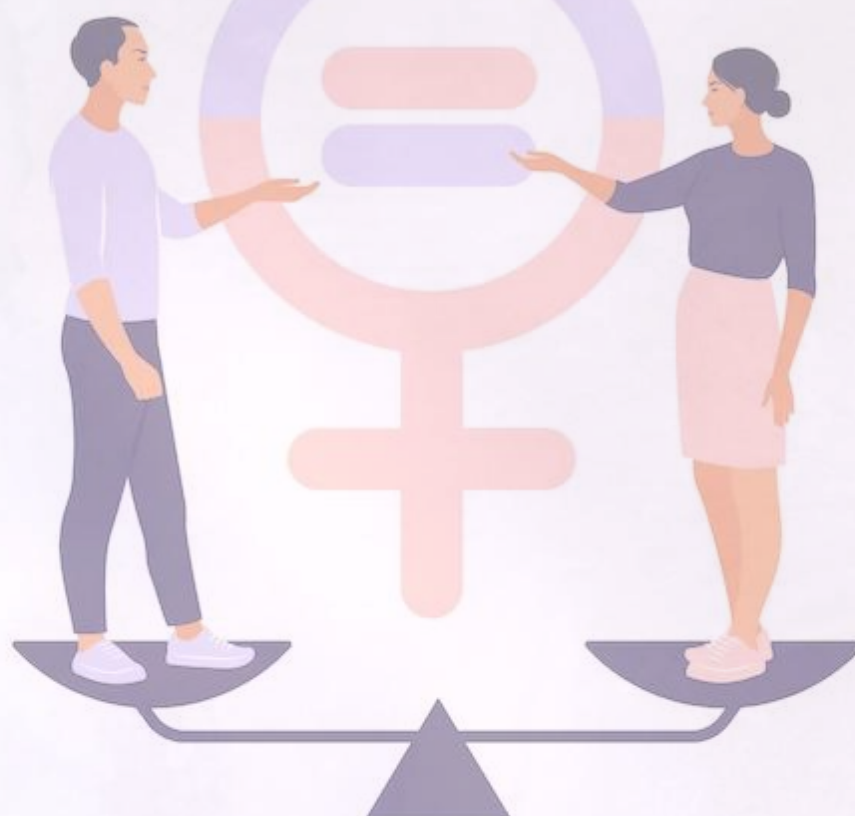


**I PLAN DE IGUALDAD PARA LOS EMPLEADOS  
Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE  
BELALCÁZAR 2023**



## ÍNDICE

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.</b>	<b>3</b>
<b>2.-MARCO LEGAL: LOCAL, AUTONÓMICO, NACIONAL E INTERNACIONAL</b>	<b>4</b>
<b>3. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN.</b>	<b>8</b>
<b>4.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>	<b>12</b>
<b>5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>15</b>
<b>6.- OBJETIVOS</b>	<b>16</b>
<b>6.1 OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>16</b>
<b>6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>17</b>
<b>7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>19</b>
<b>8.-CALENDARIO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN</b>	<b>28</b>
<b>10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>31</b>
<b>10.1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>31</b>
<b>10.2.- NORMATIVA</b>	<b>32</b>
<b>10.3.- ALCANCE</b>	<b>33</b>
<b>10.4.- DEFINICIONES</b>	<b>33</b>
<b>10.5.- MEDIDAS PREVENTIVAS</b>	<b>34</b>
<b>10.6.- GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>35</b>
<b>10.7.- FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO</b>	<b>35</b>
<b>10.8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b>	<b>37</b>
<b>10.9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>39</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

**El plan de igualdad es una razón importante para aplicar la igualdad en el Ayuntamiento de Belalcázar.** La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en el Ayuntamiento de Belalcázar y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Mejorar la imagen y prestigio del Ayuntamiento.
- Conseguir que los trabajadores se comprometan con el Ayuntamiento.
- Favorecer las relaciones entre compañeros.
- Mejorar el ambiente laboral.
- Crear una mentalidad y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Consecución de igualdad efectiva hacia el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

### 1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- **Ámbito personal:** El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Belalcázar se aplicará a la totalidad del personal vinculado al Ayuntamiento.
- **Ámbito territorial:** El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Belalcázar es de ámbito municipal e incluye a todos los centros de trabajo de dicha entidad.
- **Ámbito temporal:** El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Belalcázar tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación en el Pleno del Ayuntamiento.

## 2.-MARCO LEGAL: LOCAL, AUTONÓMICO, NACIONAL E INTERNACIONAL

**La igualdad entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido cuya protección se ha plasmado en las distintas normativas internacionales que conforman el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.**

### **En el ámbito de la Administración Local**

La Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local en su artículo 25.2.o) establece que "Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género. "

### **En el ámbito autonómico**

- Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
- Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.
- Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

### **En el ámbito nacional**

La Constitución Española en su artículo 14 establece que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", e impone en su artículo 9.2 que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social":

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios
- Ley Orgánica de 2/2007 de 19 de marzo del Estatuto de Autonomía para Andalucía
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. Se establece la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos y de manera particular establece las medidas necesarias a adoptar.

En su **artículo 46** 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. "

En el **artículo 51** establece "Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En el **artículo 64** fija "El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las

estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros "

**El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** viene a dar respuesta a la obligada transposición del ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias 8 se señalará posteriormente en la parte de la normativa internacional.

**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre , por el que se regulan los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósitos y acceso.** Se establece que el plan de igualdad se definirá de acuerdo con un diagnóstico previo, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y referirse al menos a los siguientes temas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina,
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán tener el siguiente contenido:**

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución , priorización y diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan.
- i) Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**El período de vigencia o duración de los planes de igualdad** se determinará por las partes negociadoras y **no podrá ser superior a cuatro años. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público.** Por tanto, el Plan de Igualdad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Belalcázar, tiene por objeto ser un instrumento para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres consiguiendo así, una sociedad más justa e igualitaria.

