

Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO DE HENARES



Mayo 2026

Gestión: **LIKDI**

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Índice

Presentación	2
Marco normativo	3
Proceso de elaboración del Plan de Igualdad	4
Fase 1. Preparatoria	4
Fase 2. Diagnóstico	5
Fase 3. Elaboración del Plan de Igualdad	6
Fase 4. Sistema de gestión	6
Contexto de partida (conclusiones del Diagnóstico)	7
Cultura organizacional	7
Las personas	9
Principios rectores y garantías institucionales	12
Estructura y contenidos del Plan	14
Sistema de gestión	25
El marco de intervención	25
Agentes intervinientes	25
Sistema de mejora continua: ejecución, seguimiento y evaluación	28
Puesta en marcha y coordinación de la ejecución	28
Seguimiento	29
Evaluación	31
Vigencia y ámbito de aplicación	34
Índice de figuras	35

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Presentación

Este Plan de Igualdad recoge el compromiso del Ayuntamiento de San Fernando de Henares con el cumplimiento de la legislación vigente y el logro de la igualdad entre las mujeres y los hombres de su personal, constituyendo la estrategia interna de actuación en materia de igualdad para los próximos cuatro años.

A finales de 2025 se daba el primer paso de este proceso con la constitución de la Comisión de Igualdad, integrada por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales. A partir de entonces, el trabajo continuaba con la realización del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, mediante la investigación acerca del grado de integración del principio de igualdad en la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y la identificación de eventuales desigualdades entre las mujeres y los hombres de su plantilla. Dicho diagnóstico ha constituido el punto de partida para planificar actuaciones para la erradicación e las desigualdades detectadas mediante la integración de la perspectiva de género en los ámbitos objeto del mismo.

De este modo, Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares se estructura en los siguientes apartados, además de esta presentación:

- **Marco normativo.** Recoge los mandatos normativos para la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración y la elaboración de planes de igualdad propiamente dicha.
- **Proceso de elaboración.** Este segundo apartado recoge la metodología seguida durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
- **Contexto de partida.** A continuación se expone el contexto de partida a partir de las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico previo realizado.
- **Principios rectores y garantías institucionales.** En cuarto lugar, se describen los elementos que guían todos los aspectos del Plan y aseguran su cumplimiento.
- **Estructura y contenidos del Plan.** En este apartado se recogen los contenidos del Plan en torno a los ejes estratégicos de intervención. Aquí se presentan las matrices con los objetivos y acciones, así como con las responsabilidades, la temporalización y los indicadores de cada una de ellas.
- **Sistema de gestión.** Por último, se aborda la estrategia para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan, garantizando la recogida de la información necesaria para conocer los logros y obstáculos hallados y así poder realizar los ajustes que a lo largo de la vigencia del Plan se consideren necesarios.

Marco normativo

La aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** y, con ella, la implementación de la **transversalidad de género o *mainstreaming*** como estrategia para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación por razón de sexo, consolidó un marco legislativo que recoge la necesidad de una intervención institucional activa en la **promoción del principio de igualdad**, principio que debe aplicarse de forma transversal en todos los niveles y ámbitos de actuación (artículos 4 y 15). España se alineaba así con los avances introducidos por la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** promovida por las Naciones Unidas (Beijing, 1995) y asumidos posteriormente por la Unión Europea (Tratado de Ámsterdam, 1997, y Tratado de Lisboa, 2009).

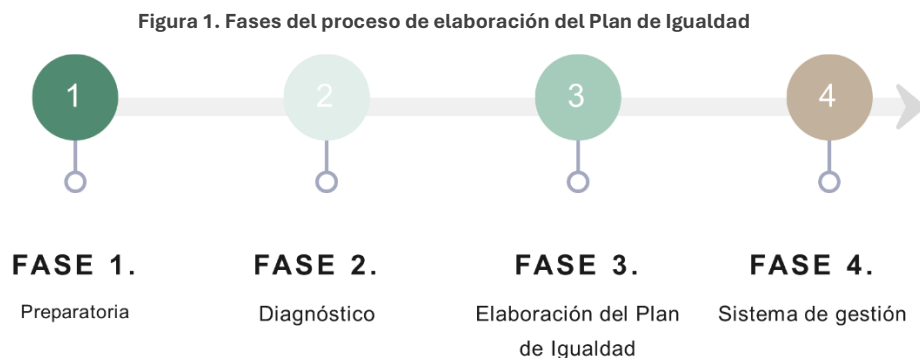
Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, en su Disposición Adicional Séptima (modificada por la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023) recoge la **obligación de que las Administraciones Públicas aprueben un Plan para la Igualdad** entre mujeres y hombres que “establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución”, el cual “será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos”.

Finalmente, en 2019 se aprobaba el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que establecía el contenido mínimo del diagnóstico previo negociado de los planes de igualdad de las empresas y que se desarrollaba reglamentariamente a través de dos Reales Decretos: el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, siendo el primero de ellos referencia en cuanto al contenido esencial de los Planes de Igualdad.

Así, este Plan se ha realizado dando respuesta a los mandatos expuestos para integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los ejes estratégicos derivados de los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico en relación con la integración del enfoque de género en la cultura organizacional y los procedimientos de gestión de recursos humanos del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

La siguiente figura refleja las fases de trabajo se han llevado a cabo para la elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

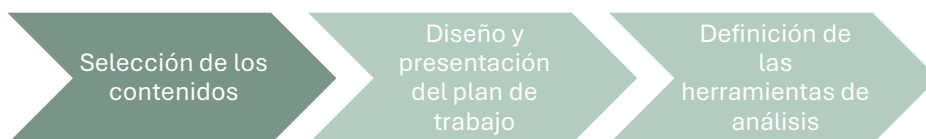


A continuación se recogen, de forma resumida, los pasos seguidos en cada una de ellas:

Fase 1. Preparatoria

Llevada a cabo durante el mes de diciembre de 2025, esta fase constituyó el punto de partida para garantizar el buen desarrollo del proceso de trabajo, pues en ella **se planificó** el proceso, se delimitaron las **materias de análisis** y se concretaron las **fuentes** adecuadas para la obtención de la información necesaria, creándose las condiciones para el trabajo posterior.

Para ello, se siguieron los pasos que se describen a continuación:



- **Selección de los contenidos de análisis:** a partir de los mandatos establecidos por la normativa vigente y de la delimitación de las dimensiones de una organización pertinentes al género, concretándose en el estudio del grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la **cultura organizacional** del Ayuntamiento de San Fernando de Henares y en los **procedimientos de gestión de sus recursos humanos**, así como de **las características y la situación de su personal**.
- **Diseño y presentación del plan de trabajo** a las responsables del Ayuntamiento, que tuvo lugar, en sesión de videoconferencia, el día 3 de diciembre de 2025.

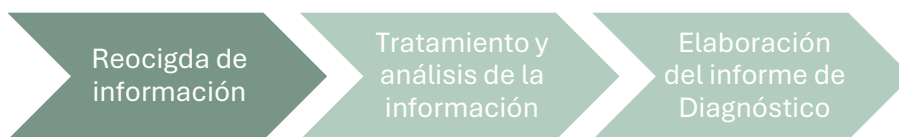
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

- **Definición de las herramientas de análisis** que permitieran la obtención de la información necesaria para el Diagnóstico, diseñándose la plantilla de **solicitud de documentación**, la plantilla de **recogida de datos cuantitativos**, el **cuestionario dirigido a la plantilla** y los guiones para las **entrevistas** y el **grupo de discusión**.

Fase 2. Diagnóstico

Durante la Fase de Diagnóstico, llevada a cabo a continuación, se recogió y analizó información tanto cuantitativa como cualitativa a partir de fuentes primarias y secundarias, obteniendo una imagen fidedigna de la **línea de base respecto a la situación y posición de mujeres y hombres y a la integración del principio de igualdad en la cultura organizacional y la gestión del personal**, para así identificar las áreas de mejora a abordar a través del Plan de Igualdad, quedando todo ello recogido en el Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Para ello, se diseñaron y aplicaron las herramientas y técnicas de recogida de información y se llevó a cabo el análisis de la misma a través de los siguientes pasos:



- **Recogida de información.** Se puso a disposición de la Concejalía de Personal la **herramienta para la recogida de información cuantitativa** y se requirió la **documentación** necesaria para el análisis. A continuación, se remitió el **cuestionario dirigido a la plantilla** para su traslado al personal del Ayuntamiento, el cual se efectuó el 7 de enero de 2026. Se recibieron respuestas a lo largo de las siguientes 4 semanas. Para finalizar la recogida de información, se realizaron la **entrevista en profundidad** y el **grupo de discusión**, tras la identificación de agentes informantes clave por parte de la Administración, entre los días 8 y 15 de abril de 2026.
- **Tratamiento y análisis de la información.** Una vez recibida la documentación y la plantilla de recogida de datos cuantitativos, se procedió a realizar el **análisis documental** y la **explotación de los datos cuantitativos** sobre las características de la plantilla. Asimismo, se procedió a **explotar la información obtenida a través del cuestionario** dirigido a la plantilla. Por último, se procedió al **análisis de la información tanto cuantitativa como cualitativa**, contrastando los resultados obtenidos a lo largo de los distintos pasos y complementando la información; a partir de la triangulación de la obtenida de las distintas fuentes, se procedió a la redacción del informe de Diagnóstico.

