



Ayuntamiento de Sahún

Expediente n.º: 337/2023

Procedimiento: Planificación y Ordenación de Personal (Plan de Igualdad)

PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE SAHÚN

1- PREÁMBULO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS. MARCO LEGAL

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

La obligación de elaborar un **Plan de Igualdad para las empleadas y los empleados públicos** viene directamente determinada por la Ley Orgánica 3/2007 mencionada, y por el Estatuto Básico del Empleado Público (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) que, en su Disposición Adicional octava, especifica que las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

El art. 46 de la citada Ley Orgánica 3/2007 concreta 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.



Ayuntamiento de Sahún

Además, el citado art. especifica que, para conseguir los objetivos fijados, los Planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para dar cumplimiento a las normas citadas, el Ayuntamiento de Sahún desarrolla el presente Plan de Igualdad, que comprende todos los empleados y las empleadas públicas (funcionarios y laborales).

2- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "realizar un informe de situación" previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa con relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a la participación de los Representantes de los Trabajadores, se hace constar que consultado a la totalidad de los empleados municipales, designando por ellos un representante del personal laboral fijo y un representante del personal funcionario, queda constancia de que se ha llevado a cabo el correspondiente proceso de negociación a través de la Comisión Negociadora debidamente constituida teniendo en cuenta la totalidad del personal afectado.

El Ayuntamiento, finalizado el trabajo de campo de toma de datos, y llevado a cabo el proceso de negociación del presente acuerdo, ha elaborado un **diagnóstico previo** acerca de la situación de los empleados públicos, conforme a los **Anexos I y II** adjuntos, y cuyas conclusiones generales son las siguientes:

- Se observa en la **distribución por sexo** un equilibrio entre el total de hombres y mujeres en ambas plantillas de personal (ya sea laboral o funcionario).

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

	NÚMERO	%
MUJERES	4	57,14
HOMBRES	3	42,86
TOTAL	7	100

- Se observa que la **distribución entre funcionarios y laborales** es desigual. Predominando en todos los casos la fijeza frente a la temporalidad.

DISTRIBUCIÓN ENTRE FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL

	NÚMERO	%
FUNCIONARIO	2	28,57



Ayuntamiento de Sahún

PERSONAL LABORAL	5	71,43
TOTAL	7	100

- Se observa en la **distribución por edades** que la Plantilla de Personal está envejecida.

DISTRIBUCIÓN POR EDADES

POR SEXOS	NÚMERO	%
MUJERES MENORES DE 46 AÑOS	1	14,29
HOMBRES MENORES DE 46 AÑOS	1	14,29
MUJERES + 46 AÑOS	3	42,86
HOMBRES + 46 AÑOS	2	28,57
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
MENORES DE 46 AÑOS	2	28,57
MAYORES DE 46 AÑOS	5	71,43
TOTAL	7	100,00

- Se observa, consecuentemente con lo anterior, que la **distribución por antigüedad** en la administración, hay un predominio de los hombres en la franja de mayor antigüedad,

DISTRIBUCIÓN POR EDADES

POR SEXOS	NÚMERO	%
MUJERES MENOS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	3	42,86
HOMBRES MENOS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	1	14,29
MUJERES MAS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	1	14,29
HOMBRES MÁS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	2	28,57
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
MENOS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	4	57,14
MAS DE 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	3	42,86
TOTAL	7	100,00

- Se observa que en la **distribución entre las diferentes categorías profesionales** hay un equilibrio en las categorías profesionales.



Ayuntamiento de Sahún

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORIAS PROFESIONALES

POR SEXOS	NÚMERO	%
OFICIAL 1ª MUJERES	0	0,00
OFICIAL 1ª HOMBRES	1	14,29
OPER. SERV. MULTIPLES MUJERES	1	14,29
OPER. SERV. MULTIPLES HOMBRES	0	0,00
OFICIAL 2ª MUJERES	0	0,00
OFICIAL 2ª HOMBRES	1	14,29
AUX. ADMINISTRATIVO MUJERES	1	14,29
AUX. ADMINISTRATIVO HOMBRES	1	14,29
ADMINISTRATIVO MUJERES	1	14,29
ADMINISTRATIVO HOMBRES	0	0,00
SECRETARIA	1	14,29
SECRETARIA	0	0,00
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
OFICIAL 1ª	1	14,29
OPER. SERV. MULTIPLES	1	14,29
OFICIAL 2ª	1	14,29
AUX. ADMINISTRATIVA	2	28,57
ADMINISTRATIVA	1	14,29
SECRETARIA	1	14,29
TOTAL	7	100,00

- Se observa en la **distribución por grupos de titulación** un equilibrio en el colectivo femenino/masculino.