### **En el ámbito internacional:**

La igualdad de género se incorporó a las Normas Internacionales de los derechos humanos mediante la **Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948.** Ese documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos reconoció que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”* y que *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión nacimiento o cualquier otra condición.”*

**Directiva 2002/73/CE, de reforma de la directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres instando a los estados miembros a tener en cuenta el objetivo de igualdad.**

**Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igual de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, suprimir toda discriminación por razón de sexo.**

En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres.

En la Asamblea de Nairobi de 1985 los gobiernos adoptaron las estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, que esbozan las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

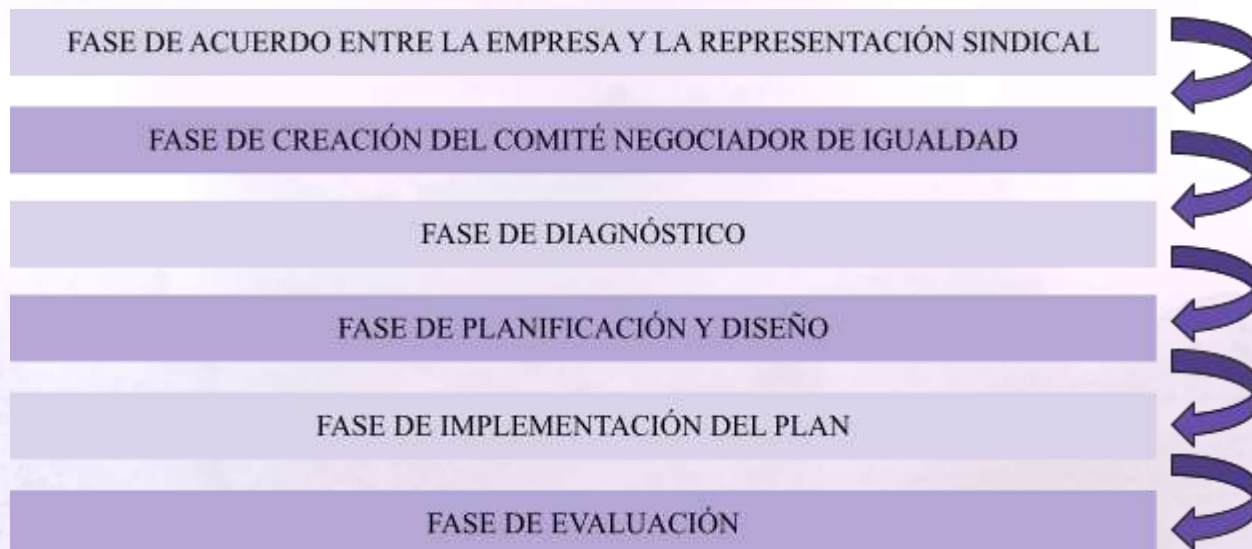
**La Conferencia de Beijing de 1995 sobre la mujer reivindica los derechos de la mujer como derechos humanos y se comprometió a llevar a cabo acciones específicas para asegurar el respeto de estos derechos.**

El Tratado de Ámsterdam de 1999 estableció que las instituciones europeas pudieran adquirir competencias para regular la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

En el año 2010, la Comisión Europea adoptó la Carta de la mujer, renovando su compromiso por la igualdad de género e insistiendo en la transversalidad de género en todas las políticas.

### 3. FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN.

Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad se deben seguir las siguientes pautas:



*Figura 3.1. Fases de acuerdo entre la empresa y la representación sindical*

Fuente: elaboración propia

#### 3.1.- FASE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

El compromiso del Ayuntamiento de Belalcázar con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres ha sido indiscutible por ello, se cuenta con la Concejalía de Igualdad.

Actualmente, se está desarrollando el **I Plan de Igualdad 2023-2027 que contempla 5 áreas de actuación y 16 objetivos específicos**. En el Capítulo II del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, persigue la igualdad de trato y oportunidades entre ambos, así como la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En esta fase se adquiere un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento por parte de los representantes políticos:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento
- Facilitar los recursos necesarios para facilitar la elaboración del diagnóstico, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva

#### 3.2.- FASE DE CREACIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DE IGUALDAD

Previa a la elaboración del Plan de Igualdad para sus empleados y empleadas, el Ayuntamiento de Belalcázar y la representación legal del personal ratifican la **constitución del Comité Negociador de Igualdad** y aprueban el compromiso de la entidad para la realización, ejecución y evaluación de su Plan de Igualdad.

El **Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades**<sup>1</sup> está conformada de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