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

- **Elaboración del informe de Diagnóstico.** A partir del análisis realizado en la fase anterior, se extrajeron una serie de **conclusiones y propuestas de mejora** que, recogidas en el Borrador del informe de Diagnóstico, permitirían perfilar **los ámbitos prioritarios de intervención** que sirven como base para la definición de las medidas del Plan de Igualdad.

Fase 3. Elaboración del Plan de Igualdad

A lo largo de esta fase, se diseñó el **marco estratégico** para articular las medidas necesarias a desarrollar en relación con la cultura organizacional y la gestión del personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares para avanzar en un entorno de trabajo en el que el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una garantía de calidad.

Para ello, se siguieron los pasos recogidos a continuación:



- **Definición de la arquitectura del Plan de Igualdad.** En función de los resultados del diagnóstico, se extrajeron las prioridades o áreas de mejora, a partir de las cuales se definió el enfoque general del Plan y los principios y garantías institucionales que lo sustentan. Una vez hecho lo anterior, se preparó una propuesta de objetivos generales y específicos.
- **Definición de acciones.** Una vez formulados los objetivos, la asistencia técnica elaboró una propuesta de actuaciones para el cumplimiento de los mismos, avanzando un primer borrador con las principales conclusiones del diagnóstico, el enfoque y principios rectores del Plan, las líneas o ejes que lo estructuran, con su correspondiente objetivo general y objetivos específicos, y una propuesta de actuaciones prácticas para la intervención.
- **Indicadores, responsabilidades y cronograma.** Una vez elaborados los contenidos anteriores, se definió la batería de indicadores que serán la base del seguimiento de los cambios que se producen con respecto a la situación inicial detectada en el diagnóstico. Igualmente, se establecieron las responsabilidades con respecto a las distintas actuaciones y una propuesta de temporalización de la implementación del Plan a 4 años.

Fase 4. Sistema de gestión

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, se lleva a cabo su **implantación y seguimiento** y, a la finalización de su vigencia, su **evaluación**, a través de la cual se busca valorar el grado de consecución de los objetivos establecidos, el funcionamiento del modelo de gestión

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

propuesto y las dificultades y obstáculos que se puedan haber encontrado, de modo que dicha valoración guíe la formulación del Plan de Igualdad siguiente. De este modo, el último apartado del Plan de Igualdad está dedicado al sistema de gestión, completándose a través de los siguientes pasos:



- ▶ **Formulación del sistema de gestión.** Aquí se definen de todos los elementos a tener en cuenta para una **implementación óptima de las actuaciones** previstas para alcanzar los objetivos propuestos, además de su **seguimiento a partir de los indicadores establecidos** en la fase anterior y la **evaluación** del Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.
- ▶ **Presentación y aprobación del Plan de Igualdad.** Finalizada la formulación, se presenta el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares para su aprobación.

Contexto de partida (conclusiones del Diagnóstico)

A continuación, se presentan las principales conclusiones del Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares siguiendo el mismo esquema establecido para la exposición de los resultados del análisis efectuado en dicho diagnóstico.

Cultura organizacional

Se resumen, en el siguiente cuadro, las principales conclusiones sobre el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional del Ayuntamiento de San Fernando de Henares que se manifiesta en el **compromiso explícito con la igualdad**, la **percepción y conocimientos del personal** y la experiencia concreta en el **desarrollo de actuaciones en materia de igualdad** y el uso de un **lenguaje escrito y visual no sexista**.

- ✓ La igualdad entre mujeres y hombres no se plasma en la **documentación estratégica**, quedando subsumida, cuando así lo hace, en la igualdad en un sentido más amplio, dentro de la cual se pierde la necesaria conciencia de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres, el papel reproductor de la misma que puede tener la organización y la necesidad de actuar de forma proactiva para erradicarla.
- ✓ De este modo, aunque es una materia que se contempla, **no está totalmente integrada de manera transversal** en la cultura de la organización, detectándose que

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

se considera generalmente como una más de las políticas municipales cuyo desarrollo es competencia fundamental y casi exclusiva del Área encargada de ello dentro de la estructura municipal.

- ✓ Existe una tradición de trabajo en materia de igualdad que se refleja en la existencia de un **Área de Igualdad**, la cual, sin embargo, trabaja en **aislamiento** y sin contar con espacios de coordinación, problema que no se circunscribe al trabajo en materia de igualdad, pero que repercute de forma muy directa en la falta de integración de la perspectiva de género en el trabajo de las distintas áreas, careciéndose de una **estrategia de transversalidad**.
- ✓ El Área de Igualdad tiene un equipo suficiente para llevar a cabo en trabajo que realiza en la actualidad, limitado al desarrollo de **políticas específicas**, aunque la **alta interinidad** general una tasa de rotación que dificulta la continuidad del trabajo con las usuarias. Sus funciones de **pilotaje de la transversalidad de género** en el Ayuntamiento están por desarrollar, desarrollo para el cual sería necesaria una dotación suficiente de recursos tanto humanos como materiales.
- ✓ La situación de aislamiento y las limitaciones que impone la interinidad de su personal derivan de una **escasa apreciación** del Área de Igualdad por parte del conjunto de Áreas del Ayuntamiento, lo que dificulta el desarrollo de la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales y deriva, a su vez, en que dichas políticas no garanticen resultados equivalentes para las mujeres y los hombres de su población.
- ✓ Las actuaciones del Área de Igualdad son **poco conocidas** y el acceso a la información disponible en la Web municipal requiere de un interés previo, lo que puede tener relación con la falta de apreciación ya mencionada.
- ✓ La **formación en igualdad** es escasa, a partir bien de la iniciativa individual, bien de acciones formativas concretas ofrecidas por el Área de Igualdad. No existe formación en la materia ofrecida de forma transversal por Recursos Humanos, lo que sin duda está relacionado con la inexistencia de un Plan de Formación para el personal del Ayuntamiento.
- ✓ Se mantiene un **uso sexista del lenguaje** en la documentación administrativa y en los textos legales, algo menos evidente en la comunicación con el personal y la ciudadanía y, sobre todo, en el lenguaje visual, que no presenta carencias en este aspecto. Además, cuando se hace un uso no sexista del lenguaje **se acude excesivamente a la barra y el desdoblamiento**, lo que da como resultado textos farragosos. Esto denota, a partir de una conciencia de la necesidad de usar un lenguaje no sexista, una falta de **formación** para comprender su funcionamiento y de las **herramientas** que faciliten su aplicación, así como de **directrices que unifiquen** los criterios a aplicar en el Ayuntamiento de San Fernando de Henares.
- ✓ En cuanto a la transmisión de los contenidos de igualdad, en general se manifiesta un **desconocimiento de las actuaciones y los protocolos en la materia** y se demanda una mayor información.