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES PROFESIONALES

POR SEXOS	NÚMERO	%
A MUJERES	1	14,29
A HOMBRES	0	0,00
C1 MUJERES	2	28,57
C1 HOMBRES	1	14,29
C2 MUJERES	1	14,29



Ayuntamiento de Sahún

C2 HOMBRES	2	28,57
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
A	1	14,29
C1	3	42,86
C2	3	42,86
TOTAL	7	100,00

- Se observa, consecuentemente con lo anterior, que en la **distribución por bandas salariales, una cierta compensación.**

DISTRIBUCIÓN POR BANDAS SALARIALES

POR SEXOS	NÚMERO	%
MAS DE 24.000€ MUJERES	1	14,29
MAS DE 24.000€ HOMBRES	2	28,57
ENTRE 18.001€ Y 24.000€ MUJERES	2	28,57
ENTRE 18.001€ Y 24.000€ HOMBRES	0	0,00
MENOS DE 18.000,00 € MUJERES	1	14,29
MENOS DE 18.000,00 € HOMBRES	1	14,29
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
MAS DE 24.000€	3	42,86
ENTRE 18.001€ Y 24.000€	2	28,57
MENOS DE 18.000,00 €	2	28,57
TOTAL	7	100,00

- Se observa en cuanto a la **distribución de plantilla por jornada** (completa/tiempo parcial) una desigualdad en el colectivo femenino frente a el masculino.

DISTRIBUCIÓN POR JORNADAS

POR SEXOS	NÚMERO	%
100% MUJERES	3	42,86
100% HOMBRES	1	14,29



Ayuntamiento de Sahún

50% MUJERES	1	14,29
50% HOMBRES	2	28,57
TOTAL	7	100,00

INDISTINTAMENTE	NÚMERO	%
100%	4	57,14
50%	3	42,86
TOTAL	7	100,00

- Revisada documentación de los últimos ejercicios, y sin necesidad de llevar a cabo un listado cuantitativo, se ha comprobado que la totalidad de **reducciones de jornada o modificaciones de horario** tramitadas por cuidado de familiares o de hijos, han correspondido a en igualdad a hombres y mujeres.

Tomando como punto de partida las conclusiones derivadas del análisis de los datos obtenidos, se formulan a continuación, los objetivos específicos de cada una de las áreas de trabajo y las acciones concretas para conseguirlos, que son las que finalmente han determinado el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Sahún.

3- OBJETIVO

Con la base del compromiso de la institución con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el objetivo general de este Plan de Igualdad consiste en apoyar y contribuir a la consecución y mantenimiento de situación de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Sahún, así como contribuir a detectar y evitar posibles situaciones futuras que no respeten la igualdad de trato para ambos colectivos.

4- MEDIDAS GENERALES

4.1 Acceso al empleo y promoción profesional

4.1.1. Objetivo

- Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras, además de contribuir al cumplimiento de los principios generales de igualdad, mérito y capacidad.

4.1.2. Acciones

- En la selección de personal se utilizará un lenguaje genérico y no sexista.
- En los procesos de selección no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto por el esfuerzo físico.
- Los impresos de solicitud no podrán contener ninguna pregunta de contenido sexista o sobre la vida privada de las personas candidatas.
- En las pruebas de selección (escritas, orales, entrevistas, ...) no podrá incluirse ninguna pregunta relacionada con la vida privada de las personas candidatas, que deberán referirse únicamente a las habilidades para el puesto de trabajo a proveer.



Ayuntamiento de Sahún

- En los procesos de selección de personal, cuando se den circunstancias derivadas de situaciones de embarazo, maternidad o lactancia que dificulten la presencia en las correspondientes pruebas selectivas, una vez estudiado el caso concreto, se facilitará, en su caso, la adopción de medidas tendentes a evitar que se sufran perjuicios por estas circunstancias.