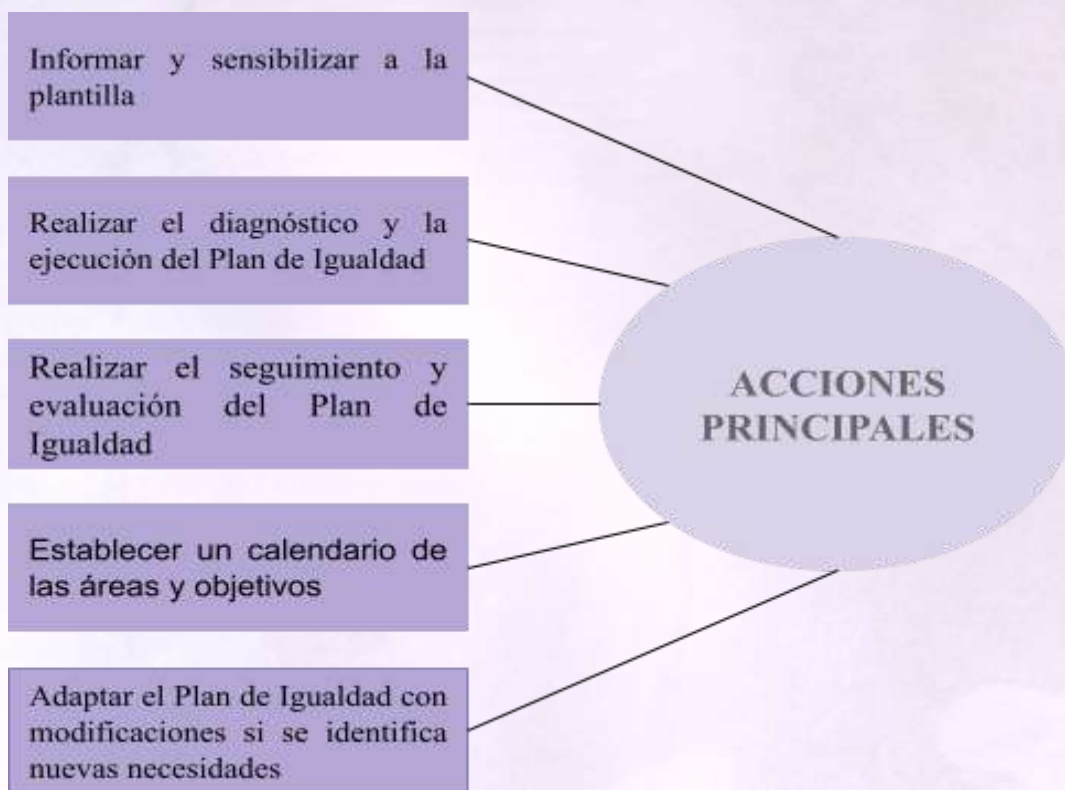
**Por parte del Ayuntamiento:**

- Jessica Jiménez Fernández, Concejala de Igualdad (Presidenta)
- Juan Gómez de la Hera, Jefe de Policía Local
- Alberto López Moreno, Secretario- Interventor, designado por la Presidenta del Comité, entre el personal técnico del Ayuntamiento que no esté incluido en la composición del Comité y actuará sin voz y sin voto.
- María del Pilar Triviño Blanco, Concejala de Turismo, Cultura, Fiestas y Educación

Por parte de la representación sindical:

- María Petra Jurado Jiménez (UGT)
- Francisco Rafael Quintana Vázquez (CCOO)
- Cecilia Benitez Suárez (CSIF)
- Gabriel Carrasco Balsera (CSIF)

**Este Comité impulsará las acciones de:**



*Figura 3.2. Acciones principales del Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades*

<sup>1</sup> Comité Negociador de Igualdad: se configura como espacio de diálogo y comunicación para que todos los acuerdos y medidas se acuerden de forma consensuada. En caso de que los trabajadores que formen parte del Comité dejen de prestar servicio al Ayuntamiento serán sustituido por la persona o personas que ocupen sus puestos de trabajo.

Fuente: elaboración propia

### **3.3.-FASE DE DIAGNÓSTICO.**

Dentro de esta fase se ha realizado un diagnóstico sobre el Ayuntamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombre para poder diseñar el presente Plan de Igualdad. Aspectos analizados en el diagnóstico:

#### **Análisis cuantitativo:**

- Características generales de la empresa Ayto de como organismo empleador.
- Características de la representación legal de la plantilla  
La representación legal de la plantilla está formada por dos hombres y dos mujeres cuya edad supera los 45 años :  
María Petra Jurado Jiménez (UGT)  
Francisco Rafael Quintana Vázquez (CCOO)  
Cecilia Benitez Suárez (CSIF)  
Gabriel Carrasco Balsera (CSIF)
- Estructura de la plantilla y segregación laboral la cual en este caso la plantilla del Ayuntamiento de Belalcázar está compuesta por 22 empleados de los cuales:
  - 1 Secretario-Interventor (hombre)
  - 1 Arquitecto (hombre)
  - 1 Jefe de Policía Local ( hombre)
  - 3 Policías Locales.(hombres)
  - 7 Personal de Oficina.Auxiliar Administrativo( 3 mujeres y 4 hombres)
  - 1 Personal de Limpieza (mujer)
  - 2 Servicios Múltiples (hombre)
  - 2 Personal de Jardinería (hombres)
  - 1 Personal de Electricidad (hombre)
  - 1 Personal de Deportes (mujer)
  - 1 Personal de Guadalinfo (mujer)
  - 1 Maestro obra (hombre)

**De ellos el 72,73 % son hombres mientras que el 27,27 % son mujeres.**

- Promoción comunicación, en el Ayuntamiento de Belalcázar no hay ni ha habido promoción.
- Formación, el personal al servicio del Ayuntamiento de Belalcázar puede formarse tanto a través de Eprinsa, como a través de los cursos de Diputación y del Plan de Formación continua del INAP.
- Clasificación de los puestos según la retribución, existen dos clases de retribuciones:
  - a) El Personal Funcionario percibe los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, Antigüedad, Complemento de Destino, Complemento Específico y dos pagas extraordinarias.

b) El Personal Laboral percibe los siguientes conceptos retributivos: Sueldo, Antigüedad, Complemento de Categoría, Complemento Actividad y dos pagas extraordinarias.

- Conciliación de la vida familiar y laboral : existe un Acuerdo Marco publicado en el BOP nº 53 del 26 marzo de 2007 sobre las condiciones laborales y sociales del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Belalcázar donde se recogen los distintos permisos y licencias y excedencias ( artículos 11,13,18,19 y 33)
- Acoso, anteriormente no existía Plan de Acoso

#### **Análisis de las encuestas a los trabajadores y trabajadoras:**

- Datos de opinión sobre discriminación
- Datos de la formación
- Datos de la promoción
- Datos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Datos de las propuestas planteadas por las personas encuestadas

### **3.4.- FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO**

Es el proceso de diseño de las medidas y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y medidas/acciones.