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Las personas

En este subapartado se presenta un resumen de las principales conclusiones acerca de la **situación y posición de las mujeres y los hombres** que conforman la plantilla y del grado en que se integra el principio de igualdad en la **gestión de los recursos humanos** del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Con respecto a la situación y posición de las mujeres y los hombres del personal:

- ✓ La **Corporación municipal** es prácticamente paritaria, con un concejal más que genera una distribución del **48% de mujeres** y el **52% de hombres**. El **equipo de Gobierno**, por su parte, está compuesto por **6 mujeres y 6 hombres** con una distribución de puestos que podría considerarse de “cremallera”, empezando por el Alcalde varón.
- ✓ Lo anterior es representativo de la **plantilla del Ayuntamiento**, la cual, compuesta por 412 personas, es casi paritaria, con 200 mujeres y 212 hombres, lo que supone una distribución **48,54%-51,46%**.
- ✓ Es una plantilla con **tendencia al envejecimiento**, con **un 71% de las mujeres y un 71,62% de los hombres entre 46 y 65 años**. Esto genera que se esté produciendo un importante proceso de renovación de la plantilla que tiene consecuencias en diversos ámbitos.
- ✓ El proceso de renovación en curso se evidencia en que **la mayor parte de la plantilla femenina (53,5%) y masculina (35,38%) tiene una antigüedad de 5 años o menos**, siendo mucho más marcado en el caso de las mujeres.
- ✓ El proceso de relevo tiene, asimismo, repercusiones en el régimen laboral, dando como resultado una **importante temporalidad** (un 32,52% del personal es funcionariado interino o laboral temporal) sobre una base de **un personal históricamente mayoritariamente laboral** (actualmente, un 57,2%). A esa renovación, se suma un menor peso de Áreas y puestos tradicionalmente feminizados, lo que repercute en una importante sobrerrepresentación de mujeres entre el personal temporal e interino. Así, **el 43% de las mujeres** del personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares son **interinas o laborales temporales**, frente al **22,64% de los hombres**, mientras el 51,5% de mujeres son funcionarias de carrera o laborales fijas/indefinidas, frente al 72,17% de los hombres.
- ✓ La **segregación horizontal** que refleja la mencionada feminización de determinadas Áreas o puestos se manifiesta claramente en la **marcada feminización o masculinización de la mayoría de Departamentos y puestos**, y genera, a su vez, importantes desequilibrios en la distribución por grupo y nivel. De este modo, **el 77,82% de los hombres trabaja en 4 Departamentos**: Policía, Desarrollo Sostenible, Racionalización y Régimen Interior y Deportes. Las mujeres, por su parte, también se concentran en algunas áreas, pero en mucho menor medida, como ocurre en Educación (12,5%), Racionalización y Régimen Interior (10,5%) y Servicios Sociales (10%). **Por puestos**, la concentración de las mujeres es algo más acusada que por Departamentos, con **un 19% de Administrativas**, pero sigue siendo **más**

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

marcada entre los hombres, con un 20,75% de Agentes de Policía y un 12,26% de Subalternos.

- ✓ **Por grupo y nivel**, son las mujeres las que se concentran en mayor medida en los grupos más altos, con **un 38% de ellas en los grupos A1, A2 y B, frente a solo el 15,57% de los hombres**. Estos, en cambio, se concentran en un 37,26% en el grupo C1, un 35,85% en el E y un 8,96% en el C2, dando un total del 82,07%, frente al 24,5%, 11% y 23,5% de las mujeres (total 59%).
- ✓ En cuanto a la jornada, lo más significativo es que la jornada parcial está algo masculinizada por encima de la distribución de referencia, al igual que la completa (aunque en menor medida), debido a la **importante feminización (68,42%) de las reducciones de jornada**, con las consiguientes repercusiones en términos retributivos.
- ✓ El teletrabajo no se aplica en el Ayuntamiento de San Fernando de Henares, a pesar de lo cual es una demanda que emerge durante el grupo de discusión vinculada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a la integración del principio de igualdad en la gestión de los recursos humanos:

- ✓ Respecto a los procesos de **acceso y selección**, la percepción generalizada es de un acceso que garantiza la igualdad por sus procedimientos objetivos, si bien, a partir de los resultados del análisis, y aunque en los últimos 3 años están accediendo más mujeres que hombres (un 60,69% del total), se considera necesario realizar un seguimiento de procesos de selección por tipo de acceso, debido a datos como el escaso 25% de mujeres entre las personas seleccionadas por concurso. Igualmente, sería conveniente realizar un análisis detallado del acceso a puestos masculinizados.

La incorporación de **temas de igualdad en todos los temarios** de acceso está prevista en las Bases Generales Pruebas Selectivas 2025, aunque se constata que ya está bastante generalizada entre las bases revisadas durante el análisis. En cambio, ninguna de ellas incluía **medidas de igualdad**.

- ✓ Respecto a los procesos de **promoción**, aunque la promoción interna está recogida en la normativa, se considera **prácticamente inexistente** en el Ayuntamiento de San Fernando de Henares, y muy desigual por Áreas, lo que puede estar detrás del **marcado desequilibrio entre las mujeres (21,28%) y los hombres (78,72%)** que han promocionado en los últimos 2 años, si bien el último año la proporción es favorable a las mujeres, que constituyen un 53,85% de las promociones. Igualmente, durante el trabajo de campo emergía como obstáculo la dificultad para conciliar que, dado que las medidas de conciliación existentes no están mal valoradas, puede relacionarse con una exigencia de disponibilidad incompatible con la responsabilidad sobre el trabajo de cuidados asignada casi en exclusiva a las mujeres. A lo anterior se suma la limitación introducida por la reciente revisión de la RPT, que ha limitado el acceso a Direcciones y Jefaturas de Área a personal funcionario, minoritario en el Ayuntamiento, sobre todo entre las personas de mayor

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

antigüedad, detectándose una **incoherencia entre la nueva RPT y la realidad del Ayuntamiento.**

- ✓ La **inexistencia de un Plan de Formación**, además de las ya señaladas consecuencias en cuanto a formación en igualdad, genera inequidades en la medida en que las **formaciones puntuales ofrecidas son aprovechadas de forma muy desigual** por mujeres (un 32,72% y un 39%, en el último año y el anterior) y hombres (67,28% y 61%), al estar enfocadas a funciones muy concretas y mayoritariamente masculinizadas.

- ✓ A pesar de la inexistencia de segregación vertical y de la mayor concentración de las mujeres en grupos superiores, existe una **brecha de género en las retribuciones** anuales del 4,56% que pasa a ser de solo el 2,11% si se consideran los días activos.

Con todo, existen importantes brechas en algunos conceptos que se detallan a continuación:

- **Complemento Específico:** con una brecha del 13,94% que se atribuye a las diferencias dentro de un mismo puesto, según el Departamento en que se ejerza, introducidas por la valoración de puestos de trabajo elaborada de forma previa a la ya mencionada revisión de la RPT y que evidencia una carencia de perspectiva de género que será necesario revisar.
 - **Gratificaciones**, con una brecha del 79,61%, y **Productividad**, con una brecha del 59,34%, de asignación discrecional y carentes de unos criterios objetivos, están generando importantes desigualdades que obligan a un análisis detallado de los criterios con que se están asignando para su revisión.
 - **Pluses, horas extra:** con una brecha del 74,95%, asumiendo su realización voluntaria, en este caso será importante realizar un estudio de los motivos que impiden su realización en la misma medida por mujeres y hombres y el desarrollo de medidas complementarias para reducir esta desigualdad.
 - **Otros (Indemn., Diestas, Sup. Cat.)** con una brecha del 10,77% cuyo origen no se puede inferir de los datos y que habrá que determinar.
 - Por último, será necesario estudiar de forma individualizada el origen de todas aquellas brechas que los datos no explicaban en el nivel 24 del grupo A1 y en las categorías de puestos Jurídico/a-Letrado/a y Arquitecta/o.
- ✓ En materia de **corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral** la todavía persistente mayor atribución del trabajo de cuidados a las mujeres repercute en un mayor uso de permisos (57,41%) y reducciones de jornada (68,42%), en una menor realización de horas extra y en una mayor compensación de aquellas realizadas con horas libres (con las consecuencias salariales vistas más arriba). A lo anterior se suma una **falta de sustitución** de quienes se acogen a permisos, dificultando el ejercicio de estos derechos.
 - ✓ Respecto a las materias relacionadas con la salud laboral, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia machista, el Ayuntamiento no cuenta con un **protocolo de**

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

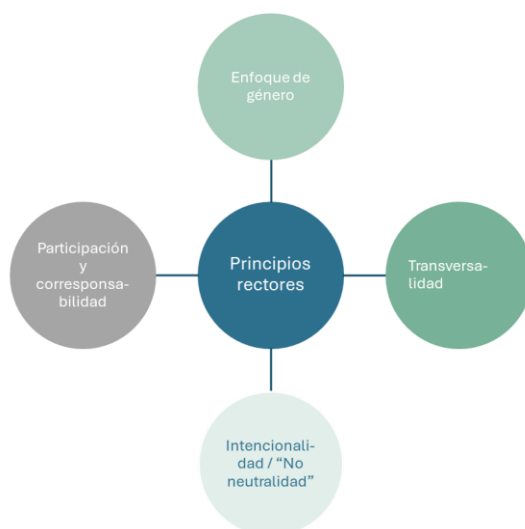
prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y el Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de San Fernando de Henares es **conocido únicamente por un 21,75% del personal**, no habiéndose producido activaciones del mismo. En cuanto a las trabajadoras en situación de violencia de género o que hayan vivido violencia sexual, se carece de datos, de lo que se deduce la necesidad de facilitar información e implementar canales de comunicación apropiados.

