INFORME DE VALORACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

ANTECEDENTES:

El área de Hacienda, Personal y Modernización Administrativa, ha elaborado un reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos, precisando la elaboración del correspondiente informe de valoración de impacto de género al área de Personas Mayores, Familia y Servicios Sociales a través del Servicio de Igualdad y Juventud.

El documento pretende articular y sistematizar un procedimiento que reglamente un sistema de carrera profesional horizontal como parte de la carrera administrativa del personal permitiéndole el progreso en la institución donde se le reconozca su esfuerzo y la calidad de su trabajo de forma objetiva de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

OBJETO DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto analizar el impacto de género del reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos, de conformidad con el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

MARCO NORMATIVO:

La normativa de aplicación para la elaboración del presente informe es la que se cita a continuación:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (arts. 2, 4, 14, 15, 19 y 20):

  Art. 2: "*A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo*"

  Art 4: "*La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*"

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	1/7

Art. 14: Se establecen los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos para que el principio de igualdad entre mujeres y hombres pueda ser real y efectivo, y entre ellos, se encuentra el apartado 11 *"…. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".*

En el **art. 15** del citado texto legal se establece: "*El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".*

Art. 19 "*Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género"*

En el **artículo 20** de la citada L.O 3/2007 se refiere a la adecuación de las estadísticas y estudios: "*Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo"

- **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León** (art. 3).

  "La Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial de actuación se regirán en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por los siguientes principios:

  1. La Transversalidad que comporta aplicar la perspectiva, de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas".

- **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León** (arts. 1, 2 y 3), que especifica que dicho informe habrá de dar cuenta de los siguientes contenidos:

  1. Diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito especifico de la norma o plan propuesto, incluyendo en todo caso datos desagregados por sexos.

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	2/7

2. Medidas que la norma o plan propuesto incorpora en su articulado o contenido que tienda a neutralizar las posibles desigualdades detectadas, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades.

3. Impacto o consecuencias de la aplicación de la norma o plan propuesto en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"

- **Acuerdo plenario del Ayuntamiento de Valladolid de fecha 6 de noviembre de 2015** en virtud del cual *" se debe realizar, desde la Concejalía de Educación, Infancia, Juventud e Igualdad, una evaluación del impacto de género de todos los Planes, programas y servicios dependientes del Ayuntamiento de Valladolid*"

En el **VI Plan Municipal Integral de Igualdad y Contra la Violencia de Género, 2021 -202,** en el Área transversal de Coordinación y Colaboración como herramienta de actuación Municipal, prevé en el objetivo 1 *"Fomentar la transversalidad de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes mecanismos de funcionamiento del Ayuntamiento"*

CONSIDERANDO:

- Que previamente a la valoración de impacto, debe identificarse la necesidad y la **pertinencia de integrar el enfoque de género de forma transversal** en el documento "Reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos". **En dicho documento resulta pertinente la integración del enfoque de género**, para garantizar que las políticas públicas no reproduzcan desigualdades estructurales y, por el contrario, contribuyan a su corrección y asegurar que sus objetivos contribuyen de manera efectiva a la equidad, la inclusión social y la reducción de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres

  Esta pertinencia resulta relevante en este reglamento puesto que incide directamente sobre las condiciones en las que las empleadas y los empleados públicos desarrollan su trayectoria profesional, acceden a oportunidades de promoción, participan en actividades de formación y obtienen reconocimiento profesional y retributivo.

  Aunque el Reglamento se formula con carácter general y sus disposiciones se dirigen indistintamente a mujeres y hombres, ello no significa que sus efectos vayan a ser necesariamente iguales para ambos sexos. La neutralidad formal de una norma no garantiza por sí misma la igualdad real, ya que los requisitos y criterios establecidos pueden interactuar con las diferentes circunstancias sociales, familiares y profesionales que afectan a mujeres y hombres.