Esta fase se recoge en el **art. 45.1 de la LOI** donde se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado 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.

En el **art. 46.1 de la LOI** se 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.

#### 4.- RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

A partir del diagnóstico realizado anteriormente a la elaboración del Plan de Igualdad por medio de datos facilitados por el Ayuntamiento y por medio de las encuestas realizadas por el personal del mismo, se puede establecer las características de la plantilla y con ello hacer una valoración sobre la situación del Ayuntamiento de Belalcázar en materia de igualdad.

Respecto a los indicadores, se destacan las siguientes cuestiones:

- La plantilla del Ayuntamiento de Belalcázar actualmente carece de un equilibrio por sexo siendo: 75 % hombres mientras que el 25% son mujeres.
- Según datos obtenidos de la pregunta “¿Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la Igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento?”. El 55,6% de las respuestas han afirmado que sí, mientras que el 44,4% han manifestado que no.
- Según el cuestionario el 88,9% de las respuestas opinan que Sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mientras que el 11,1% no.
- Según datos obtenidos del cuestionario, en relación a si existen planes de carrera en el Ayuntamiento de Belalcázar el 22,2% afirman que sí, un 33,3% no, mientras que 44,4% no saben.
- La mayoría del personal cuentan con menos de 50 años lo que se traduce en que las responsabilidades por cuidado de familiares, bien de menores o de mayores, las cuales irán en aumento.
- Existe una distribución desequilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales. Por lo tanto, hay una baja participación de mujeres en áreas como la Policía Local, Urbanismo, Contabilidad, Jardinería y Servicios múltiples.
- Del total de encuestados el 77,8% afirma saber qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso laboral en el lugar de trabajo mientras el 22,2% no.
- Según datos ofrecidos por el Ayuntamiento de Belalcázar, ninguna persona de la plantilla tiene responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de personas mayores o de personas con enfermedades crónicas o con discapacidad.

- Según datos obtenidos, se refleja que un 12,5% de las trabajadoras y un 25% de los trabajadores tienen a su cuidado menores de 16 años.
- Según las respuestas del cuestionario realizado al personal del Ayuntamiento de Belalcázar, el 22,2 % desconocen cuales son las medidas de conciliación disponibles para la vida personal, laboral y familiar mientras que el 66,7% sí tienen conocimiento de ellas.
- En la revisión de algunos ejemplos de ofertas de empleo, se observa que el lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias está presente de manera que éstas se dirijan tanto a mujeres como a hombres, lo cual resulta positivo ya que la provisión de los puestos presentan un equilibrio entre mujeres y hombres.
- Tras el análisis de los niveles jerárquicos de los puestos ocupados por nuevas altas en los últimos años muestra que los puestos de personal directivo superior corresponden a hombres, mientras que en los puestos administrativos se ha incrementado el número de mujeres creando un equilibrio entre los mandos intermedios, técnicos y operativos.
- El 100% de los encuestados afirma que no hay personas que discriminen, traten mal o falten al respeto a sus compañeros en el lugar de trabajo.
- La mayoría de las personas que cumplimentaron el cuestionario (77,8 % de los empleados) manifestó que, en los procesos de selección de personal, el Ayuntamiento ofrece las mismas posibilidades de acceso a mujeres y hombres. El resto de personas manifestaron que hay las mismas posibilidades de acceso entre ambos sexo (22,2%)
- La formación del personal del Ayuntamiento de Belalcázar se realiza con carácter voluntario para todo el personal.
- Según el 72,8% de los encuestados afirman que se ofrece la posibilidad de recibir formación relacionada con el puesto de trabajo mientras que el 22,2% afirman que no.
- Dentro de la formación impartida según el cuestionario el 77,8% de los encuestados afirman que se facilita la realización de la misma fuera del horario laboral.

- Según el número de respuestas recibidas en el cuestionario, el 55,6% expresan que no existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación, mientras que el 33,3% de los encuestados afirman que sí y un 11,1% no saben nada acerca de dicha difusión interna de promoción.
- En cuanto a la retribución y según las respuestas del cuestionario a la respuesta de si cobran menos que sus compañeros, el 55,6% opina que no, el 33,3% no saben y tan solo un 11,1% opina que sí.
- La inclusión en el lenguaje inclusivo y no sexista entre empleados presente en el Ayuntamiento de Belalcázar y según el cuestionario ha sido: un 55,6% sí, un 33,3% no y un 11,1% se desconoce.
- A la pregunta de si es necesario un Plan de Igualdad, el 77,8% afirma que Sí es necesario implantar un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Belalcázar mientras que tal solo el 22,2% no lo cree necesario.

## **5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

De acuerdo con el artículo 7 del RD 902/2020 de 13 de octubre donde se especifica el concepto de auditoría retributiva para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, es decir, durante los cuatro años siguientes desde la aprobación del Plan de Igualdad por el Pleno del Ayuntamiento.

Según el artículo 8 del RD 902/2020 de 13 de octubre donde se establece el contenido de la auditoría retributiva:

**a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en el Ayuntamiento. El diagnóstico requiere:**

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la entidad, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

**b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

**c) Complementos salariales**

En relación a los complementos salariales hay que diferenciar al personal funcionario y al personal laboral del Ayuntamiento de Belalcázar.

El **personal funcionario** percibe los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo
- Complemento por antigüedad ( en su caso)
- Complemento por destino
- Dos pagas extraordinarias
- Complemento específico.

El **personal laboral** percibe los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo
- Complemento por antigüedad (en su caso)
- Complemento de categoría
- Complemento de actividad
- Dos pagas extraordinarias

**d) Diagnóstico de la auditoria retributiva**

En definitiva, no existe diferencia salarial entre los empleados del Ayuntamiento de Belalcázar a excepción del complemento por antigüedad, ya que se recibe por el mayor número de tiempo trabajado en la entidad.