A partir de las conclusiones expuestas, se elaboraron una serie de recomendaciones para la intervención en cada una de las materias de análisis abordadas, de las cuales se ha partido para el desarrollo de los contenidos de este Plan.

Principios rectores y garantías institucionales

Los **principios rectores** son los valores y normas que orientan el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, dotándolo de coherencia interna y son los que se describen a continuación:

Figura 2. Principios rectores del Plan de Igualdad



1. Enfoque de género

Es el principio básico que orienta las actuaciones de este Plan de Igualdad y supone interpretar la realidad del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, al igual que la realidad social en la cual se inserta, desde la perspectiva de género.

Esto implica aceptar que en nuestra sociedad aún existen desigualdades basadas en el género que marcan la vida de las mujeres y de los hombres, haciendo que las primeras tengan, en numerosas ocasiones, un acceso desigual a los recursos y una posición subordinada que implica su menor reconocimiento y poder. En consecuencia, solo teniendo en cuenta sus diferentes circunstancias se puede evitar reproducir, aunque sea de manera inconsciente, desigualdades o discriminaciones indirectas, es decir, que **la toma de conciencia de que la organización no es igualitaria es el punto de partida para promover transformaciones en ella.**

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

El enfoque de género permite comprender dichas desigualdades, identificar sus manifestaciones y adoptar las medidas para avanzar en su erradicación, por lo que implica planificar tanto acciones positivas, si fuera necesario, dirigidas a las mujeres para corregir desigualdades, como acciones transversales que incidan de un modo más directo en la dimensión estructural de la organización.

2. Transversalidad de género

La transversalidad de género, **estrategia** adoptada en la legislación vigente, implica integrar el enfoque de género en todas las actuaciones y en todas las áreas de la organización, de tal manera que la actividad desarrollada tenga un impacto positivo con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Intencionalidad / “No neutralidad”

La “no neutralidad” asume que cualquier actuación tiene un impacto que puede ser distinto en las mujeres y en los hombres, positivo o negativo, en función del resultado y por razón de sus diferentes situaciones de partida, por lo que toda actuación que se realice debe tenerlo en cuenta intencionalmente, desde la conciencia de que tratar igual a quienes parten de situaciones distintas contribuirá a la perpetuación de las desigualdades. Esto implica **adoptar una actitud proactiva**, desarrollando acciones que mejoren la situación de las mujeres y de los hombres dentro de la organización y decidiendo lo que se quiere hacer y cómo para que queden garantizados beneficios iguales/equivalentes para unas y otros.

4. Participación y corresponsabilidad

La participación colaborativa constituye tanto un requisito como un criterio general de actuación para garantizar la responsabilidad compartida y el compromiso de las y los distintos agentes intervinientes en el diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad.

La ejecución exitosa del Plan requiere de la implicación y apropiación por parte de todo el personal, para lo que es necesario garantizar espacios de trabajo e interlocución y diseñar procesos participativos que estimulen el debate, la implicación y el aprendizaje del personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

Asimismo, será clave **impulsar la coordinación en cada una de las fases de desarrollo del Plan** entre el Área de Personal y otros Departamentos del Ayuntamiento implicados en la ejecución de las distintas acciones.

A los principios rectores se suman las **GARANTÍAS INSTITUCIONALES** que permiten asegurar que se dispondrá de las condiciones necesarias para desplegar la estrategia de intervención que se recoge en el Plan de Igualdad y que son las siguientes:

✓ Transparencia

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

La transparencia garantiza el derecho del personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares a conocer el Plan de Igualdad, a través de una política de comunicación al respecto, y resulta clave para la visibilización de la puesta en marcha y desarrollo del mismo que es, a su vez, requisito imprescindible para lograr la implicación del personal en el logro los objetivos del Plan.

✓ **Garantía presupuestaria y de recursos**

Implica mantener un compromiso real de financiación y asignación de los recursos necesarios para la ejecución de las diferentes acciones contenidas en el Plan, su seguimiento y su evaluación, imprescindible para garantizar el cumplimiento de los objetivos del futuro plan de igualdad.

Estructura y contenidos del Plan

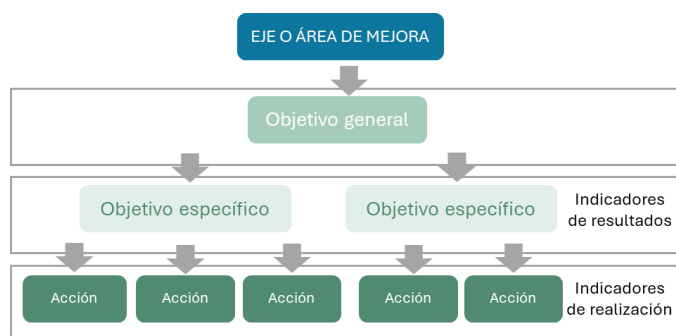
El Plan de Igualdad se estructura a partir de los ejes de intervención identificados en relación con las materias de análisis definidas para la realización del diagnóstico.

Así, para cada eje estratégico se define un **objetivo general** a cuyo logro se contribuirá con el Plan de Igualdad a través de la consecución de los **objetivos específicos** para, cuyo cumplimiento se pondrán en marcha un conjunto de **acciones**.

Se definen, asimismo, las **responsabilidades** sobre la ejecución de dichas acciones, su **calendarización** y los **indicadores para el seguimiento** de su grado de realización.

Esta estructura se muestra en la siguiente figura:

Figura 3. Estructura del Plan de Igualdad



Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

EJE ESTRATÉGICO I. CULTURA ORGANIZACIONAL. Este eje se refiere a la consecución de los objetivos a alcanzar para avanzar en la completa integración del principio de igualdad en la cultura del Ayuntamiento, para lo cual se establecen una serie de acciones encaminadas a su logro, de modo que la igualdad de mujeres y hombres sea uno de sus valores, conocido y aceptado por el conjunto de su personal. Asimismo, será necesario consolidar una estructura para la igualdad que cuente con la capacitación y los medios adecuados para promover dicha integración.

Para poder llevar a cabo la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en todas las actuaciones de las Áreas municipales se requiere de unos conocimientos y una capacitación técnica que solo se pueden adquirir por medio de una formación especializada en la materia que dote a las personas responsables de su elaboración y ejecución de las competencias necesarias para ello.

EJE ESTRATÉGICO I. CULTURA ORGANIZACIONAL

OG1. Avanzar en la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de la institución, adoptando una actitud proactiva para hacerla real y efectiva liderada por una estructura dotada de medios a tal efecto

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
OE1.1. Incorporar y visibilizar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la documentación estratégica y las actuaciones del Ayuntamiento y de sus diferentes Áreas.	1.1.1. Realización de actuaciones informativas sobre el Plan de Igualdad, el avance de su desarrollo y la puesta en marcha de las actuaciones más relevantes del mismo.	Comunicación / Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan	Número y tipo de actividades realizadas para la difusión del Plan de Igualdad Grado de conocimiento de las actuaciones del Plan por la plantilla
	1.1.2. Visibilización y difusión de la Comisión de Igualdad, de sus integrantes y de sus actividades en tanto que garante del cumplimiento de las medidas del Plan.	Comunicación / Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan	Número y tipo de actividades realizadas para la difusión de la Comisión de Igualdad Grado de conocimiento de la Comisión por la plantilla
	1.1.3. Revisión/elaboración de la documentación emanada del Ayuntamiento de San Fernando de Henares para garantizar la mención explícita de su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en las declaraciones institucionales y su incorporación en los objetivos y actuaciones de los planes	Alcaldía / Todas las Áreas	Vigencia del Plan	Número de declaraciones institucionales en las que se menciona el principio de igualdad entre mujeres y hombres Número de planes estratégicos en los que se incluye objetivos de igualdad del total de planes estratégicos elaborados

