

P L A N   D E   I G U A L D A D



# Ayuntamiento de Almodóvar del Río



## Índice

Control de versiones	3
<b>¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?</b>	4
<b>TERMINOS Y DEFINICIONES</b>	7
<b>VIGENCIA</b>	10
<b>COMISIÓN NEGOCIADORA</b>	10
<b>ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO</b>	12
<b>A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA</b>	13
<b>B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN</b>	21
<b>C. POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	22
<b>D. PROMOCIÓN O FORMACIÓN</b>	23
<b>E. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL</b>	23
<b>CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO</b>	24
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	25
➤ <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	26
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN.</b>	35
➤ <b>CRONOGRAMA</b>	38
➤ <b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.</b>	39
➤ <b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	40
➤ <b>PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.</b>	41
<b>1. Introducción</b>	43
<b>2. Objetivo del Protocolo</b>	43
<b>3. Declaración de principios</b>	43
<b>4. Ámbito de aplicación</b>	45
<b>5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo</b>	45
<b>6. Tipología de acoso sexual</b>	45
<b>7. Tipología de acoso por razón de sexo</b>	47
<b>8. Sanciones disciplinarias</b>	49
<b>9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual</b>	50
<b>10. Violencia de género</b>	53



## Control de versiones

Nº Versión	Fecha	Elaborado por:	Descripción de la Modificación
0	11-07-2022	Polan Formación	- Comisión Negociadora
1	23-01-2023	Polan Formación	- Informe de Diagnóstico
2	14-03-2023	Polan Formación	- Revisión del Plan de Igualdad
3	28-03-2023	Polan Formación	- Aprobación y firma del Plan de Igualdad si procede



### INTRODUCCIÓN

### ¿QUÉ ES LA LEY DE IGUALDAD?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983. En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros. De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad. Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado.

La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”. Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza,



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El  
22 de marzo de 2007 se



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 2310312007). Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Hoy día, pese a ser cierto en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la plantilla del Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas y/o administraciones tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado.

Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la empresa aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios.
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral - Disminución del absentismo y de la rotación del personal.
- En tercer lugar, mejora de la satisfacción general del personal e incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la empresa al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:
  - Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
  - Atracción de talento. - Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la empresa y/o administración.



## **TERMINOS Y DEFINICIONES**

- Plan de Igualdad: Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.
- Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Indemnidad frente a represalias: Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



## **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **Entidad Local. Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

Almodóvar del Río es un municipio español de la provincia de Córdoba que está ubicado en la comarca del Valle Medio del Guadalquivir. En el año 2022 contaba con 8093 habitantes. Su extensión superficial es de 172,53 km<sup>2</sup> y tiene una densidad de 46,07 hab/km<sup>2</sup>. Se encuentra situada a 44 kilómetros de la capital de provincia, Córdoba.

Para dar servicio a la ciudadanía, el Ayuntamiento cuenta con un total de 257 personas, 172 mujeres y 851 hombres, dentro del personal adherido a dicha Institución local, tanto como funcionarios como personal laboral o temporales

De cara a la elaboración en implantación del Plan de Igualdad se da así cumplimiento al artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH).

Es por ello que durante la negociación y desarrollo del presente texto se han tenido como principios rectores los siguientes:

- Principio de “tolerancia cero” ante discriminaciones directas por razón de sexo, entendiéndose incluidos en esta catalogación los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Principio de igualdad de presencia de mujeres y hombres en todos los departamentos del Ayuntamiento de Almodóvar del Río.
- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con especial atención a las barreras socioculturales. ▪ Principio de coordinación empresarial en todas las políticas que se adopten en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Principio de transversalidad en la aplicación y seguimiento de las medidas adoptadas que impliquen a la totalidad de la plantilla y a la propia Dirección.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo al que se refiere el artículo 46.1 LOIEMH e identificadas las áreas de mejora, se plantean unos objetivos para cada una



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

de ellas con el fin de que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LOIEMH.

### **VIGENCIA**

Para alcanzar los objetivos del plan por medios de las medidas acordadas, se determina **un plazo de vigencia de cuatro años**, a contar desde su aprobación.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia inicialmente prevista de este Plan de Igualdad las partes se reunirán para negociar el siguiente. El plan actual permanecerá vigente en tanto no se apruebe el nuevo.

La vigencia de inicial del Plan es de cuatro años, pero con un marcado carácter continuista, siendo un documento vivo que puede adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras y de la entidad en el marco de la negociación colectiva en la que se tendrá en cuenta el seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad.

Antes de la finalización de la vigencia, las partes iniciarán un proceso de análisis de la evolución tanto del Plan de Igualdad, los informes de la comisión de seguimiento y la legislación aplicable, con el fin de negociar y acordar un nuevo Plan de Igualdad o prorrogar el presente. Mientras dure la negociación de un nuevo texto y hasta su sustitución por el siguiente, la totalidad del contenido del presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente. El Plan de Igualdad, contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, por áreas temáticas de actuación que tienen como guía el artículo 46 de la LOIEMH, modificado por el RD-L 6/2019, de 1 de marzo.

### **COMISIÓN NEGOCIADORA**

La Comisión se conforma de manera paritaria por la representación del Ayuntamiento a través del órgano de gobierno y la representación legal de las personas trabajadoras, a través de las elecciones sindicales y de la proporcionalidad obtenida en las votaciones.



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

La formación de la comisión garantiza la transparencia del proceso negociador, así como el derecho a la negociación por parte de la plantilla.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Trabajadoras y Trabajadores del Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO está formada por las siguientes personas.

Para ello se ha tenido en cuenta los arts. 5 y 6 del RD 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

### ***En representación de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Almodóvar del Río***

- 1.- D<sup>a</sup> María Sierra Luque Calvillo. Alcaldesa-Presidenta.
- 2.- D<sup>a</sup> Beatriz Delis Rodríguez. Concejala de Igualdad.
- 3.- D<sup>a</sup>. Antonia Trujillo Zafra. Concejala de Salud.
- 4.- D<sup>a</sup> Rosa María Espinar Garvey. Concejala de RRR.HH.

### ***En representación de la plantilla de trabajadoras y trabajadores como representantes sindicales:***

- 1.- D. José Manuel Aguilar Corredera en representación de Comisiones Obreras., sustituido por Ana Rosario Moral Lucas.
- 2.- D. José Rodríguez Moreno, en representación de Comisiones Obreras.
- 3.- D. Francisco Ledesma Díaz, en representación de Comisiones Obreras.
- 4.- D<sup>a</sup>. Concepción Carrillo Márquez, en representación de Comisiones Obreras.