## **6.- OBJETIVOS**

El Plan de Igualdad consta de unos objetivos para incorporar la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres. Según estos objetivos se pueden dividir en generales y específicos los cuales se presentan a continuación.

## 6.1 OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor, así como , la no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- Eliminar toda discriminación en la retribución salarial con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres así como una representación equilibra en la composición de la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la entidad y en el acceso a la formación de todo el personal.
- Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la entidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.
- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- Incorporar el enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
- Sensibilizar y promover en la cultura de igualdad a los trabajadores de la entidad.

## 6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### **OBJETOS Y ACCIONES DE ÁREA 1: ACCESO, FORMACIÓN Y RETRIBUCIONES**

OBJETIVO 1.1. Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.

- 1.- Empleo de un lenguaje neutro
- 2.- Uso de formas neutras para describir las funciones de los puestos de trabajo.

OBJETIVO 1.2. Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectivas.

1.- En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista del lenguaje.

2.- Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas, relativos a la normativa vigente en materia de igualdad

OBJETIVO 1.3. Fomentar la paridad en los órganos de selección

1.- En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se atenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

OBJETIVO 1.4 Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso.

1.- Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO 1.5 Introducir mecanismos que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la formación.

1.- Acceso a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

2.- Envío de información periódica, a través de correos electrónicos o cualquier otro medio de convocatoria, de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVO 1.6 Corregir las desigualdades retributivas entre los empleados y empleadas municipales

1.- Equiparación de las retribuciones salariales por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal ( productividad, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, antigüedad, etc..)

**ÁREA DE TRABAJO 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**

OBJETIVO 2.1 Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes.

1.-Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas.

OBJETIVO 2.2. Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas en el cuidado y atención de personas dependientes.

1.-Fomento de los permisos compartidos de paternidad y maternidad

OBJETIVO 2.3. Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla.

1.-Extensión de la elección de las vacaciones a las personas que tengan a su cargo personas mayores, con discapacidad o con enfermedades crónicas.

**ÁREA DE TRABAJO 3. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

OBJETIVO 3.1. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos.

1.-Información a todos los departamentos del lenguaje administrativo inclusivo.

2.-Información y aprendizaje sobre la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes o cualquier información de carácter administrativo y de información o comunicación ciudadana.

**ÁREA DE TRABAJO 4. SALUD LABORAL**

OBJETIVO 4.1. Implantar medidas de apoyo para trabajadores/as con discapacidad.

1.-Establecimiento de medidas concretas que tras la contratación tenga en cuenta la especial situación en la que se encuentran dichos colectivos para contribuir a la mejora de su salud y el desempeño de sus funciones.

OBJETIVO 4.2. Incluir la perspectiva de género en temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

1.-Fomento de estudios y evaluación de riesgos y enfermedades profesionales desde el enfoque de género.

2.-Fomento del desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral.

3.- Utilizar el lenguaje inclusivo en el Plan de Prevención, teniendo en cuenta y visibilizando a las trabajadoras en igualdad de condiciones que los trabajadores.

**ÁREA DE TRABAJO 5. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL**

OBJETIVO 5.1. Adoptar una política contra el acoso y asegurarse de que todos los empleados la cumplen

1.- Anime a los empleados a denunciar el acoso

2.-Especificar las sanciones disciplinarias que se aplicarán en caso de acoso (incluido el despido, si procede)

#### OBJETIVO 5.2. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo

1.-Elaborar mecanismo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y diversidad sexual.

#### OBJETIVO 5.3. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

1.-Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual ya sea por razón de sexo o por diversidad sexual.

### **7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y la evaluación permiten conocer los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación tras su implantación.

#### **¿Quién realizará el seguimiento y evaluación?**

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades es el encargado de la evaluación y seguimiento.

#### **¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?**

El seguimiento se realizará de forma anual hasta el fin de la ejecución del Plan y la evaluación se realizará una vez finalizado el Plan de Igualdad.

#### 7.1.- Objetivos del seguimiento del Plan.

- Examinar la intervención que se está realizando a través de las acciones propuestas.
- Analizar el cumplimiento de los objetivos previstos.

#### 7.2.- Objetivos de la evaluación del Plan.

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el proceso del Plan.
- Conocer el impacto producido en la situación de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Belalcázar.

#### 7.3.- La evaluación se estructura en tres puntos fundamentales:

- Evaluación del resultado: donde se debe tener en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
- Evaluación del proceso: viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas así como los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de impacto: observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

## INDICADORES PARA FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

<b>OBJETOS Y ACCIONES DE ÁREA 1: ACCESO, FORMACIÓN Y RETRIBUCIONES</b>	
<b>OBJETIVO 1.1. Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.</b>	
Acción 1. Empleo de un lenguaje neutro	Indicadores: - Utilización de sustantivos genéricos, colectivos y abstractos.
Acción 2. Uso de formas neutras para describir las funciones del puesto de trabajo	Indicadores: - Utilización de estructuras con <<se>>. - Utilización de formas no personales del verbo.
<b>OBJETIVO 1.2. Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectivas</b>	
Acción 1. En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista del lenguaje	Indicadores: - Utilización de estructuras con <<se>>. - Utilización de formas no personales del verbo.
Acción 2. Todos los temarios sobre los que se desarrollan las pruebas selectivas deberán contener uno o dos temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad	Indicadores: - N° de temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad