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	estratégicos de las diferentes áreas municipales, así como en decretos y ordenanzas.			
	1.1.4. Elaboración de un Plan de comunicación de las políticas, procedimientos y actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contemple la difusión tanto interna como externa de los mismos y la visibilización del Área de Igualdad.	Comunicación / Área de Igualdad	2º semestre Año 2	Número de políticas, procedimientos y actuaciones en materia de igualdad difundidas interna y externamente Número de personas alcanzadas con las actuaciones de difusión
OE1.2. Reforzar la corresponsabilidad de las áreas municipales con la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones y procedimientos del Ayuntamiento a través de la implementación de una estrategia de transversalidad de género.	1.2.1. Valoración de la posición del Área de Igualdad en el organigrama municipal desde una perspectiva que aúne eficacia y proyección transversal, para convertirla en una estructura con competencias, recursos y autoridad institucional que permitan su consolidación como referente e impulsora de las políticas transversales en esta materia.	Alcaldía / Todas las Áreas	2º semestre Año 1	Dotación de recursos administrativos y presupuestarios
	1.2.2. Elaboración y puesta en marcha de una estrategia de transversalidad para la integración del enfoque de género en toda la acción del Ayuntamiento que, junto con el mantenimiento de las políticas específicas, permita el desarrollo de una estrategia dual de intervención en materia de igualdad.	Alcaldía / Área de Igualdad	1er semestre Año 2	Acta del Pleno con la aprobación de la estrategia. Documento de la ordenanza en que figure la estrategia
	1.2.3. Articulación de espacios de coordinación y colaboración intramunicipal que posibiliten la corresponsabilidad de los diferentes departamentos en la ejecución de la estrategia municipal de igualdad (Plan de Igualdad y Estrategia de Transversalidad).	Alcaldía / Área de Igualdad	2º semestre Año 2	Número de espacios creados Tipo de espacios creados (ej. de Comunicación; de reflexión) Número de Áreas/Departamentos participantes en relación con el número total de Áreas/Departamentos Tipo de Áreas/Departamentos participantes Número de sesiones realizadas por año

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	1.2.4. Realización de una sesión anual de sensibilización e información al conjunto del personal de las Áreas municipales sobre la estrategia de Igualdad y el Plan de Igualdad y su grado de ejecución.	Área de Personal / Área de Igualdad	Último trimestre de cada año	Número de personas asistentes por sexo/ N.º de personas que componen el personal de las Áreas.
	1.2.5. Producción y ejecución de una campaña institucional, con el personal público como diana, para promover la reflexión sobre los sesgos de género en la cultura organizacional, para evitar cegueras o resistencias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.	Área de Igualdad / Comunicación	2º semestre Año 3	Alcance de la campaña: número de personas alcanzadas Frecuencia: número de veces que se ha emitido el mensaje
	1.2.6. Programación de formación básica en materia de igualdad para todas las personas empleadas públicas.	Área de Personal	2º semestre Año 1	Porcentaje de personal que ha recibido formación básica en materia de igualdad
	1.2.7. Seguimiento del cumplimiento de la obligatoriedad recogida en las Bases Generales Pruebas Selectivas 2025 de incluir contenidos de igualdad en todos los temarios de convocatorias de acceso y selección.	Área de Personal	Vigencia del Plan	Número de bases que incluyen contenidos de igualdad / Nº de convocatorias aprobadas
OE1.3. Promover una comunicación escrita, verbal y visual no sexista en todos los ámbitos de la Administración municipal, visibilizando el compromiso del Ayuntamiento de San	1.3.1. Aprobación y difusión de una instrucción sobre el cumplimiento del mandato normativo de la utilización de un lenguaje no sexista y la representación igualitaria y no estereotipada de las mujeres y uso del mismo en la documentación, comunicaciones, campañas de publicidad y comunicados institucionales así como en los portales web y similares.	Alcaldía / Comunicación / Toda la organización	1er semestre Año 1	Porcentaje de documentación, comunicaciones, campañas, comunicados y portales web que utiliza un lenguaje escrito y visual no sexista Número y tipo de actuaciones de difusión de la instrucción realizadas Alcance de la difusión de la instrucción: número de personas alcanzadas con respecto al número total del personal

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Fernando de Henares con la igualdad entre mujeres y hombres.	1.3.2. Elaboración y publicación de guías y material para la promoción de la utilización de un lenguaje no sexista.	Área de Igualdad / Comunicación	1er semestre Año 2	Número de ejemplares de guías y materiales elaborados Número de ejemplares distribuidos con respecto al número total del personal
	1.3.3. Definición de acciones formativas en materia de comunicación con perspectiva de género, así como en el uso de lenguaje inclusivo en los documentos administrativos, dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento.	Área de Personal / Área de Igualdad	2º semestre Año 1	Número de acciones formativas realizadas Número de mujeres y hombres asistentes con respecto al número total de mujeres y hombres del personal
	1.3.4. Revisión y reestructuración de la página Web del Ayuntamiento para que incluya información en materia de igualdad de manera transversal y visibilice el compromiso con la igualdad del Ayuntamiento, ofreciendo información sobre sus actuaciones en la materia, incluyendo el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad y el Área de Igualdad.	Área de Igualdad / Comunicación	1er semestre Año 1	Página web modificada con ampliación de contenidos Grado de presencia de contenidos relacionados con la igualdad en las diferentes secciones de la página web

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

EJE ESTRATÉGICO II. LAS PERSONAS. Este eje recoge los objetivos y las acciones a desarrollar relativas a la gestión de los recursos humanos para la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y para evitar que intervenciones aparentemente neutras puedan tener como resultado involuntario discriminaciones indirectas. En este eje, también se considera la necesidad de establecer protocolos desde la perspectiva de género que sistematicen los diferentes procedimientos que soportan la actividad de la gestión de los recursos humanos para evitar desigualdades.

EJE ESTRATÉGICO II. LAS PERSONAS

OG2. Promover condiciones laborales igualitarias, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y hombres que configuran su plantilla y erradicando toda discriminación directa e indirecta

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES
OE2.1. Promover un acceso y posición equilibradas de las mujeres y de los hombres en las diferentes Áreas y puestos, las condiciones de trabajo, la promoción y la formación, adoptando medidas correctoras de las brechas detectadas.	2.1.1. Seguimiento de los datos de personas aspirantes y seleccionadas desagregados por sexo de los procesos de selección por tipo de proceso (forma de acceso) para identificar el grado de éxito de mujeres y hombres y detectar si se están produciendo desigualdades.	Área de Personal	Vigencia del Plan	Número de mujeres y hombres que se presentan a los procesos de selección por tipo y resultado de los mismos.
	2.1.2. Revisión de las bases de las convocatorias de acceso a los puestos de trabajo en los que se da una mayor brecha de género e incorporación de la medida de acción positiva consistente en que, en los procesos de selección para puestos masculinizados, a igualdad de valoración, se priorice el sexo menos representado en dichos puestos.	Área de Personal	Vigencia del Plan	Número de bases revisadas con respecto al total de convocatorias de acceso efectuadas Número de veces que se ha utilizado la medida de acción positiva en el acceso a puestos masculinizados
	2.1.3. Realización de un análisis detallado del origen de la importante brecha en temporalidad y desarrollo de medidas para su erradicación, como pueden ser la inclusión de acciones positivas en los procesos de estabilización que se lleven a cabo.	Área de Igualdad / Área de Personal	1er semestre Año 2	Tipos de causas detectadas Número de bases de procesos de estabilización con medidas de acción positiva con respecto al total de proceso de estabilización

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

2.1.4. Estudio de los procedimientos de promoción, para detectar las causas de la práctica inexistencia de promociones y analizar el motivo de la brecha de género identificada, incluyendo un análisis detallado de los efectos de la exigencia de disponibilidad, de modo que se puedan introducir las modificaciones necesarias para erradicar las desigualdades detectadas.	Área de Personal / Área de Igualdad	2º semestre Año 3	Número y tipo de obstáculos para la promoción de mujeres detectados Número y tipo de modificaciones introducidas
2.1.5. Implementación de un sistema de seguimiento de participación y selección de mujeres en procesos de promoción y su presencia en puestos de responsabilidad.	Área de personal	1er semestre Año 3	Número de personas seleccionadas/Nº de personas aspirantes desagregados por sexo Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad / Porcentaje de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla
2.1.6. Diseño y puesta en marcha de un Plan de Formación para el personal del Ayuntamiento de San Fernando de Henares, que responda a las necesidades formativas del personal y a sus funciones en el Ayuntamiento, integrando de forma transversal la perspectiva de género e incluyendo un itinerario en igualdad con distintos niveles: básico-obligatorio para todo el personal; especializado en procedimientos de gestión con perspectiva de género para el personal encargado de los mismos; y de integración de la perspectiva de género en los distintos ámbitos sectoriales para el personal de las distintas Áreas o Departamentos.	Área de Personal / Área de Igualdad	1er semestre Año 1	Documento del Plan de Formación con el itinerario de Igualdad incluido Número de acciones formativas con la perspectiva de género integrada/total de acciones formativas
2.1.7. Implementación de un sistema de seguimiento del acceso a formación de mujeres y hombres, por tipo y número de cursos y cantidad de horas de formación,	Área de Personal	2º semestre Año 1	Número de mujeres y hombres asistentes por tipos de formación y condiciones de impartición desagregado por sexo con respecto al número de