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	3/7

Esta cuestión resulta especialmente relevante en un sistema de carrera profesional como el que se plantea, en el que la progresión depende de factores como la permanencia, la evaluación del desempeño, la formación, la participación en determinadas actividades y el compromiso con la organización. El propio Reglamento establece que la progresión profesional se articula en torno a **«los requisitos de permanencia, la evaluación en el desempeño del puesto de trabajo, la formación y el compromiso con la organización»**

Estos elementos no son ajenos a la dimensión de género. La trayectoria profesional de mujeres y hombres puede verse condicionada de manera diferente por la distribución de las responsabilidades familiares y de cuidado, por la disponibilidad de tiempo, por las interrupciones o reducciones de la actividad profesional

Especial atención merece la relación entre carrera profesional y responsabilidades de cuidado. Desde la perspectiva de género, esta cuestión es especialmente relevante porque las responsabilidades de cuidado no se distribuyen todavía de manera plenamente equilibrada entre mujeres y hombres. En consecuencia, las medidas relacionadas con el nacimiento, la crianza y el cuidado pueden tener una incidencia mayor sobre las trayectorias profesionales de las mujeres. Si un sistema de carrera profesional no tiene suficientemente en cuenta esta realidad, puede generar una desventaja indirecta para quienes hayan tenido que interrumpir, reducir o adaptar su actividad profesional por responsabilidades familiares. El mismo razonamiento resulta aplicable a la formación.

En particular, resulta relevante examinar indicadores como la **«disponibilidad»**, incluida entre los criterios de valoración de la responsabilidad de jefatura, así como otros relacionados con el liderazgo, el absentismo o la ausencia de quejas. la valoración de la disponibilidad puede favorecer indirectamente a quienes tienen mayor capacidad para prolongar su jornada o atender requerimientos fuera del horario ordinario.

ANÁLISIS DEL ENFOQUE DE GÉNERO REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

- El texto del Reglamento reconoce expresamente que el sistema de carrera profesional se fundamenta en los principios de igualdad, mérito y capacidad:

  «El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, [...] establece como un derecho de carácter individual del personal incluido en su ámbito de aplicación la progresión en la carrera profesional según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.»

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	4/7

Este aspecto resulta especialmente relevante cuando la carrera profesional se vincula a: disponibilidad temporal; realización de actividades formativas; participación en comisiones; asunción de tareas adicionales; elaboración de propuestas de mejora; tutorías; o participación en órganos de selección;

Todos estos factores pueden estar afectados por la desigual distribución de las responsabilidades familiares y de cuidados que todavía existe entre mujeres y hombres, por lo tanto, habrá que poner especial cuidado en tener en cuenta estos aspectos al evaluar estas acciones.

- El Reglamento reconoce determinadas situaciones en relación con la conciliación y la corresponsabilidad que constituye una medida positiva:

  «los permisos por nacimiento para la madre biológica y permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, las excedencias por cuidado de familiares...»

- La inclusión de las excedencias por violencia de género y/o sexual como situaciones computables constituye un aspecto positivo del Reglamento. El texto establece expresamente ***«las excedencias por razón de violencia de género y/o sexual»*** como situaciones computables a efectos de carrera.

  El sistema de carrera debería garantizar que ninguna de estas medidas de protección pueda traducirse en una pérdida de oportunidades profesionales. Una víctima de violencia de género puede necesitar cambios de destino, adaptación de jornada, reducción temporal, permisos o interrupciones de la actividad laboral entre otras medidas.

- En relación con **la información estadística** este reglamento no puede dar cifras puesto que aún no se ha implementado. No obstante, sí aparece en el texto la posibilidad de evaluar el funcionamiento del sistema cada cuatro años pero no se contempla dicha evaluación desagregado por sexo, cuestión que deberá recogerse con el fin de conocer el impacto según el sexo.

- El Reglamento establece que la Comisión Técnica será paritaria:

  «***La "Comisión Técnica de Garantías [...] será un órgano colegiado, de carácter paritario***...»