#### Consultora externa:

- 1.- Antonio Miguel Vidal Vacas.

#### Técnica de Igualdad

D<sup>a</sup> Ana Belén Gutiérrez Hernández.

#### **Técnica de RR.HH**

D<sup>a</sup> Susana Merinas Martín, sustituida por D<sup>a</sup> Lucía Cobos Márquez.



## **DIAGNÓSTICO PREVIO**

El objetivo del diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas, para detectar las necesidades y definir los objetivos/medidas para mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico, basados en los datos cuantitativos aportados por el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** en fecha Noviembre de 2022. Estos datos se han complementado con información cualitativa relativa a los procesos de contratación y promoción de trabajadores y trabajadoras y políticas de retribución del Ayuntamiento, entre otras.

En resumen, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** con el objetivo de:

- ✓ Detectar posibles necesidades en este ámbito.
- ✓ Su posible implicación en el desarrollo del principio de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

## **ANÁLISIS Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

Gran parte de la plantilla del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** está bajo el Acuerdo Marco entre el Personal Funcionario, Laboral Fijo y Contratado y el Ilustrísimo Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba) publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 60, con fecha 14 de Marzo del año 1991, siempre y cuando se cumplan los requisitos que en el mismo se especifican.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

El presente análisis se realiza para el global de la plantilla, si bien se señalarán las diferencias entre sexos que puedan estar provocadas por los distintos comportamientos, tendencias y realidades de cada actividad.

Dentro de la plantilla se han incorporado todos los organismos autónomos y entes dependientes del Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO.

### A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la organización a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres en la totalidad de la plantilla y por categorías profesionales, así como la edad y los tipos de discapacidades de nuestra plantilla. El objetivo es comprobar que las mujeres estén representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

#### 1. Por sexo.

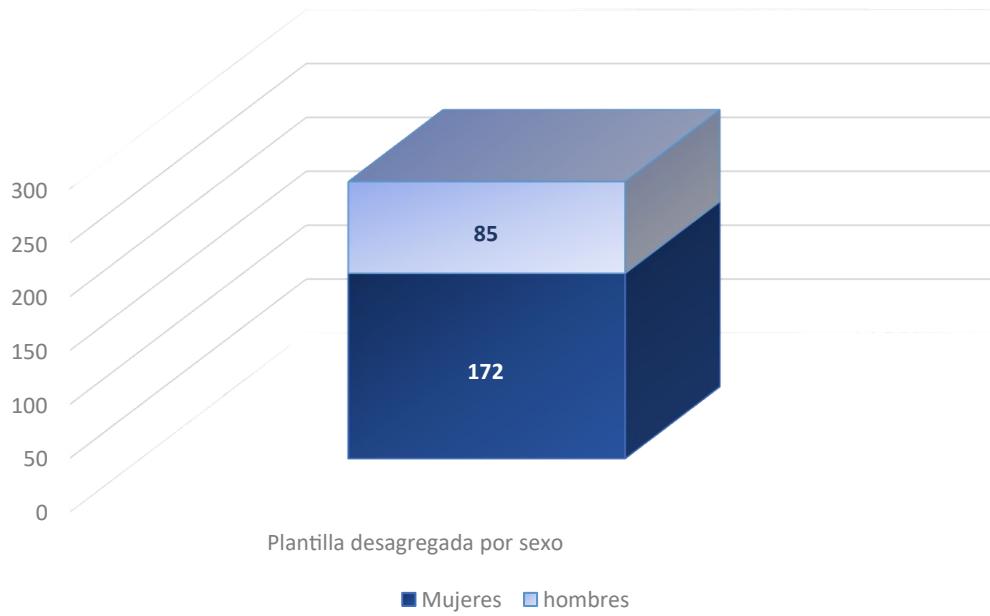
A fecha de presente diagnóstico, la plantilla total del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** es de 257 personas, de las cuáles las 172 son mujeres y 85 hombres.

En términos porcentuales, las mujeres representan un 67 % de la plantilla de la entidad, mientras que los hombres son de un 33 %. En el siguiente cuadro observamos los porcentajes de feminización de la plantilla. Con estos datos se puede concluir que no existe desigualdad en la plantilla del Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO

	Mujeres	%	hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	172	67%	85	33%	257



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

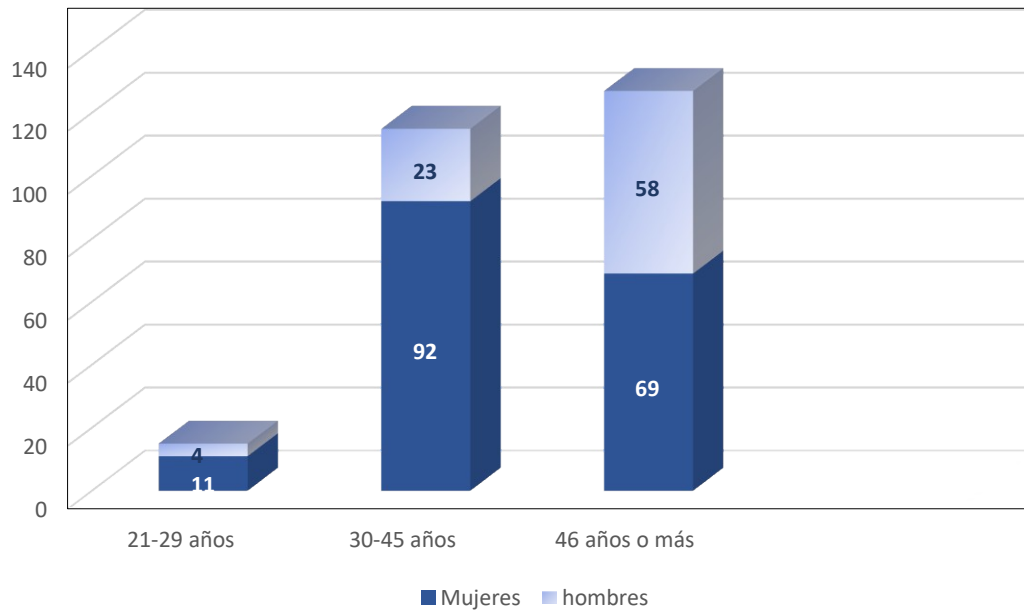


## 2. Por edad y sexo

Distribución de la plantilla por edades						
Bandas de edades	Mujeres	%	hombres	%	Total	%
21-29 años	11	73%	4	27%	15	6%
30-45 años	92	80%	23	20%	115	45%
46 años o más	69	54%	58	46%	127	49%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>33%</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río



A través de estos datos y gráficos podemos comprobar que:

- Un 6% de la plantilla tiene un rango de edad entre 21-29 años.
- Un 45% de la plantilla tiene un rango de edad entre 30-45 años.
- Un 49% de la plantilla cuenta con más de 46 años.