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	recogiendo información sobre las condiciones de impartición.			solicitantes desagregado por sexo Media de horas de formación recibida por mujeres/Media de horas de formación recibida por hombres
OE2.2. Profundizar el análisis realizado en el diagnóstico sobre las retribuciones de las mujeres y de los hombres para garantizar que no existen discriminaciones salariales.	2.2.1. Realización de una nueva valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género para determinar los puestos de igual valor sin sesgos de género.	Área de Personal / Área de Igualdad	Año 2	Documento de la valoración de puestos de trabajo
	2.2.2. Revisión de la relación de puestos de trabajo (RPT) existente en la actualidad para simplificarla y homogeneizar aquellos puestos que puedan considerarse equivalentes, a partir de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género realizada.	Área de Personal	1er semestre Año 3	Número de puestos incluidos en la RPT / Número de puestos de la RPT anterior
	2.2.3. Revisión de los Complementos Específicos de los distintos puestos, a partir de la VPT con perspectiva de género realizada, para igualar la remuneración de aquellos trabajos de igual valor.	Área de Personal	1er semestre Año 3	Número Complementos Específicos modificados / Número total de Complementos Específicos
	2.2.4. Revisión de los componentes y de los criterios de adjudicación de los complementos y percepciones extrasalariales que generaban mayores brechas y análisis detallado de aquellas brechas detectadas en puestos o niveles concretos para determinar si se están produciendo discriminaciones indirectas y establecer medidas correctoras, en su caso.	Área de Personal	Año 1	Número de discriminaciones detectadas por puesto, nivel, tipo de complemento o percepción extrasalarial Número y tipo de medidas correctoras adoptadas por puesto, nivel, tipo de complemento o percepción extrasalarial
	2.2.5. Análisis detallado de los motivos concretos que generan las importantes desigualdades entre mujeres y	Área de Personal	1er semestre Año 2	Número y tipo de motivos identificados Número y tipo de medidas complementarias implementadas

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	hombres en horas extra para el diseño de medidas complementarias que ayuden a su erradicación.			
OE2.3. Avanzar en la corresponsabilidad de la Administración municipal con respecto al sostenimiento de la vida promoviendo una organización del trabajo compatible con el desarrollo de la vida personal y laboral y fomentando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación por parte de los varones de su personal.	2.3.1. Establecimiento de un procedimiento de sustitución de las empleadas y los empleados públicos en los supuestos de permisos y excedencias vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Área de Personal	1er semestre Año 1	Número y tipo de supuestos de permisos y excedencias en que se determina la sustitución del personal durante su disfrute
	2.3.2. Análisis del aprovechamiento de las medidas de conciliación disponibles y sus efectos sobre la carrera profesional de mujeres y hombres para determinar la suficiencia o no de las medidas disponibles y desarrollar propuestas.	Área de Personal / Área de Igualdad	2º semestre Año 1	Número de mujeres y hombres que hacen uso de medidas de conciliación /total de mujeres y hombres Tipo de efectos del uso de medidas de conciliación detectados Número y tipo de nuevas medidas propuestas en su caso
	2.3.3. A partir del análisis realizado, diseño y puesta en marcha de un Plan de corresponsabilidad que incluya las nuevas medidas extraídas de aquel y el seguimiento del aprovechamiento de las medidas por mujeres y hombres.	Área de Personal / Área de Igualdad	1er semestre Año 3	Número y tipo de medidas incluidas en el Plan Datos de aprovechamiento anual de medidas de conciliación desagregados por sexo con respecto al total de personal
	2.3.4. Fomento del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de campañas de comunicación, acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad.	Área de Igualdad	A partir del 2º semestre Año 2	Número y tipo de actuaciones de fomento (formación, información y sensibilización) realizadas Número de mujeres y hombres asistentes a las acciones con respecto al total de mujeres y hombres del personal

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	2.3.5. Valoración de la posibilidad de incorporar el teletrabajo, implementando actuaciones para evitar que se convierta en una medida utilizada para la conciliación fundamentalmente por parte de las mujeres que suponga su perpetuación en el rol de cuidadoras.	Área de Personal	1er semestre Año 2	Número de mujeres que teletrabajan/n.º total de mujeres de la plantilla. Número de hombres que teletrabajan/ n.º total de hombres de la plantilla. Porcentaje medio de horas de teletrabajo de las mujeres y de los hombres.
OE2.4. Integrar la perspectiva de género en los protocolos y procedimientos de recursos humanos	2.4.1. Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género que responda a una evaluación pormenorizada, que incluya una valoración de riesgos psicosociales, con perspectiva de género.	Área de Personal / Servicio de prevención de riesgos laborales	2º semestre Año 2	Número y tipo de riesgos diferenciales identificados Número de adaptaciones incorporadas en el Plan de PRL
	2.4.2. Revisión y mejora de los canales de denuncia de casos de acoso sexual o por razón de sexo existentes.	Área de Personal / Área de Igualdad	1er semestre Año 1	Número y tipo de mejoras incorporadas en los canales de denuncia
	2.4.3. Diseño y ejecución de un plan de difusión del Protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.	Área de Personal / Comunicación	2º semestre Año 1	Número y tipo de actuaciones de difusión del protocolo realizadas Alcance de la difusión del protocolo: número de personas alcanzadas con respecto al número total del personal
	2.4.4. Realización de actuaciones de información y prevención de las actitudes sexista y el acoso sexual y por razón de sexo.	Área de Personal / Área de Igualdad	A partir del 1er semestre Año 2	Número de actuaciones de prevención del sexismo y el acoso sexual y por razón de sexo realizadas Número de personas participantes con respecto al número total del personal, desagregados por sexo
	2.4.5. Establecimiento de un mecanismo de seguimiento de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo denunciados, su gestión y sus resultados.	Área de Personal / Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan	Número de denuncias recibidas Número de activaciones del protocolo y resultado de los mismos

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

2.4.6. Elaboración de un protocolo de actuación ante los casos de empleadas públicas en situación de violencia de género o que hayan sufrido violencia sexual que incluya actuaciones informativas e implementación de canales de comunicación apropiados.	Área de Personal	1er semestre Año 3	Acuerdo de aprobación del protocolo Número de activaciones del protocolo y medidas aplicadas
2.4.7. Revisión y actualización de las bases de datos que recogen información sobre los recursos humanos, identificando los indicadores relevantes que deben de contemplar para completar la información que se requiere para un adecuado seguimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones y relaciones laborales.	Área de Personal	Año 4	Número y tipo de indicadores en materia de igualdad y RRHH identificados Valor de los indicadores relevantes en materia de igualdad y RRHH

Sistema de gestión

El sistema de gestión de un plan de igualdad consiste en la planificación de los procesos de trabajo necesarios para su puesta en marcha, ejecución, seguimiento y evaluación.

Definir un sistema para la gestión del Plan implica concretar la estrategia que va a facilitar alcanzar los objetivos que se proponen en él y detectar los obstáculos y dificultades que puedan surgir a lo largo de su desarrollo, lo que permitirá identificar áreas de mejora y reajustarlo si hubiera necesidad de ello.

Los elementos clave del sistema de gestión son:

1. El marco de intervención.
2. Los y las agentes que intervienen en el desarrollo del Plan.
3. El sistema de mejora continua: ejecución, seguimiento y evaluación.

El marco de intervención

El marco de intervención constituye el marco de referencia para el desarrollo del Plan de Igualdad y viene dado por:

- La normativa en materia de igualdad, fundamentalmente la recogida en el segundo apartado del Plan, en particular la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en la que se define una serie de conceptos cuyo manejo es necesario para que las actuaciones tengan una orientación adecuada, alineándose con la legislación existente, como discriminación directa e indirecta, transversalidad de género, acoso sexual y por razón de sexo, etc.
- Los principios rectores presentados en el quinto apartado, que guían la intervención dando coherencia al Plan.