4.2 Formación

4.2.1. Objetivo

- Fomentar la formación en igualdad del personal laboral y funcionario, ya sea por medios propios o ajenos (formación compartida u ofrecida por otras administraciones o instituciones).

4.2.2. Acciones

- En los planes de formación no se podrá incluir ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo para poder participar.
- Informar sobre el derecho a la formación durante el permiso de maternidad, paternidad, en caso de parto, adopción o acogimiento, excedencias y reducción de jornada por cuidado de familiares y violencia de género.

4.3. Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal

4.3.1. Objetivo

- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en la medida que el desempeño del puesto lo permita
- Fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral para lograr una sociedad más igualitaria.

4.3.2. Acciones

- Autorización de permisos para cuidado de familiares de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.
- Mantener en el presente Acuerdo la jornada flexible en la medida que el desempeño del puesto lo permita, en los términos especificados en el mismo.
- Informar a todas las personas empleadas de las medidas en materia de conciliación a la que pueden acogerse para atender sus responsabilidades familiares.

4.4. Comunicación

4.4.1. Objetivo

- Utilización de un correcto uso del lenguaje no sexista desde todos los niveles de la institución.

4.4.2. Acciones

- Uso de un lenguaje administrativo genérico.
- Difusión del Plan de Igualdad a toda la Plantilla.



Ayuntamiento de Sahún

4.5. Salud laboral

4.5.1. Objetivo

- Prevención de los problemas de salud laboral de manera específica, obteniendo y tratando los datos desagregados por sexo, siempre que sea posible.

4.5.2. Acciones

- Instar al Servicio de Prevención a realizar la evaluación de riesgos desagregado por sexos que permita atender circunstancias derivadas de la maternidad, la gestación o la lactancia así como adoptar medidas de prevención de problemas de salud inherentes a cada uno de los sexos.
- Si ello no fuera posible conforme al contrato de servicios vigente, incorporar esta prescripción técnica en futuras licitaciones para la contratación del servicio de prevención ajeno.

4.6. Violencia de género

4.6.1. Objetivo

- Prevenir y/o, en su caso, eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el ámbito laboral.

4.6.2. Acciones

- La Corporación se compromete a iniciar el correspondiente expediente ante cualquier indicio de existencia de violencia de género.
- Informar de los derechos en materia laboral para las víctimas de violencia de género.

4.7. Acoso

Existe un Protocolo de prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas inapropiadas en el trabajo, que data de 2021, que contiene objetivos y acciones concretas.

En base a lo anteriormente expuesto, a través del presente Plan de Igualdad se insta expresamente a todo el personal del Ayuntamiento con mando sobre equipos de personas o con intervención directa en la elaboración de expedientes administrativos, a aplicar estas acciones concretas y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

5- COMISIÓN DE IGUALDAD

Se creará la Comisión de Igualdad que estará compuesta por cuatro personas, dos en representación de la Corporación y dos en representación de los trabajadores (Una en representación del personal funcionarios y Una a propuesta del personal laboral), que velará por el cumplimiento del Plan. La Comisión de Igualdad se reunirá anualmente, y podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando uno de sus miembros lo solicite. A dicha Comisión corresponde negociar la aprobación o modificación del Plan de Igualdad, analizar las medidas adoptadas en materia de igualdad y, en el caso de que no sean efectivas, proponer la modificación del Plan, así



Ayuntamiento de Sahún

como asesorar y apoyar en la detección de conductas contrarias a la igualdad y conocer los procedimientos iniciados como consecuencia de actuaciones en las que existan indicios de acoso y de su resolución.

6- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Sahún, ya sean fijos, fijos discontinuos, de duración determinada, interinos, etc...

7- ÁMBITO TEMPORAL

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2025, pudiendo establecerse, por parte de la Comisión para la Igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas. No obstante, mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al anterior.

8- MEDIOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, el Ayuntamiento utilizará el personal y los medios propios disponibles, con el fin de que no se genere coste alguno.

9- PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Plan se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía a los derechos digitales.

10- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El texto íntegro de este Plan será publicado en el portal de transparencia de la sede electrónica: <https://sahun.sedelectronica.es>.

DILIGENCIA. -Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Sahún, en Sesión Ordinaria de fecha 15 de febrero de 2024.