Esta edad en ámbito rural es un dato muy importante de cara a la estabilidad y las posibilidades de inclusión en el mundo laboral. Ello nos da para poner en valor la importancia de la estabilidad laboral y continuidad como unos de los ejes del plan de igualdad.



**Por contrato y sexo**

La modalidad más frecuente de contratación en el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** es el contrato temporal a tiempo parcial por obra y servicio determinado con un porcentaje de un 36 %.

Distribución de la plantilla por tipo de contratos						
Tipo de contratos	Mujeres	%	hombres	%	Total	%
TEMPORAL.TIEMPO COMPLETO.NOMBR.ESTATUTARIOS O CARAC.ADMINISTRATIVO	2	100%	0	0%	2	1%
DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO COMPLETO.EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LAPRODUC.	2	11%	17	89%	19	7%
DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO COMPLETO.INTERINIDAD	1	100%		0%	1	0%
DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO COMPLETO.OBRA O SERVICIO DETERMINADO	16	40%	24	60%	40	16%
DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO PARCIAL.OBRA O SERVICIO DETERMINADO	88	95%	5	5%	93	36%
DURACIÓN DETERMINADA.TIEMPO PARICAL.EVENTUAL CIRCUNST.PRODUCCION	37	100%	0	0%	37	14%
INDEF.TIEMPO COMPLETO ORDINARIO.	1	33%	2	67%	3	1%
LABORAL	19	40%	22	60%	41	24%
FUNCIONARIO	6	28%	15	72%	21	
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>33%</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>

**3. Por Antigüedad y sexo.**

El 17 % de la plantilla global del Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO cuenta con una antigüedad de más de 10 años de pertenencia a la entidad, este rango de antigüedad, junto con los otros dos rangos hacen, que el 21% tenga entre 1 y 3 años, haciendo que sea un importante dato para la estabilidad laboral.

Distribución de la plantilla por antigüedad						
Tipo de contratos	Mujeres	%	hombres	%	Total	%
Menos de 6 meses	69	65%	37	35%	106	41%
De 6 meses a 1 año	33	75%	11	25%	44	17%
De 1 a 3 años	50	93%	4	7%	54	21%
De 3 a 5 años	4	57%	3	43%	7	3%
De 6 a 10 años	2	100%	0	0%	2	1%
Más de 10 años	14	32%	30	68%	44	17%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>33%</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>



**4. Por categoría profesional y Sexo.**

Distribución de la plantilla por categoría profesional					
Denominación categoría	Mujeres	%	hombres	%	Total
Animador sociocultural	2	100%		0%	2
Arquitecto		0%	1	100%	1
Arquitecto Técnico	1	100%		0%	1
Asesora Gabinete prensa	1	100%		0%	1
Asesora jurídica	1	100%		0%	1
Asistente Social	1	100%		0%	1
Auxiliar Administrativo Envejecimiento Activo		0%	1	100%	1
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>14</b>	<b>74%</b>	<b>5</b>	<b>26%</b>	<b>19</b>
Auxiliar Ayuda a Domicilio	110	100%		0%	110
Auxiliar Biblioteca	1	100%		0%	1
Auxiliar Turismo	1	100%		0%	1
Barrendero de mercadillo	1	100%		0%	1
Conductor camión municipal		0%	1	100%	1
Conductor Carretilla elevadora		0%	1	100%	1
Conductor Microbús		0%	2	100%	2
Conductor Vehículo Municipal		0%	1	100%	1
Conserje Enterrador		0%	1	100%	1
Conserje Notificadora	1	100%		0%	1
Conserje Operario Servicios		0%	1	100%	1
Conserje Telefonista		0%	1	100%	1
Delegada bienestar social	1	100%		0%	1
Delegada de Igualdad	1	100%		0%	1
Delegada Festejos	1	100%		0%	1
Delegado de Cultura		0%	1	100%	1
Delegado Participación ciudadana		0%	1	100%	1
Delegado Turismo		0%	1	100%	1
Dinamizador Deportivo		0%	1	100%	1
Educador/a Sociofam.		0%	1	100%	1
<b>Electricista Oficial 2ª</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>3</b>
Encargado Maquinaria		0%	1	100%	1
Encargado Obras		0%	1	100%	1
Fisioterapeuta	1	100%		0%	1
Interventora	1	100%		0%	1
Licenciada/o Derecho	1	100%		0%	1
Limpiadora Mantenimiento	11	100%		0%	11
Monitor aparatos gimnasia	1	100%		0%	1
Monitor Educación y Tiempo Libre	1	100%		0%	1
Monitor Guadalinfo		0%	1	100%	1
Monitor Sociocultural		0%	1	100%	1



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Monitor/a aerobico	3	100%		0%	3
<b>Monitor/a Deportivos</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>8</b>
Oficial 1ª Jardines		0%	1	100%	1
Oficial 2ª Albañil		0%	13	100%	13
Oficial 2ª jardines		0%	2	100%	2
Oficial 2ª-Herrero		0%	3	100%	3
Peón Jardinero		0%	1	100%	1
Peón Limpieza Viaria	1	100%		0%	1
Peón Limpieza	2	100%		0%	2
Peón Mantenimiento		0%	2	100%	2
Peón servicio mantenimiento		0%	12	100%	12
Policía Local		0%	7	100%	7
Policía Local en práctica		0%	4	100%	4
Psicólogo/a	3	100%		0%	3
Secretaria		0%	1	100%	1
Técnico cultura		0%	1	100%	1
Técnico en electrónica de comunicaciones		0%	1	100%	1
Técnico Gestión		0%	1	100%	1
Técnico M. Ambiente		0%	1	100%	1
Técnico Taller de Radio		0%	1	100%	1
Técnico turismo	3	100%		0%	3
Tesorera	1	100%		0%	1
Trabajador/a Social	2	100%		0%	2
Vicesecretaria	1	100%		0%	1
Fontanero Of 2ª		0%	1	100%	1
Oficial 1a. Albañil		0%	1	100%	1
<b>TOTALES</b>	<b>172</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>33%</b>	<b>257</b>