Agentes intervinientes

Tal como establece el principio rector sobre participación y corresponsabilidad, la participación corresponsable y colaborativa de las y los diferentes agentes que intervienen en el desarrollo del Plan es clave para el buen desempeño en su implementación. Asimismo, la apropiación por parte del personal, a partir de su implicación y la convicción de que el Plan supone mejoras para toda la plantilla, favorecerá una postura propicia al desarrollo del Plan que también es imprescindible para su éxito.

El siguiente cuadro recoge a cada agente interviniente y sus funciones a lo largo del desarrollo del Plan.

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

AGENTES	FUNCIONES
Gobierno municipal	○ Impulso de la ejecución del Plan y mantenimiento del compromiso con el principio de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares. ○ Dotar al Plan de los recursos (humanos y materiales) necesarios para su ejecución.
Área de Personal	○ Coordinar y dinamizar la puesta en marcha del Plan. ○ Convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad y coordinar y ordenar su trabajo. ○ Coordinar la programación anual de las acciones a realizar en función de la temporalización señalada en el Plan. ○ Recoger la información de las diferentes Direcciones de Áreas/Jefaturas de servicios implicadas en actuaciones cada año y elaborar, en colaboración con la RLPT y el Área de Igualdad, el informe de seguimiento anual. ○ Recoger las aportaciones y propuestas de mejora realizadas por el resto de agentes e incorporarlas al Plan. ○ Elaborar, en colaboración con la RLPT y el Área de Igualdad, el informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan.
Área de Igualdad	○ Apoyar y asesorar a la Comisión de Igualdad en el desarrollo de sus funciones. ○ Llevar a cabo labores de seguimiento y control durante la ejecución de las acciones. ○ Elaborar, en colaboración con la RLPT y el Área de Personal, los informes de seguimiento anuales y el informe final de evaluación.
Comisión de Igualdad	○ Garantizar la puesta en marcha y ejecución del Plan. ○ Acordar la programación anual de las acciones a desarrollar en función de la temporalización asignada a cada una de ellas, en coordinación con los y las responsables de las mismas. ○ Realizar el seguimiento de la ejecución del Plan por medio de la convocatoria de reuniones periódicas. ○ Aprobar el informe de seguimiento anual y realizar propuestas de modificación o mejora en función de los

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	resultados obtenidos y de las dificultades encontradas y, en su caso, elevación para su aprobación por el Gobierno y/o Pleno municipal. ○ Informar al personal sobre el Plan y sobre el desarrollo de las distintas acciones. ○ Aprobar el informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan, para, en su caso, su elevación y aprobación por el Gobierno y/o Pleno municipal.
Cargos con responsabilidades (Direcciones de Áreas, Jefaturas de servicios...)	○ Ejecutar las acciones de su competencia. ○ Transmitir a su personal las instrucciones necesarias para el desarrollo de dichas acciones. ○ Recoger la información del grado de desarrollo de las acciones para efectuar el seguimiento de su cumplimiento. ○ Realizar propuestas de mejora en función de la experiencia acumulada a lo largo del desarrollo del Plan.
Plantilla	○ Conocer el Plan de Igualdad. ○ Colaborar en su difusión. ○ Colaborar en la implementación de las acciones en las que esté implicado su servicio/área según las instrucciones facilitadas. ○ Realizar las observaciones y comentarios que consideren con el fin de promover las mejoras necesarias.
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	○ Participar en la Comisión de Igualdad. ○ Colaborar en la difusión del Plan para su conocimiento por toda la plantilla. ○ Contribuir en la sensibilización del personal en materia de igualdad. ○ Promover la colaboración de la plantilla en el desarrollo de las acciones del Plan. ○ Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad. ○ Elaborar, en colaboración con el Área de Personal y el Área de Igualdad, los informes de seguimiento anuales y el informe final de evaluación.

Sistema de mejora continua: ejecución, seguimiento y evaluación

Puesta en marcha y coordinación de la ejecución

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares constituye la estrategia de actuación en materia de igualdad para los próximos 4 años. Esta estrategia requiere, a su vez, de una planificación de su implementación, seguimiento y evaluación que, además del compromiso para su ejecución y la dotación de recursos necesaria por parte del Gobierno municipal, permitan garantizar el éxito en su desarrollo.

La temporalización de las actuaciones contenidas en el Plan es la principal premisa de dicha planificación, la cual se operativizará a través de la elaboración, desarrollo y seguimiento de programas anuales de trabajo. Para elaborar dichos programas anuales, se partirá del calendario a 4 años establecido a partir de las prioridades definidas y de la lógica de la estrategia de transversalidad, el cual se recoge en las matrices del apartado de Estructura y contenidos del Plan, donde se indica el período de ejecución de cada acción o, en su caso, si son de ejecución periódica anual, de ejecución permanente a lo largo de la vigencia del Plan, etc.

Igualmente se recogen en las matrices mencionadas los órganos encargados de la puesta en marcha y desarrollo de cada acción, así como si existen otros órganos implicados con los que será necesaria una coordinación que asegure una óptima intervención.

A partir de todo lo anterior, se describen a continuación los pasos a seguir para la implementación, desarrollo y coordinación del Plan:

- ▶ Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la **Comisión de Igualdad** revisará las acciones a ejecutar a lo largo de cada año, según la temporalización propuesta. Estas acciones quedarán acordadas y se reflejarán, junto con sus indicadores de realización, en el acta de la reunión, constituyendo el **Programa anual** de desarrollo del Plan.
- ▶ Anualmente, el **Área de Personal** remitirá, en el mes de **febrero**, las acciones acordadas y sus indicadores a los **órganos responsables de su ejecución** para su implementación a lo largo del año, junto con la herramienta en la que se recogerá la información de los indicadores de realización. En ese momento se informará al órgano responsable de la necesidad, en su caso, de coordinación con otros órganos implicados en el desarrollo de las actuaciones de su competencia.
- ▶ En **enero**, los **órganos responsables** del desarrollo de las diferentes acciones elaborarán una breve **memoria** en la que se recogerá el grado de ejecución de las mismas, los datos de los indicadores de realización, las dificultades encontradas y las propuestas de mejora, para su remisión al **Área de Personal**, que, en

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

colaboración con la **RLPT** y el **Área de Igualdad**, reunirá en un único documento la información recabada, constituyendo el **informe de seguimiento anual**.

- ▶ El informe de seguimiento se presentará, en **febrero**, a la **Comisión de Igualdad** para su **aprobación** y la realización de modificaciones o mejoras al Plan, si procede, y, en su caso, su elevación al Gobierno y/o Pleno municipal para su conocimiento y aprobación.
- ▶ Al comienzo de cada año volverá a iniciarse el ciclo; en febrero con la selección, por parte de la Comisión de Igualdad, de las acciones a llevar a cabo durante el año y en marzo con el comienzo de su implementación.
- ▶ Tras la **finalización del periodo de vigencia** del Plan, el **Área de Personal** y el **Área de Igualdad**, en colaboración con la **RLPT**, redactarán el **informe final de evaluación** que se remitirá a la Comisión de Igualdad para su aprobación y, en su caso, su elevación al Gobierno y/o Pleno municipal.

La Comisión de Igualdad **se reunirá, como mínimo, dos veces al año**, en sesiones en que se aprobará la programación anual y el informe de seguimiento de lo realizado. Se podrá convocar una tercera reunión, preferentemente a mitad de año, para comprobar el grado de ejecución de las acciones programadas, lo que permitirá hacer los ajustes pertinentes en caso necesario. Cualquiera de las partes podrá solicitar la convocatoria de reuniones extraordinarias informando del orden del día.

La planificación se plantea, así, como un proceso dinámico que se debe revisar anualmente para verificar los avances alcanzados en los diferentes ámbitos en los que interviene el Plan. Esta revisión permite que cada programación posterior se retroalimente con la información que se haya obtenido del seguimiento, lo que ayudará a tomar decisiones sobre la continuidad o no de alguna de las acciones o sobre la redefinición de otras, constituyendo el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares un instrumento dinámico para el avance de la igualdad y no un fin en sí mismo. Esta retroalimentación, que se obtiene a partir de la experiencia acumulada y de la reflexión sobre los éxitos, los obstáculos o las dificultades encontradas, es lo que conforma el **proceso de mejora continua**.

Seguimiento

El seguimiento es el proceso que permite observar, medir y analizar el **grado de realización de las acciones** del Plan de Igualdad durante cada año de su vigencia.