OBJETIVO 1.3. Fomentar la paridad en los órganos de selección	
Acción 1. Existencia de paridad en la composición de tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público	Indicadores: - Recuento del tribunal calificador (60-40)
OBJETIVO 1.4. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso	
Acción 1. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación	Indicadores: - N° de denuncias relacionadas con casos de discriminación en los procesos de acceso
OBJETIVO 1.5. Introducir mecanismo que facilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la formación.	
Acción 1. Acceso a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora después de permisos o excedencias relacionadas con la vida personal, laboral y familiar	Indicadores: - Grado de accesos a los cursos de formación
Acción 2. Envío de información periódica de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la vida personal, laboral y familiar	Indicadores: - N <sup>a</sup> de cursos realizados u ofertados por la organización.
OBJETIVO 1.6. Corregir las desigualdades retributivas entre los empleados y empleadas municipales	
Acción 1. Equiparación de la retribuciones salariales por sexo teniendo en cuenta los componentes variables que percibe el personal municipal	Indicadores: - Comparación de nómina entre los trabajadores de la entidad local

<b>ÁREA DE TRABAJO 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>	
Objetivo 2.1. Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes	
Acción 1. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reparto entre personal del Ayuntamiento de las condiciones laborales publicadas en el BOP del 26 de marzo de 2007</li> </ul>
OBJETIVO 2.2. Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de tareas en el cuidado y atención de personas dependientes.	
Acción 1. Fomento de permisos compartidos de paternidad y maternidad	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que solicitan el permiso</li> <li>- Difundir las medidas de conciliación recogidas en el Ley</li> </ul>
OBJETIVO 2.3. Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla	
Acción 1. Extensión de la elección de las vacaciones a las personas que tengan a su cargo personas mayores con discapacidad o enfermedades crónicas	Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elegirá preferentemente vacaciones los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores con discapacidad o enfermedades crónicas</li> </ul>

<b>ÁREA DE TRABAJO 3: COMUNICACIÓN SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO 3.1. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos</b>	
Acción 1. Información a todos los departamentos del lenguaje administrativo inclusivo	Indicadores: - Nº de informes enviados al personal del Ayuntamiento donde se especifique el lenguaje inclusivo
Acción 2. Información y aprendizaje sobre la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes o cualquier información de carácter administrativo y de información o comunicación ciudadana	Indicadores: - Nº de seminarios realizados para la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes o expedientes administrativos

<b>ÁREA DE TRABAJO 4: SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO 4.1. Implantar medidas de apoyo para trabajadores/as con discapacidad</b>	
Acción 1. Establecimiento de medidas concretas que tras la contratación tenga en cuenta la especial situación en la que se encuentran dichos colectivos para contribuir a la mejora de su salud y el desempeño de sus funciones	Indicadores: - Nº de medidas que se lleven a cabo para mejorar el desempeño del trabajo
<b>OBJETIVO 4.2. Incluir la perspectiva de género en temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales</b>	
Acción 1. Fomento de estudios y evaluación de riesgos y enfermedades profesionales desde el enfoque de género	Indicadores: - Nº de estudios y evaluaciones de riesgos
Acción 2. Fomento del desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral	Indicadores: - Nº de técnicas de recogidas de datos
Acción 3. Utilizar el lenguaje inclusivo en el Plan de Prevención visibilizando a las trabajadoras en igualdad de condiciones que los trabajadores	Indicadores: - Utilización de sustantivos genéricos,

	colectivos y abstractos.
--	--------------------------

<b>ÁREA DE TRABAJO 5: ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL</b>	
OBJETIVO 5.1. Adoptar una política contra el acoso y asegurarse de que los empleados y empleadas la cumplan	
Acción 1. Anime a los empleados a denunciar el acoso	Indicadores: - Nª de denuncias presentadas
Acción 2. Especificar las sanciones disciplinarias que se aplicarán en caso de acoso	Indicadores: - Nª de sanciones disciplinarias interpuestas por acoso
OBJETIVO 5.2. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo	
Acción 1. Elaborar el mecanismo de actuación frente a situaciones de acoso por razón de sexo y diversidad sexual	Indicadores: - Elaboración y aprobación del Protocolo de Acoso
OBJETIVO 5.3. Detecta, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
Acción 1. Elaboración de un Protocolo de Actuación y Prevención en casos de acoso sexual ya sea por razón de sexo o por diversidad sexual	Indicadores: - Aprobación del Protocolo frente al Acoso

**FICHAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

FICHA DE SEGUIMIENTO			
Área de actuación			
Objetivo específico			
Acción			
Personas destinatarias			
Acciones realizadas		Fecha	
1.		1.	
2...		2.	
Área Responsable	Persona responsable	Áreas colaboradoras	Personas colaboradoras
Periodo de ejecución	Fecha de inicio	Fecha finalización	Observaciones
Indicadores	Resultados esperados	Resultados obtenidos	Ajustes
Conclusiones			

\*Repetir por cada área, objetivos específicos y medidas (punto 6.2. Objetivos específicos)

FICHA DE EVALUACIÓN				
Área de actuación				
Objetivo específico				
Medida				
Indicador/es	Áreas implicadas	Ejecución		Observaciones
1		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
2		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	
3...		Realizada	Año	
		En curso	Año	
		Pendiente	Año	

\*Repetir por cada área, objetivos específicos y medidas (punto 6.2. Objetivos específicos)

## **8.-CALENDARIO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN**

**8.- CALENDARIO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN**

Año	2023												2024												2025												2026				
Mes	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5					
<b>ÁREA 1 ACCESO FORMACIÓN Y RETRIBUCIONES</b>																																									
<b>1.1. Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									
<b>1.2. Utilizar la perspectiva de género en las ofertas de empleo y las pruebas selectivas.</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									
<b>1.3. Evitar la masculinización y feminización de plazas y puestos</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									
Acción 3																																									
<b>1.4. Fomentar la paridad en los órganos de selección</b>																																									
Acción 1																																									
<b>1.5. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso.</b>																																									
Acción 1																																									
<b>1.6. Introducir mecanismos que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con la formación.</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									
<b>1.7. Corregir las desigualdades retributivas entre los empleados y empleadas municipales</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									
<b>ÁREA 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>																																									
<b>2.1. Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes.</b>																																									
Acción 1																																									
<b>2.2. Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la asunción de tareas en el cuidado y atención de personas dependientes.</b>																																									
Acción 1																																									
Acción 2																																									

