadas a las funciones reales del personal. También se contempla la colaboración con otras entidades o administraciones para facilitar el acceso a recursos formativos en igualdad.

Medidas:

- Ofrecer al menos una formación anual básica sobre igualdad de género y derechos laborales.

- Incluir contenidos específicos sobre lenguaje inclusivo, corresponsabilidad y prevención del acoso.
- Valorar acciones formativas breves y adaptadas, en colaboración con otras entidades.

Línea estratégica 4: Equidad retributiva y transparencia

Objetivo: Asegurar la igualdad salarial y la claridad en los criterios de percepción económica.

Garantizar la equidad retributiva implica no solo analizar las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, sino también asegurar que los criterios económicos sean accesibles, comprensibles y aplicados de forma objetiva. Esta línea estratégica pretende consolidar el compromiso institucional con la transparencia salarial, mejorar la comunicación interna sobre este aspecto y sentar las bases para un futuro sistema de valoración de puestos que permita analizar la retribución desde una perspectiva de género.

Medidas:

- Mantener actualizado el registro retributivo con revisión anual.
- Promover el uso de tablas salariales comprensibles para la plantilla.
- Valorar en el futuro la posibilidad de aplicar herramientas de análisis retributivo más avanzadas si la plantilla se estabiliza.

Línea estratégica 5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Garantizar un entorno laboral seguro y libre de conductas discriminatorias.

La última línea estratégica tiene como finalidad prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral. Aunque en Garlitos no se han identificado casos ni quejas formales, la ausencia de un protocolo específico supone una limitación a la hora de

garantizar la seguridad y el bienestar de la plantilla. Esta línea promueve la creación de un marco claro de actuación, así como acciones de sensibilización que refuercen una cultura institucional basada en el respeto y la tolerancia cero frente a la violencia o la discriminación.

Medidas:

- Elaborar e implantar un protocolo específico de prevención y actuación.
- Designar una persona de referencia o canal de apoyo accesible para la plantilla.
- Incluir formación mínima sobre acoso en los espacios de sensibilización general.

Tabla de seguimiento

Medida	Indicador	Responsable	Plazo estimado
Elaborar un protocolo básico de conciliación	Protocolo aprobado y difundido	Alcaldía / Secretaría	6 meses
Promover el uso responsable de permisos	Acciones informativas realizadas	Comisión de Igualdad	Anual
Establecer un protocolo marco para selección con enfoque de igualdad	Documento disponible para futuras convocatorias	Secretaría / Comisión Negociadora	9 meses
Revisar el lenguaje de convocatorias y comunicaciones	Nº de documentos adaptados con lenguaje inclusivo	Secretaría	12 meses
Planificar una formación anual básica en igualdad	Nº de sesiones realizadas y nivel de participación	Ayuntamiento / Entidad colaboradora	Anual

Mantener actualizado el registro retributivo	Registro revisado con carácter anual	Secretaría / Intervención	Anual
Elaborar protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo aprobado y canal de denuncia activo	Alcaldía / Comisión de Igualdad	9 meses
Difundir el protocolo de acoso a toda la plantilla	Nº de acciones de difusión y conocimiento de la plantilla	Comisión de Igualdad	Tras aprobación del protocolo

Calendario de aplicación del Plan

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

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

Evaluación y seguimiento

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

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

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

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

Procedimiento de modificación del Plan

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

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

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

Registro del Plan de Igualdad

Una vez alcanzado el acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Garlitos será trasladado al Pleno del Ayuntamiento.

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

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

- El Plan de Igualdad aprobado por la entidad local.

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

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

registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es

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

Este procedimiento de registro y publicación no solo da cumplimiento a las exigencias legales, sino que también refuerza el compromiso institucional del Ayuntamiento de Garlitos con la transparencia, la rendición de cuentas y la promoción efectiva de la igualdad en el ámbito público.