El sistema de seguimiento está diseñado de tal forma que permite conocer los avances realizados y **extraer aprendizajes** tanto de lo realizado como de la forma en que se ha llevado a cabo; es decir, consiste en obtener información que permita medir el grado de cumplimiento del Plan e identificar los elementos que favorecen su avance o que son mejorables.

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Concretamente, el seguimiento **recoge información sobre:**

- Lo que se hace y cómo.
- El grado de ejecución y cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan.
- Las fortalezas y debilidades encontradas a lo largo del desarrollo de las actuaciones y del proceso de ejecución del Plan.

Esta información permitirá tomar decisiones acerca del desarrollo del Plan y de la pertinencia de efectuar reajustes en las acciones y/o en los procedimientos de ejecución, en su caso, y así hacer funcionar el sistema de mejora continua.

Por último, el seguimiento permite sistematizar la información, lo cual, a su vez, posibilita su transmisión a los y las agentes intervinientes y facilita la elaboración de la evaluación final.

Para llevar a cabo el seguimiento se utilizarán **dos tipos de indicadores** que ofrecerán la información relativa al grado de ejecución de las acciones y a la eficacia del procedimiento de gestión del Plan en sí mismo.

- Los **indicadores de realización** son aquellos recogidos en las matrices de contenidos del Plan y se refieren al grado en el que se han ejecutado sus acciones.
- Los **indicadores de proceso** dan información sobre la eficacia de los procedimientos que se están utilizando para su gestión.

Estos últimos están relacionados con:

Indicadores de proceso
○ El grado de compromiso de la Dirección de los diferentes órganos con la ejecución de las actuaciones que son de su competencia y responsabilidad.
○ El grado de funcionamiento de los canales de información entre los y las diferentes agentes intervinientes y de la coordinación para el desarrollo de las actuaciones.
○ La funcionalidad del sistema de recogida de información de lo que se va ejecutando, de las herramientas diseñadas para tal fin y del sistema de seguimiento en su conjunto.
○ La adecuación de los recursos puestos a disposición del Plan para su desarrollo.
○ La identificación de los elementos de éxito y de las dificultades encontradas para la ejecución de las acciones en lo referido a contenidos, agentes y proceso.

El **proceso metodológico** para la realización del **seguimiento** se resume en:

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

1. En primer lugar, se procederá a la **recogida de información de los indicadores de realización** de cada una de las acciones recogidas en la programación anual por parte de los **órganos responsables** de su desarrollo. Para ello, se diseñará una herramienta que facilite dicha recogida y que permita unificar la información necesaria para el seguimiento. Se podrá, también, realizar alguna sesión bilateral o grupal con los órganos responsables para ir conociendo los aspectos cualitativos del proceso.
2. A continuación, se analizará la información de forma conjunta por parte de las **Áreas de Personal y de Igualdad**, junto con la **RLPT**.
3. Finalmente, se elaborará el **informe de seguimiento anual** que será presentado a la **Comisión de Igualdad** para su aprobación y, en su caso, su elevación al Gobierno y/o Pleno municipal.

Evaluación

El sistema de **mejora continua** requiere de un proceso de **evaluación continua** basado, en primer lugar, en el seguimiento de los indicadores de realización de las acciones que se desarrollen anualmente, lo que permitirá, en caso de que se valore como necesario, la toma de decisiones sobre la realización de reajustes. Además, la evaluación tiene un **carácter agregado**, al acumular la información obtenida cada año y que servirá de apoyo a la evaluación final.

La **evaluación final** será **cuantitativa y cualitativa**, y permitirá identificar las mejoras a incorporar y las áreas de intervención para el siguiente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares.

El **objetivo** de la evaluación final es conocer los resultados de la ejecución del Plan con respecto a los aspectos de mejora señalados en el diagnóstico previo realizado.

De este modo, la evaluación proporcionará información sobre:

- El grado en el que se han realizado las actuaciones señaladas para cada eje de intervención y sobre el sistema de gestión utilizado.
- Los resultados obtenidos en el cumplimiento de los objetivos.
- Las mejoras que realizar y las líneas de intervención a futuro en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El **proceso metodológico** para la realización de la **evaluación** se resume en:

1. **Recogida de información cuantitativa y cualitativa** relacionada con la ejecución de las acciones, los objetivos del Plan y el procedimiento de gestión del mismo.
2. **Análisis de la información** recopilada, que se sumará a la existente obtenida de los informes de seguimiento anuales, para ver el grado de integración del principio

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

de igualdad entre mujeres y hombres alcanzado en la cultura organizacional y entre las personas, por medio de la **comparación con la información contenida en el diagnóstico realizado** para la elaboración del Plan.

3. Realización de un **informe de evaluación final** que se presentará a la Comisión de Igualdad para su aprobación y, en su caso, su posterior elevación al Gobierno y/o Pleno municipal.

Para la realización de la evaluación se utilizarán:

- **Indicadores de proceso**, que permiten conocer la eficiencia del sistema de gestión empleado para la ejecución del Plan.

Estos indicadores están relacionados con:

Indicadores de proceso	
○	Número de Direcciones de órganos responsables de la ejecución de acciones y de Jefaturas implicadas.
○	Grado de compromiso (alto, medio, bajo) en la realización de las actuaciones de las y los diferentes agentes intervinientes.
○	Grado de sistematización de la recogida de información de los indicadores de realización para el seguimiento y la evaluación.
○	Utilidad de las herramientas de recogida de información para el seguimiento.
○	Aspectos que han favorecido la ejecución del Plan y dificultades y/u obstáculos encontrados.
○	Grado de conocimiento por la plantilla de las realizaciones del Plan.
○	Grado de cumplimiento de la temporalización.
○	Valoración del funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
○	Número de modificaciones realizadas en las acciones a lo largo de la vigencia del Plan.
○	Grado de satisfacción de las y los agentes intervinientes con el sistema de gestión.
○	Grado de adecuación de los recursos humanos y financieros a los objetivos y acciones del Plan.

- **Indicadores de resultados**, para evaluar el cumplimiento de los objetivos señalados en el Plan para cada uno de los ejes estratégicos y que se recogen a continuación.

Eje estratégico	Indicadores de resultados
Cultura	○ % de documentos estratégicos en los que el compromiso del Ayuntamiento de San Fernando de Henares con la igualdad de mujeres y hombres se menciona

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

Personas	explícitamente en finalidad, objetivos, misión, visión, valores y/o principios.
	○ Grado en el que en las comunicaciones internas y externas se difunde el compromiso de la institución con la igualdad.
	○ % del personal que ha participado en sesiones de sensibilización.
	○ % del personal que tiene formación en materia de igualdad adecuada a las necesidades requeridas por sus funciones.
	○ Existencia de espacios de coordinación para la igualdad.
	○ Existencia de una estructura garante del cumplimiento de la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres.
	○ El lenguaje no sexista es mayoritariamente empleado en las comunicaciones internas y externas.
	○ Las brechas de género detectadas en el diagnóstico se han reducido en los años de vigencia del Plan y, en concreto, la segregación horizontal y las brechas en temporalidad y promociones (% de reducción). La comparación con los datos de las diferentes variables al finalizar el Plan con los del diagnóstico muestran la existencia de avances y la reducción de desigualdades.
	○ El Ayuntamiento de San Fernando de Henares cuenta con un Plan de Formación que integra de forma transversal la perspectiva de género.
	○ Se ha sistematizado la recogida de datos de solicitudes y acceso a formación continua y, en su caso, se han tomado medidas para erradicar las posibles discriminaciones indirectas identificadas.
	○ El Ayuntamiento de San Fernando de Henares cuenta con una RPT revisada a partir una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
	○ El Ayuntamiento de San Fernando de Henares cuenta con un análisis detallado de los criterios de asignación de los distintos conceptos retributivos y las brechas salariales identificadas se han reducido.
	○ El Ayuntamiento de San Fernando de Henares cuenta con un sistema de seguimiento del disfrute de los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y las brechas de género detectadas se han reducido (% de reducción).

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares

	○ Los protocolos relacionados con los recursos humanos tienen integrada la perspectiva de género.
--	---

Vigencia y ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de San Fernando de Henares se aplica a todo su personal y tiene un plazo de vigencia de 4 años, pudiendo prorrogarse hasta la elaboración y aprobación de un nuevo Plan.

Índice de figuras

Figura 1. Fases del proceso de elaboración del Plan de Igualdad	4
Figura 2. Principios rectores del Plan de Igualdad	12
Figura 3. Estructura del Plan de Igualdad	14