### **5. Por categoría Profesional y nivel de estudios/ sexo**

Distribución de la plantilla por Categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría	nivel de estudios	Mujeres	%	hombres	%	Total
Animador Sociocultural	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	2	100%	0	0%	2
Arquitecto	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	0	0%	1	100%	1
Arquitecto Técnico	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1
Asesora Gabinete prensa	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1
Asesora Jurídica	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Asistente Social	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	1	100%	0	0%	1
Auxiliar administrativo Envejecimiento activo	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Auxiliar Administrativo	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	2	100%	0	0%	2
	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	12	71%	5	29%	17
Auxiliar ayuda a domicilio	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	92	100%	0	0%	92
	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	15	100%	0	0%	15
	SIN ESTUDIOS	3	100%	0	0%	3
Auxiliar Biblioteca	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%		0%	1
Auxiliar Turismo	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%		0%	1
Barrendero de mercadillo	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	1	100%	0	0%	1
Conductor camión municipal	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Conductor Carretilla elevadora	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	0	0%	1	100%	1
Conductor Microbús	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	0	0%	1	100%	1
	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Conductor vehículo Municipal	SIN ESTUDIOS	0	0%	1	100%	1
Conserje Enterrador	SIN ESTUDIOS	0	0%	1	100%	1
Conserje Notificadora	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Conserje Operario Servicio	SIN ESTUDIOS	0	0%	1	100%	1
Conserje Telefonista	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Delegada bienestar social	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Delegada de Igualdad	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Delegada Festejos	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	1	100%	0	0%	1
Delegado de Cultura	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Delegado Participación ciudadana	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Delegado Turismo	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	0	0%	1	100%	1
Dinamizador eportivo	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	0	0%	1	100%	1
Educador/a Sociofam.	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	0	0%	1	100%	1
Electricista Of 2ª	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	33%	2	67%	3
Encargado Maquinaria	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	0	0%	1	100%	1
Encargado Obras	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	0	0%	1	100%	1
Fisioterapeuta	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	1	100%	0	0%	1
Interventora	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1
Licenciada/o Derecho	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1
Limpiadora Mantenimiento	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	9	100%	0	0%	9
	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
	SIN ESTUDIOS	1	100%	0	0%	1
Monitor aparatos gimnasia	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Monitor Educación y Tiempo Libre	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Monitor/a aerobic	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	3	100%	0	0%	3
Monitor/a Deportivos	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	25%	6	75%	8
Peón Limpiezas Viarias	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	1	100%	0	0%	1
Peón Limpieza	1ª ETAPA ESO CON TIT.GRADUADO O EQUIVAL	1	100%	0	0%	1
	SIN ESTUDIOS	1	100%	0	0%	1
Psicólogo/a	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	2	100%	0	0%	2
Técnico turismo	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	3	100%	0	0%	3
Tesorera	ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	1	100%	0	0%	1
Trabajador/a Social	DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS	2	100%	0	0%	2



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Vicesecretaria	LICENCIADOS O EQUIVALENTES (2º CICLO)	1	100%	0	0%	1
<b>TOTALES</b>		<b>172</b>	<b>67%</b>	<b>85</b>	<b>33%</b>	<b>257</b>

## B. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

La plantilla del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** está compuesta por un mayor número de Mujeres, en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la empresa.

Para mantener esta situación proponemos estas medidas:

Medida 1: Establecer procedimiento de promoción interna con perspectiva de género	
Descripción	Definición de un procedimiento claro y transparente de promoción interna que sea conocido por toda la plantilla y en el que no se den sesgos por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Recursos Humanos, RLT y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición del propio procedimiento y comprobación de la no existencia de sesgos por sexo.</li> <li>Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género del total de personas promocionadas internamente</li> </ul>



Medida 2: Informar de las vacantes para la promoción	
Descripción	Información con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, a través de la herramienta Portal del Empleado.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan en todos los procesos de promoción interna que se establezcan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medio y frecuencia de publicaciones de las vacantes en promoción.</li> <li>• Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género del alcance de la información.</li> </ul>

## C. POLÍTICA RETRIBUTIVA

En el gráfico indicamos las bandas salariales desagregadas por sexo y con perspectiva de género.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensación extra salarial					
Bandas salariales	Mujeres	%	hombres	%	Total
Menos de 7200 Eur.	23	68%	11	32%	34
Entre 7201 y 12,000 EUR	35	60%	23	40%	58
Entre 12001 y 14000 EUR	16	67%	8	33%	24
Entre 14001 y 18000 EUR	70	91%	7	9%	77
Entre 18001 y 24000 EUR	8	44%	10	56%	18
Entre 24001 y 30000 EUR	5	36%	9	64%	14
Entre 30001 y 36000 EUR	8	57%	6	43%	14
Más de 36000 EUR	7	39%	11	61%	18
Total	172	67%	85	33%	257



A través de estos gráficos podemos observar que hay un número mayor de mujeres en bandas salariales superiores, siendo necesario seguir avanzando con la información sobre los mismos.

En cuanto a la política retributiva, no se aprecian desequilibrios claros originados por cuestión de sexo, según los datos que se han manejado en el diagnóstico, pero se considera importante que para ir verificando que no se originan discriminaciones en esta área se realice periódicamente un análisis de las retribuciones salariales desde una perspectiva de género.

## **D. PROMOCIÓN O FORMACIÓN**

En cuanto al sistema de selección del personal en el momento de la evaluación no existen datos.

## **E. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL**

**EL AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** cuenta con un "Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo" en el cual se definen una serie de normas de conducta, también tiene implantado un "Código Ético", en el que se asientan las bases en relación con la equidad de los miembros de la entidad y establece los principios generales en la "Política de Gestión". Los protocolos descritos conocidos por los miembros de la empresa y están a su disposición.

No obstante, se detecta la necesidad de la Empresa de elaborar un "Código de conducta y protocolo actuación para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual".



## CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO

<b>Selección y Contratación</b>
El Ayuntamiento de Almodóvar del Río como cualquier Administración Pública basa <b>la selección y contratación</b> de su personal en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
<b>Clasificación Profesional</b>
<b>Las clasificaciones y categorías profesionales</b> se realizan según convenios y acuerdos para en función del tipo de relación contractual, funcionario y personal laboral.
<b>Formación</b>
En materia de <b>formación</b> , el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Formación Anual de personas trabajadoras propio, estando adherido al Plan de Formación Continua Agrupado de la Excm. Diputación de Córdoba.
<b>Promoción Profesional</b>
En materia de <b>promoción profesional</b> , no se han producido promociones durante el último ejercicio objeto de análisis. Se desconoce la fecha de la última promoción en el Ayuntamiento; en caso de que la haya habido.
<b>Condiciones de trabajo</b>
En materia de <b>prevención de riesgos laborales</b> , el Ayuntamiento realiza, en cumplimiento con la normativa legal vigente, control de los riesgos laborales y salud laboral. Para ello, tiene externalizado los servicios de actividades preventivas según lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP).
<b>Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral</b>
La plantilla del Ayuntamiento de Almodóvar del Río cuenta con diferentes medidas y recursos destinados a la ordenación del tiempo de trabajo y el favorecimiento de la <b>conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> , además de las establecidas como obligatorias en el ordenamiento jurídico vigente, jornadas reducidas, flexibilidad de horarios o ampliación de permiso de maternidad o paternidad.
<b>Retribución</b>
Del análisis de la <b>brecha salarial</b> a partir del Promedio de Retribución normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por el total percibido en el ejercicio 2021, <b>se deduce que no hay brecha salarial y podemos acreditar que para trabajos de igual valor hay igualdad retributiva.</b>
<b>Prevención del Acoso Sexual</b>
El Ayuntamiento de Almodóvar del Río ha aprobado junto con la elaboración de este Plan de Igualdad su <b>Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b> contando con medidas específicas, personas de referencia a las que acudir en caso de producirse situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que afecten a los RRHH en el ejercicio de sus trabajos.