  Esta es una previsión positiva, no obstante desde el punto de vista de la igualdad efectiva, sería conveniente precisar que la composición paritaria debe respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y aplicarse tanto a la composición total como, cuando proceda, a las personas titulares y suplentes.

.

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	5/7

- La valoración de la **"disponibilidad"** puede penalizar indirectamente a las personas con responsabilidades de cuidados si no se define de forma estrictamente vinculada a las obligaciones del puesto y a la jornada laboral. Se debería sustituir cualquier valoración genérica de disponibilidad por criterios objetivos vinculados exclusivamente a las funciones y jornada del puesto, excluyendo la disponibilidad fuera de horario como factor de valoración.

- El indicador **«Ausencia de quejas»** puede generar problemas si no se define adecuadamente. Una mayor existencia de quejas no implica necesariamente peor liderazgo. Puede reflejar una mayor capacidad de las personas trabajadoras para detectar y comunicar situaciones de discriminación, acoso o violencia. Debe evitarse que este indicador desincentive la denuncia.

- En relación con el uso de **lenguaje inclusivo**, se ha detectado en su redacción términos que se deben corregir por la utilización de un lenguaje sexista, empleando sustantivos masculinos en plural para referirse a colectivos que se refieren tanto a hombres como mujeres, o a masculino genérico para referirse igualmente a ambos. Para este aspecto se anexa a este informe el texto analizado incluido los términos detectados, así como una sugerencia alternativa.

RECOMENDACIONES

- **Introducir la perspectiva de género a la hora de evaluar aspectos como**

  - disponibilidad temporal;
  - realización de actividades formativas;
  - participación en comisiones;
  - asunción de tareas adicionales;
  - elaboración de propuestas de mejora;
  - tutorías;
  - participación en órganos de selección;
  - evaluación del desempeño;
  - continuidad en la prestación efectiva de servicios.

- Garantizar que la Comisión a la que se hace referencia, disponga de formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género, sesgos indirectos no visibles o evaluación objetiva del desempeño con perspectiva de género

- En relación al indicador de “ausencia de quejas”, se recomienda modificar el sistema para garantizar que:

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	6/7

- las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo no perjudiquen a quien las formula;
- las quejas por discriminación no puedan utilizarse como indicador negativo automático;
- exista una cláusula de protección frente a represalias;
- los procedimientos de evaluación sean independientes de los procedimientos de investigación de acoso.

VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

Una vez analizado el documento, el impacto o consecuencias de la aplicación del "Reglamento del sistema de carrera profesional horizontal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos", en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la normativa que la regula, será positivo cuando se incluyan los siguientes puntos:

1 **Introducir en el apartado de evaluación y seguimiento que los datos se recogerán desagregados por sexo.**

2 **Precisar en el texto que la composición paritaria de la Comisión Técnica debe respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres y aplicarse tanto a la composición total como, cuando proceda, a las personas titulares y suplentes.**

3 **Sustituir la valoración genérica de "disponibilidad" por criterios objetivos vinculados exclusivamente a las funciones y jornada del puesto, excluyendo la disponibilidad fuera de horario como factor de valoración.**

4 **Corregir el lenguaje para que sean inclusivo según el archivo que se adjunta. El archivo se corresponde con el mismo texto del reglamento facilitado para este análisis en el que se ha indicado expresamente los vocablos que deben cambiarse y una sugerencia facilitadora.**

Firmado electrónicamente por Raquel Carracedo Manzanera, directora del Servicio de Igualdad y Juventud.

Código Seguro de Verificación	IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Fecha	30/07/2026 18:30:52
Normativa	Firma electrónica de confianza		
Firmante	RAQUEL CARRACEDO MANZANERA		
Url de verificación	https://sede.valladolid.es/moad/verifirma-moad/code/IVVH3TJIYH7IRCF72JV54FCSCM	Página	7/7