Acción 3

**ÁREA 3. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

**3.1. Implantar el uso del lenguaje no sexista en todo los ámbitos**

Acción 1																																				
Acción 2																																				
Acción 3																																				
Acción 4																																				
Acción 5																																				

**ÁREA 4. SALUD LABORAL**

**4.1. Implantar medidas de apoyo para trabajadores/as con discapacidad.**

Acción 1																																				
<b>4.2. Incluir la perspectiva de género en temas relacionados con la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.</b>																																				
Acción 1																																				
Acción 2																																				
Acción 3																																				

**ÁREA 5. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL**

**5.1. Adoptar una política contra el acoso y asegurarse de que todos los empleados la cumplen**

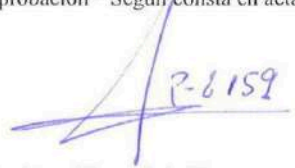
Acción 1																																				
Acción 2																																				
<b>5.2. Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo</b>																																				
Acción 1																																				
<b>5.3. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b>																																				
Acción 1																																				

**9.- APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR EL COMITÉ NEGOCIADOR DE IGUALDAD**

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades, en reunión celebrada el día 22 de enero de 2024, aprueba el I Plan de Igualdad de Empleados y Empleadas del Ayuntamiento de Belalcázar y acuerda llevarlo a Pleno del Ayuntamiento para su aprobación "Según consta en acta de dicha reunión"



Fdo.: Jessica Jiménez Fernández  
Concejala de Igualdad



Fdo: Juan Gómez de la Hera  
Jefe de Policía Local



Fdo.: Alberto López Moreno  
Secretario- Interventor-Tesorero



Fdo.: María del Pilar Triviño Blanco  
Concejala de Turismo, Cultura, Fiestas y Educación



Fdo.: María Petra Jurado Jiménez  
Representación sindical UGT



Fdo.: Francisco Rafael Quintana Vázquez  
Representación sindical de CCOO



Fdo.: Cecilia Benítez Suárez  
Representación sindical de CSIF



Fdo.: Gabriel Carrasco Balsera  
Representación sindical de CSIF

## **10.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **10.1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la dignidad, integridad física y moral, a la intimidad al honor y al trabajo. Según estos derechos el Ayuntamiento de Belalcázar declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y ciberacoso atenta contra la dignidad de las personas trabajadoras de la entidad por lo que establece que no se puede tolerar. Para ello se implementarán los medios precisos que impidan su manifestación en el ámbito laboral.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y ciberacoso , pueden vulnerar los siguientes derechos:

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- El derecho a la dignidad.
- El derecho a la integridad física y moral.
- El derecho al honor, intimidad personal y familiar y a su propia imagen.
- El derecho al trabajo.

Queda prohibida cualquier conducta que atente contra los derechos establecidos anteriormente, de lo contrario se considerará falta muy grave dando lugar a las sanciones establecidas en los artículos 95, 96,97 y 98 de la Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cualquier persona que preste servicios en este Ayuntamiento, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y ciberacoso en el trabajo.

## 10.2.- NORMATIVA

### En el ámbito internacional

Se destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5 así como el Convenio nº111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### En el ámbito comunitario

Se aplican las principales normativas relativas a la:

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de las Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un “Código de Conducta” encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5/07/2006.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

### En el ámbito Nacional

Dentro de la normativa aplicada a las entidades públicas se encuentra:

- Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8,48 y 62.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de 3/18 Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública que aprueba el Acuerdo de 27/07/2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la A.G.E. Y de los Organismo Públicos vinculados.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

### **10.3.- ALCANCE**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Belalcázar que deberá ser informado de la existencia de este protocolo de actuación.

### **10.4.- DEFINICIONES**

**ACOSO SEXUAL**: recogido en el art. 7.1 de la Ley Orgánica de 22 de marzo de la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, establece que es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual o tiene como objeto o consecuencia crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**: recogido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica de 22 de marzo de la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, establece que es todo comportamiento en relación con los estereotipos de género, desarrollado de forma sistemática en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora como consecuencia de una relación laboral, que atenta contra la dignidad, la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo puede constituir acoso por razón de sexo, lo siguiente: 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 orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. 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.

**ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**: recogido en el artículo 28.1 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas Fiscales, administrativas y de orden social establece que es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y molesto, como expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir, etc.

**CIBERACOSO**: se considera un delito de acoso sexual regulado dentro del artículo 172.3 del Código Penal. Se considera ciberacoso a todo acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. Por ejemplo:

- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO**: recogido en el art. 6.1. de la Ley Orgánica de 22 de marzo de la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, establece que se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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 POR RAZÓN DE SEXO**: recogido en el art. 6.2 de la Ley Orgánica de 22 de marzo de la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres, establece que se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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.

## **10.5.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, se imponen una serie de medidas con el fin de prevenirlos y evitarlos.

### **Medidas específicas:**

- El Ayuntamiento deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Difusión del protocolo para que sea conocido por el personal del Ayuntamiento de Belalcázar

- Formación ligada a definir las acciones frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- Documentos informativos que faciliten información para dar a conocer la existencia del protocolo y sus características, así como en la web donde descargarlos.

### **Medidas cautelares:**

- En el caso de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento, la comisión solicitará la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionales al caso.
- El art. 13 de la Ley Orgánica de Igualdad establece la inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual. Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

## **10.6.- GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**

- a) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, prohibido divulgar cualquier información de denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.
- b) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora, por ello, las actuaciones deberán llevarse a cabo con la mayor prudencia posible y con respeto a todas las personas implicadas. La entidad deberá establecer las medidas pertinentes para garantizar este derecho tanto a las personas acosadas como a las acosadoras.
- c) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo, contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en un investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por ciberacoso.