## **OBJETIVOS GENERALES**

A través del diagnóstico se ha analizado la situación de la plantilla del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad

Relación de medidas dirigidas a eliminar las posibles diferencias

Este Plan de Igualdad tiene el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre el Ayuntamiento y las Representaciones Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Almodóvar del Río.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones del Ayuntamiento. Transversalidad de género a todas las concejalías y servicios.
- Garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito del Ayuntamiento.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Almodóvar del Río y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

- Garantizar un entorno laboral libre de acoso.
- Prestar especial atención a las víctimas de violencia de género.

### ➤ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades en la empresa y en la cultura de la Organización como valor central y estratégico de la misma.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Promover el acceso de la plantilla a los medios de comunicación como garantía de una comunicación efectiva.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Entidad, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.
- Para poder alcanzar los objetivos establecidos se proponen las siguientes medidas:

### ➤ **MEDIDAS A ADOPTAR**

1. Indicadores de igualdad y perspectiva de género
2. Fomentar participación de mujeres en mesas de negociación
3. Formación en Igualdad de oportunidades
4. Política retributiva equilibrada desde perspectiva de género
5. Adoptar medidas de conciliación de vida laboral y familiar
6. Fomentar la corresponsabilidad
7. Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 1: Elaborar un instrumento integral que contenga todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal	
Descripción	Establecer un sistema de indicadores de género que permita el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo, condiciones laborales y su participación en los distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y de NN. TT.
Indicadores de evaluación	Nº. de acciones previstas/Nº. de acciones ejecutadas. Nº. de Personas y Áreas Responsables del Plan de Comunicación.
Calendario	6 meses desde la firma del Plan



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 2: Definir indicadores de igualdad	
Descripción	Definición de indicadores de igualdad que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan y de forma previa a la realización informes y recogida de datos.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Comisión de Igualdad y todas las áreas que elaboren los datos e informes.
Indicadores de evaluación	Nº. de acciones previstas/Nº. de acciones ejecutadas. Nº. de Personas y Áreas Responsables del Plan de Igualdad.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan y resúmenes en las diferentes evaluaciones (inicial, intermedia y final)

Medida 3 : Fomentar la participación de mujeres en las mesas de negociación	
Descripción	Incremento de la representación de mujeres en las mesas de negociación para que lleguen a ser paritarias y permita incorporar el compromiso por la igualdad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Mujeres trabajadoras.
Personal responsable	Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Método de selección de la representación.</li><li>• % de presentación desagregado por sexo y con indicadores de genero de</li></ul>
Indicadores de evaluación	Nº. de acciones ejecutadas. Nº. de mujeres que se van incorporando a las diferentes mesas de negociación.
Calendario	Durante toda la vigencia del Plan y resúmenes en las diferentes evaluaciones (inicial, intermedia y final)



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 4: Sensibilizar y formar en materia básica de igualdad de oportunidades	
Descripción	Sensibilización a través del Portal del Empleado, a toda la plantilla y personal político en materia de igualdad para que tomen conciencia de su importancia y contribuyan a desarrollar con éxito el Plan de Igualdad.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis segregado y con indicadores de género de :</li><li>• Total de acciones realizadas (talleres, cursos, sesiones informativas, etc.)</li><li>• Total de personas participantes en las acciones formativas e informativas así como campañas de sensibilización.</li><li>• Evaluación de la calidad de la formación (cuestionario de satisfacción).</li></ul>
Calendario	1 acción cada año de vigencia del Plan que sirva como sensibilización de las políticas de igualdad



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 5: Analizar la política retributiva desde una perspectiva de genero	
Descripción	Realizar una Auditoría Retributiva que proporcione la información en torno al cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis desagregado por sexo y con indicadores de género de las retribuciones salariales y extrasalariales.</li><li>• Valorar los % de desigualdades detectadas.</li><li>• Formulación de criterios para incentivos y/o complementos.</li></ul>
Calendario	Realizar 1 análisis retributivo cada año de vigencia del Plan y cumplir con la normativa vigente



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 6: Establecimiento de una política retributiva equilibrada e igualitaria.	
Descripción	Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla y del Ayuntamiento
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Características de las actuaciones puestas en marcha para garantizar la igualdad retributiva</li><li>• Puesta en marcha de indicadores específicos para el seguimiento de la brecha salarial a partir de los resultados del estudio</li></ul>
Calendario	Realizar 1 análisis retributivo cada año de vigencia del Plan y cumplir con la normativa vigente e informar a la Comisión de Seguimiento



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 7: Difundir las principales medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través del portal del empleado.	
Descripción	Elaboración de documento-guía que contenga medidas y derechos de conciliación tanto establecidas por la normativa estatal y autonómica como por la municipal.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de RRHH, Comisión de Igualdad, NNTT
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medidas difundidas.</li><li>• Análisis segregado y con indicadores de género de las personas que se acojan a dichas medidas, y tipos de medidas solicitadas por la plantilla.</li><li>• Valoración de la campaña.</li></ul>
Calendario	Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 8: Fomentar la corresponsabilidad	
Descripción	Implantación del Teletrabajo. Facilitar el cambio de turno, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as o cuya guardia y custodia recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que sea posible.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la aplicación del plan
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Área de RRHH y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	Análisis desagregado y con indicadores de género de la utilización de esta modalidad. N.º personas registradas. N.º personas beneficiadas por la medida
Calendario	Anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Medida 9 : Elaborar un manual de uso de lenguaje igualitario e imágenes no sexistas	
Descripción	Diseño de un manual corporativo de uso en todas las áreas del Ayuntamiento con las principales recomendaciones de uso de un lenguaje igualitario e imágenes no sexistas en escritos, comunicaciones, procedimientos, etc.
Periodo de ejecución	Desde el inicio de la puesta en marcha del Plan
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Área de Comunicación y Comisión de Igualdad.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"><li>• - Manual diseñado.</li><li>• - Estudio de posibles errores en el lenguaje detectados.</li><li>• - Utilidad y viabilidad de uso.</li></ul>
Calendario	Realización de informes anuales, durante la vigencia del Plan de Igualdad indicando el grado de introducción del lenguaje inclusivo en las diferentes áreas de Ayuntamiento



## **EVALUACIÓN DEL PLAN.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHYM) establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento del Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Almodóvar del Río, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará anualmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El Plan de igualdad se revisará anualmente, según el calendario adjunto y teniendo como soporte la tabla de objetivos específicos y medidas, en la que se definen los



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

indicadores, responsable y calendario de implantación de cada una de las acciones propuestas para alcanzar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

MARZO 2024	MARZO 2025	JUNIO 2026	MARZO 2027
Revisión año 1	Revisión año 2	Revisión año 3	Revisión año 4

Teniendo en cuenta el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Así mismo, de forma excepcional en los supuestos:

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Ayuntamiento.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del Ayuntamiento, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Se va a realizar una evaluación inicial, otra intermedia y otra al final de la implantación del Plan. Para el correcto seguimiento de esta evaluación se van a seguir una serie de pautas:

- Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento, mediante una serie de cuestionarios a cumplimentar por la comisión de seguimiento, dirección y plantilla.
- Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).
- Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.



➤ **CRONOGRAMA**

En el siguiente cuadro se podrá visualizar como se distribuyen las medidas en función del periodo de duración de este Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<b>Medidas</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Indicadores de igualdad y perspectiva de género				
Definir indicadores de igualdad				
Fomentar la participación de mujeres en las mesas de negociación				
Sensibilizar y formar en materia básica de igualdad de oportunidades				
Analizar la política retributiva desde una perspectiva de genero				
Realizar un programa formativo				
Flexibilidad en la realización de formación en horario laboral				
Establecimiento de una política retributiva equilibrada e igualitaria.				
Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponible actualmente en la organización				
Difundir las principales medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través del portal del empleado.				
Elaboración del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo				
Fomentar la corresponsabilidad				
Elaborar un manual de uso de lenguaje igualitario e imágenes no sexistas				



## ➤ **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Formarán parte comisión:

### **En representación del Ayuntamiento:**

1.- D<sup>a</sup> María Sierra Luque Calvillo. Alcaldesa-Presidenta.

2.- D<sup>a</sup> Beatriz Delis Rodríguez. Concejala de Igualdad.

### **En representación de la plantilla de trabajadoras y trabajadores como representantes sindicales:**

1.- D. José Manuel Aguilar Corredera en representación de Comisiones Obreras

2.- D. José Rodríguez Moreno, en representación de Comisiones Obreras.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almodóvar del Río. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo y se regirá según el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Funciones generales de la Comisión de Seguimiento:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración e implantación del Plan de igualdad de la organización.
- Atender y resolver todas aquellas consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a toda la plantilla.
- Realizar un seguimiento anual de datos desagregado por sexo, que permita valorar el grado de cumplimiento de los ejes tratados en el Plan de Igualdad. En concreto se tratarán los siguientes datos y se elaborarán los informes correspondientes en las materias:
  - Procesos de selección.
  - Composición de la plantilla.
  - Formación impartida.
  - Procesos de promoción.
  - Medidas de conciliación.
  - Retribución media.
  - Procedimientos de acoso.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

- Seguimiento de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información que permitan la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia Comisión.
- La Comisión de Seguimiento asume el compromiso del Ayuntamiento de crear un espacio “libre de acoso” y en este sentido tomará las medidas de seguimiento oportunas incluidas en el Eje 8 Prevención del acoso.

La Dirección del Ayuntamiento facilitará a la Comisión los datos y la información necesaria para la correcta ejecución de sus funciones.

### ➤ **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Una vez se haya puesto en marcha el Plan de Igualdad, se permite la opción de poder incluir cualquier modificación necesaria para poder cumplir con el principio de Igualdad de Género y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas modificaciones deben estar consensuadas y aprobadas por la comisión negociadora y la comisión de igualdad, dando veracidad a que hace falta una o varias mejoras para poder cumplir con los objetivos del Plan.

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.



- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### ➤ **PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.**

Las posibles discrepancias que surjan en la aprobación o implantación del Plan de Igualdad de trabajadoras y trabajadores del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** serán debatidas por el Comité de Igualdad y se resolverán a través de votación, con la aceptación de la mayoría de los miembros de la Comisión de Igualdad.



P R O T O C O L O  
P O R  
A C O S O S E X U A L Y  
P O R  
R A Z Ó N D E G É N E R O



**Ayuntamiento de  
Almodóvar del Río**



## **1. Introducción**

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. Incluso, la citada Ley Orgánica hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas en quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y para la propia empresa, afectando al normal funcionamiento de la entidad, al clima laboral, a los índices de productividad, competitividad y rentabilidad, a la motivación de la plantilla, al grado de rotación de sus empleados, a la imagen externa de la organización, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa en no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo son, además de un imperativo ético, elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

## **2. Objetivo del Protocolo**

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

## **3. Declaración de principios**

***El AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO***, en su empeño de respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la organización, desarrolla los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales de la organización. Así el ***AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO*** se compromete a:



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

El diseño e implantación del «Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo» implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

- Designación de una persona, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad de la Empresa.

### **4. Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a cualquier miembro de la organización, con independencia de su relación con la misma (personal laboral, personal voluntario, miembros de Junta, socios...). Siendo extensivos los principios que rigen este protocolo en todas las actuaciones del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO**, sus proyectos y sus relaciones con los socios locales, contrapartes y población beneficiaria.

### **5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo**

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Discriminación por embarazo o paternidad:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### **6. Tipología de acoso sexual**



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

### **1. Conductas verbales**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

### **2. Conductas no verbales**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### **3. Conductas de carácter físico**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente los órganos sexuales.

### **7. Tipología de acoso por razón de sexo**

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.



## **1. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre**

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

## **2. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.



## **8. Sanciones disciplinarias**

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por una infracción de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Cambio de turno de trabajo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Y el artículo 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros. Por su parte el artículo 46 bis de la misma Ley dispone que también será de aplicación las sanciones accesorias de pérdida automática de ayudas, bonificaciones y cualquier beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, así como de exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años.



También el artículo 148 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Además, será obligatorio la realización de una formación específica y adaptada a cada persona que haya podido cometer, alguna conducta sexual y/o por razón de sexo, según la gravedad, con el objeto de su rehabilitación a nivel personal, de la empresa y de la sociedad.