## **10.7.- FIGURAS GARANTES DEL PROCEDIMIENTO**

En caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, los órganos encargados de aplicar el procedimiento serán los siguientes.

### **a) ASESORÍA CONFIDENCIAL**

La asesoría confidencial va implícita en todo el protocolo, siendo su definición “Persona que tramita directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo y por tanto, se encarga de la gestión y tramitación de las denuncias. Su composición viene determinada por Asesoras/es Confidenciales las cuales, será la Concejala de Igualdad y también podrán optar a formar parte de la Asesoría Confidencial el personal del Ayuntamiento de Belalcázar que cuente con formación y condiciones requeridas para llevar a cabo las funciones del presente protocolo. El número total de personas integrantes de la Asesoría Confidencial estará compuesta por un

máximo de diez personas.

Funciones principales de la Asesoría Confidencial:

- Dar información sobre el presente protocolo al personal municipal que lo solicite
- Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual
- Informar a la persona denunciante sobre los derechos y formas de actuación
- Realizar un primer análisis de los hechos denunciados para confirmar la veracidad de la denuncia con la máxima rapidez y confidencialidad
- Identificar la situación denunciada para adoptar las pautas de actuación según indica el protocolo
- Emitir un informe de valoración con conclusiones y propuestas estimadas del que dará información al Servicio de Relaciones Laborales y al Comité de Asesoramiento según cada caso
- Remitir los indicios de acoso al Comité de Asesoramiento
- Emitir un informe anual donde se refleje el registro, resolución y evaluación de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual al igual que indicadores sobre medidas y procedimientos de garantías.

**Si tras el análisis de los datos se obtienen indicios de acoso, la Asesoría Confidencial solicitará de forma urgente la constitución del Comité de Asesoramiento.**

## **b) COMITÉ DE ASESORAMIENTO**

El Comité de Asesoramiento es el encargado de desarrollar el procedimiento formal de resolución de denuncias derivadas del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. Se compone principalmente de una persona de la Asesoría Confidencial, un abogado/a, un Psicólogo/a y dos representantes sindicales.

La persona nombrada como Asesora/o Confidencial en dicho comité no podrá haber participado en el procedimiento informal sobre el que se esté actuando. Por otro lado, el Comité podrá ser asistido por profesionales expertos en distintas materias si fuese necesario.

Funciones del Comité de Asesoramiento:

- Dar audiencia a la persona denunciante
- Notificar por escrito a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia y se le dará audiencia.
- Recabar información complementaria para conocer si ha existido indicios suficientes de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual
- Emitir informe de valoración con conclusiones y medidas al Servicio de Relaciones Laborales u órgano competente
- Comunicar la resolución al denunciante y a la personas denunciada
- Resolver alegaciones
- Informar de forma anual a la Comisión de Igualdad de las acciones llevadas a cabo.

### c) NOMBRAMIENTOS

Presidenta: Jessica Jiménez Fernández. En caso de que algún miembro del Comité no estuviera será sustituido por la persona que ocupe sus funciones.

## 10.8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

**a) Presentación de la denuncia:** El procedimiento se iniciará con la presentación de la queja o denuncia interna a una persona de la Asesoría Confidencial. La denuncia podrá realizarse de forma verbal, que se ratificará por escrito, o escrita. Las denuncias anónimas no serán admitidas.

La denuncia podrá ser formulada por:

1. Directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical.
2. Responsable de Recursos Humanos.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Una vez presentada la denuncia se reunirán dos personas de la Asesoría Confidencial procurando que una de ellas siempre sea un Concejal de Igualdad.

### b) **Análisis inicial de la Asesoría Confidencial**

En una reunión de la Asesoría se estudiará el caso, haciendo reuniones individuales con los implicados y se estudiará el caso con el Comité de Asesoramiento.

**c) Fase preliminar:** el procedimiento tratará de resolver sin necesidad de iniciar el procedimiento formal. Las actuaciones realizadas donde se deduzcan indicios de acoso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento de valoración de la denuncia, pudiendo recabar más información y señalar la existencia o no de posibles testigos. De este modo, dará conocimiento del resultado obtenido al Comité de Asesoramiento y si fuera necesario al Servicio de Relaciones Laborales o Recursos Humanos que emitirá un informe y elevará al Comité de Asesoramiento.

**d) Expediente informativo:** en caso de no iniciarse la fase preliminar o no pueda resolverse el procedimiento, se dará paso al expediente informativo. La comisión instructora del procedimiento realizará una investigación, en el que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación

reservada.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Ayuntamiento adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Ayuntamiento separará a la presunta persona acosadora. Así mismo, el comité elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución.

El procedimiento será ágil, eficaz, y protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. De igual modo, todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días hábiles más.

- e) Resolución de alegaciones en este proceso se podrá:** rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada o modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

## 10.9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Servicio de Recursos Humanos u órgano competente informará al Comité de Asesoramiento de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario así como su cumplimiento por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por ciberacoso, en el menor tiempo posible.

La asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal municipal. Anualmente remitirá al servicio de Recursos Humanos y a la comisión de Igualdad una Memoria y una evaluación de las actuaciones que se han realizado a lo largo del año.

La Comisión para la Igualdad realizará el control y seguimiento del Protocolo de Actuación frente al Acoso sexual, el Acoso por Razón de Sexo, Acoso por Orientación Sexual o por Ciberacoso, con la finalidad de detectar su funcionamiento y eficacia. Si se detectan fallos que no hiciesen efectivo el Protocolo la Comisión propondrá su modificación.