### **9. Tipos de procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual**

Se recomienda que, todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual, primero intente resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario/a que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo. Si la persona continúa con su comportamiento, deberá presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a la persona designada por la Dirección, al Comité de Igualdad o a la persona responsable de Recursos Humanos, o en su caso a la persona responsable de su departamento. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

#### **A) Normas básicas del procedimiento:**

- Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.
- Todas las actuaciones de la Comisión de Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones.
- En caso de incluir declaraciones éstas habrán de estar suscritas por quienes las hubieran realizado.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de entre los representantes de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Una vez finalizada la instrucción el Comité de Ética y Conducta será informado sobre la denuncia de acoso recibida.

### **B) Procedimiento informal:**

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación la podrá realizar:

- La víctima.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- O cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La comunicación se notificará en un plazo de no más de 2-3 días al Técnico/a de RRHH quien convocará una reunión de la Comisión de Igualdad para tramitar la denuncia en un plazo no superior a 4-5 días.

En esa reunión se nombrará a una persona de la Comisión encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

En no más de 6-7 días, desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando en un informe la consistencia de la denuncia, indicando los resultados del expediente y, en su caso, proponiendo las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal. Dicho informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

### **C) Procedimiento formal:**



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

Este procedimiento supone la elaboración de una actuación clara y precisa, complementaria o alternativa al procedimiento informal, para denunciar e investigar situaciones de acoso.

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado o no fueran recomendables.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal, que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citada, si se hubiera creado. Si la denuncia se interpusiera ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, se debe remitir de forma inmediata a la persona designada por la Dirección, o al grupo o comisión, si se hubiera creado para el procedimiento informal, en un plazo no superior a 4 días naturales.

Se activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras una vez iniciado el procedimiento, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora no podrá tener una duración superior a 15 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla. El trámite de alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso, tales como: separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno al agresor o a la víctima, etc.

En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.

Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de recurso en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente.

### **10. Violencia de género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Es este motivo el que lleva al **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** a incluir en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso un apartado exclusivo sobre Violencia de Género, ya que como reconoció la Organización de Naciones Unidas en su IV Conferencia Mundial de 1995, «la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz».

#### **Definición de violencia de género:**

***"Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada» (Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas de 1993)."***



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Aquella que «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombre sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad» (artículo 1 de La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

### Medidas a adoptar:

Cuando se padece una situación de violencia de género, esta puede tener repercusiones tanto en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, de la víctima. Dentro de esas consecuencias sociales queda englobado el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado, y entre otros efectos, las mujeres sufren estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo... Con esta situación la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género, viene a establecer diferentes medidas que amparen a las víctimas respecto de su situación laboral.

Desde el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** se adoptan las siguientes medidas:

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO COMO UN RIESGO DE ALTO NIVEL.** Se reconoce la violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección, y que por lo tanto se recoge dentro del Plan de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO**

**2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN:** Junto a las campañas de sensibilización de prevención del acoso, se realizarán campañas específicas de violencia de género para concienciar y sensibilizar a los miembros del **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** sobre la violencia de género. Dada la importancia de esta situación el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** realiza un recopilatorio de los derechos y obligaciones de las organizaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. El cual se hacer llegar a todos los miembros de la organización para su conocimiento y divulgación.

**3. ACCIONES FORMATIVAS:** Incluir en el Plan de Formación, dentro de los



## **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

programas de formación en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo,



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

actividades formativas sobre identificación, prevención y actuación ante la violencia de género. Estos programas irán dirigidos a dirección, mandos intermedios, representantes de los trabajadores y la persona técnica de prevención de riesgos laborales.

**4. PUESTA EN MARCHA DE UN PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:** Tras la acreditación formal por parte de la mujer víctima de violencia de género, el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** iniciará un procedimiento de forma inmediata y con carácter de urgencia. Este procedimiento se iniciará por la Comisión de Igualdad, que tras tener conocimiento de esta situación generará en el plazo de 3 días una reunión de la Comisión de Igualdad, la Dirección de **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** y el Director/a del Área donde desarrolle su actividad la persona víctima de violencia de género. Las medidas que se adopte serán comunicadas a la persona afectada en un periodo no superior a 10 días. Cualquiera de los medios siguientes servirá para poder acreditar una situación de violencia de género, generando con ello la posibilidad de acceder a los derechos que se recopilan en el ANEXO III:

- Sentencia por la que se condene al agresor.
- Orden de protección dictada por una jueza o juez a su favor.
- Resolución judicial que hubiere acordado medidas cautelares de protección de la víctima.
- Excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.



**11. Responsabilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

Firma:	Firma:	Firma:	Firma:
D <sup>a</sup> María Sierra Luque Calvillo. Alcaldesa- Presidenta.	D <sup>a</sup> Beatriz Delis Rodríguez. Concejala de Igualdad.	D <sup>a</sup> . Antonia Trujillo Zafra. Concejala de Salud.	D <sup>a</sup> Rosa María Espinar Garvey. Concejala de RRR.HH.



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Firma:	Firma:	Firma:	Firma:
D. José Manuel Aguilar Corredera en representación de Comisiones Obreras.	D. José Rodríguez Moreno en representación de Comisiones Obreras.	D. Francisco Ledesma Díaz en representación de Comisiones Obreras.	D <sup>a</sup> Concepción Carrillo Márquez en representación de Comisiones Obreras



## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

### ANEXO I. Modelo de denuncia

#### **SOLICITANTE:**

**Persona afectada (o Comité de Empresa o Recursos Humanos)**

**TIPO DE ACOSO:** Sexual (o Por razón de sexo o Otros)

#### **DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:**

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_ Sexo:

#### **Mujer (o Hombre)**

Puesto de trabajo: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

Centro de trabajo: \_\_\_\_\_ Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

#### **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

\_\_\_\_\_

#### **DOCUMENTACIÓN ANEXA:**

\_\_\_\_\_ (Describir y adjuntar)

#### **En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:**

Añadir más párrafos iguales

\_\_\_\_\_

#### **SOLICITUD:**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



## ANEXO II. Compromiso de confidencialidad

Don/Doña \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por el **AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO** de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_.

Fdo.: \_\_\_\_\_



# I PLAN DE IGUALDAD ENTRE TRABAJADORES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO



**Ayuntamiento de  
Almodóvar del Río**



1. Datos registrales del Ayuntamiento	3
2. Datos del Plan de Igualdad	5
3. Datos de la Comisión Negociadora	5
4. Datos Relativos al Diagnóstico de Situación	7
5. Contenido del Plan de Igualdad	8
6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad	14



# 1. Datos registrales del Ayuntamiento

**1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.**

- CCAA: Andalucía
- Provincia: Sevilla

**1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.**

## ***En representación de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Almodóvar del Río***

- 1.- D<sup>a</sup> María Sierra Luque Calvillo. Alcaldesa-Presidenta.
- 2.- D<sup>a</sup> Beatriz Delis Rodríguez. Concejala de Igualdad.
- 3.- D<sup>a</sup>. Antonia Trujillo Zafra. Concejala de Salud.
- 4.- D<sup>a</sup> Rosa María Espinar Garvey. Concejala de RRR.HH.

## ***En representación de la plantilla de trabajadoras y trabajadores como representantes sindicales:***

- 1.- D. José Manuel Aguilar Corredera en representación de Comisiones Obreras
- 2.- D. José Rodríguez Moreno, en representación de Comisiones Obreras.
- 3.- D. Francisco Ledesma Díaz, en representación de Comisiones Obreras.
- 4.- D<sup>a</sup>. Concepción Carrillo Márquez, en representación de Comisiones Obreras

### Consultora externa:

- 1.- Antonio Miguel Vidal Vacas.

### Técnica de Igualdad

D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Carmen Marta Barea

### **Técnica de RR.HH**

D<sup>a</sup> Susana Merinas Martín



**1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal, autonómica, municipal).**

- Pública

**1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni la franja).**

- Ayuntamiento

**1.5 Nombre o razón social de la empresa.**

- Excmo. Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO (Córdoba)

**1.6 NIF de la empresa.**

- CIF: P1400500-C

**1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.**

- CNAE: 8411 Actividades generales de la Administración Pública.

**1.8 Distribución de la plantilla. A fecha de 31/12/2021**

	Mujeres	%	hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	172	67%	85	33%	257

**1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:**

- Acuerdo Marco entre el Personal Funcionario, Laboral Fijo y Contratado y el Ilustrísimo Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba) publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 60, con fecha 14 de Marzo del año 1991

## **2. Datos del Plan de Igualdad**

**2.1 El plan de igualdad es:**

- Obligatorio:



Por disposición legal.

## 2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.

## 2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Si.

## 2.4 Vigencia del plan de igualdad:

- Desde Marzo 2023 hasta Marzo 2027

## 2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

- Si

# 3. Datos de la Comisión Negociadora

## 3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

- 11 de Julio de 2022

## 3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

- 8 de marzo de 2.023

## 3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- El comité de empresa o los delegados de personal.

### 3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/as representantes y/o centrales sindicales intervinientes	nº total de representantes	nº de mujeres	nº de hombres
Delegados sindicales por CC.OO en el Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO.	4	1	3



### 3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en el Ayuntamiento de ALMODÓVAR DEL RÍO	Nº total de representantes	Nº de mujeres	Nº de Hombres
Alcaldesa Ayuntamiento ALMODÓVAR DEL RÍO	1	1	0
Concejala de Igualdad de ALMODÓVAR DEL RÍO	1	1	0
Concejala de RR.HH de ALMODÓVAR DEL RÍO	1	1	0
Concejala de Salud de ALMODÓVAR DEL RÍO	1	1	0

### 3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

- Sí

### 3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

- Sí

### 3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No)

- No

### 3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No). En caso afirmativo:

- Sí

De consultoría externa.

### 3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

- No

## 4. Datos Relativos al Diagnóstico de Situación



**4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).**

- Sí

Salud laboral desde una perspectiva de género.

Violencia de género.

Lenguaje y comunicación no sexista.

**4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:**

- La auditoría salarial de la empresa: NO
- El registro salarial: Sí

**4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación?**

- Sí

**4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:**

<b>Materias</b>	<b>Negociadas</b>
Proceso de selección y contratación	Sí
Clasificación Profesional	Sí
Formación	Sí
Promoción Profesional	Sí
Tiempo de Trabajo / Medidas de conciliación	Sí
Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Sí
Infrarrepresentación femenina	Sí
Retribuciones	Sí
Prevención del Acoso Sexual	Sí
Prevención del acoso por razón de sexo	Sí
Salud laboral desde una perspectiva de género	Sí
Violencia de Género	Sí

**4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):**

- informe de conclusiones.



## 5. Contenidos del Plan de Igualdad

### 5.1 Medidas de selección y contratación:

#### 5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

- Si

#### 5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

- Sí.

#### 5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

- Sí.

#### 5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

- Sí.

### 5.2 Clasificación profesional:

#### 5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

- Sí

#### 5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres?

- Sí,

Estas medidas se dirigen a corregir el número de solicitudes para cada puesto vacante que se encuentre desagregado por sexo y así promover el equilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en los distintos grupos y niveles.



**5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?**

- Sí

**5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?**

- Sí

### **5.3 Formación:**

**5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?**

- Sí

**5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?**

- Sí

**5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?**

- Sí

**5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?**

- Sí

**5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?**

- Sí

**5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?**

- Sí

### **5.4 Promoción profesional:**



**5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?**

- Sí

**5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?**

- Sí

**5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?**

- Sí

**5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:**

- Sí

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

**5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad?**

- Sí

**5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?**

- No

**5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?**

- Sí

**5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?**

- Sí

**5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?**



- Sí

**5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? En caso afirmativo, describa la medida:**

- Sí

**5.6 Retribuciones:**

**5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?**

- Sí

**5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.**

- Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento con el fin de eliminar posibles sesgos de género existentes en las retribuciones del personal.
- Establecer un sistema retributivo transparente, accesible a toda la plantilla a través de los/as RLP´s.
- Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.

**5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:**

**5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?**

- Sí

En caso afirmativo:

Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

Acoso sexual

Acoso por razón de género

¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?



- Sí

¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados?

- Sí

¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso?

- Sí

## **5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:**

**5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?**

- Sí

**5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?**

- Sí

**5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?**

- Sí

**5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?**

- Sí

**5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?**

- No

**5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente?**

- Sí



Presentar informes anuales sobre procesos de acoso y denuncias a la Comisión de Seguimiento.

### **5.9 Comunicación, información y sensibilización:**

#### **5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?**

- Sí

#### **5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?**

- Sí

#### **5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?**

- Sí

## **6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad**

#### **6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?**

- Sí

#### **6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?**

- Sí

#### **6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?**

- Sí

En caso afirmativo, estos indicadores son:

Cuantitativos.  
Cualitativos.

#### **6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?**

- Sí



**6.5 ¿Se prevé la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?**

- Sí

**6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?**

- No

**6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?**

- Sí

**6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?**

- Sí