

I Plan de Igualdad de Empresa



del Ayuntamiento de
Alcolea del Río



Ayuntamiento de
Alcolea del Río



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo



I Plan de Igualdad de Empresa

del **Ayuntamiento de
Alcolea del Río**



**Ayuntamiento de
Alcolea del Río**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo

1 Marco legal en el que se encuadra el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcolea del Río

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH, en su artículo 51, establece que son criterios de actuación de las Administraciones públicas:

- a. 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.
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo y, c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II, del texto constitucional, vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

2 Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad

El Ayuntamiento de Alcolea del Río ha declarado su compromiso con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en virtud de la declaración política efectuada asumió el compromiso de desarrollar, en el ámbito de sus competencias y en aplicación de la legislación vigente, una política municipal activa, integral y coordinada a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra las violencias hacia las mujeres y, para llevar a la práctica los principios enunciados implantará, un Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento que atenderá, previo diagnóstico, a las siguientes materias: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, comunicación inclusiva de género.

Para llevar a cabo este propósito se establece que se ha contado con la representación legal del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, que han participado, en el diseño, a través de la negociación del Plan de Igualdad, y que lo hará en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

3 La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad

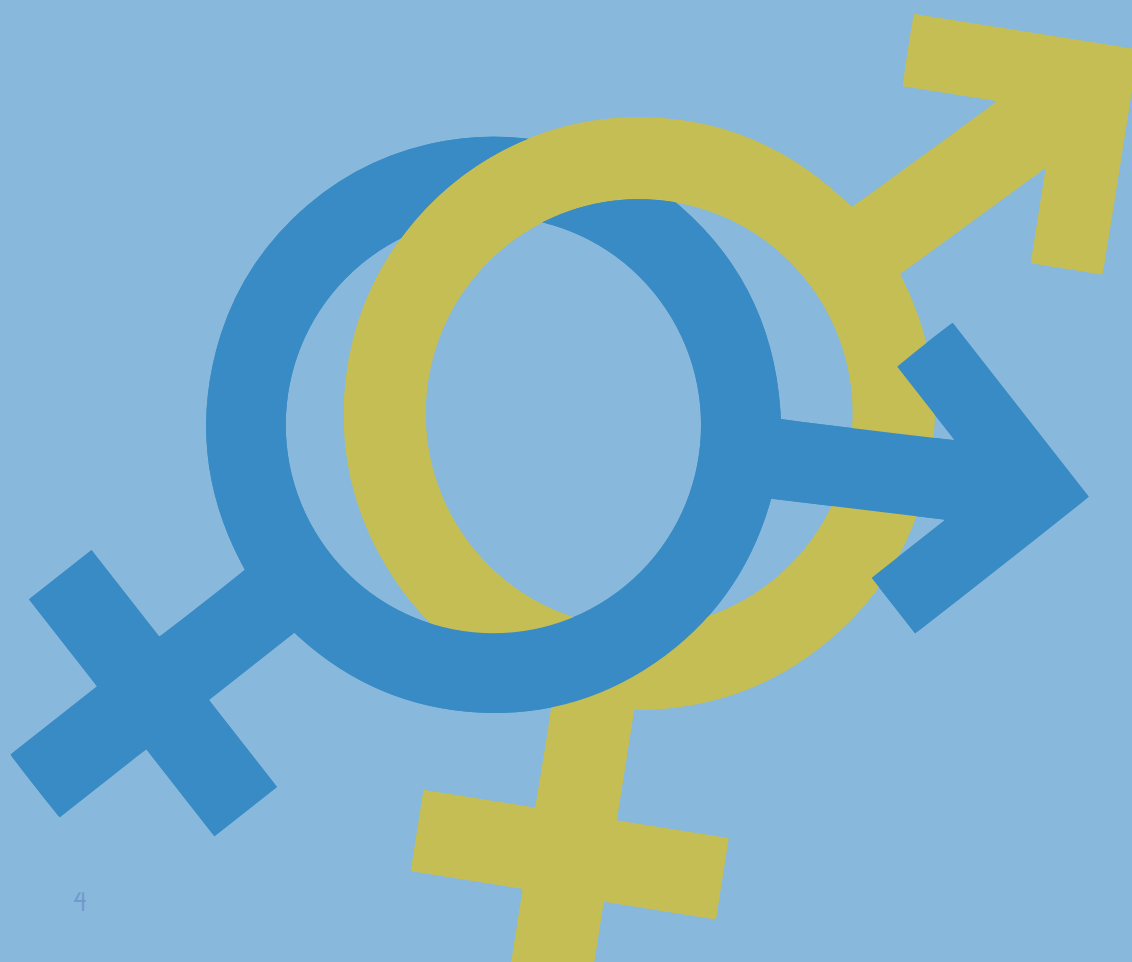
El día veintitrés de marzo de 2022, se constituye la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. La CNPI se dotó de un reglamento de funcionamiento interno y, ha estado integrada por ocho personas, cuatro en representación de la dirección del Ayuntamiento y cuatro designadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

La membresía de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha recibido formación en igualdad de oportunidades y sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad con carácter previo a la elaboración del diagnóstico y técnicamente ha sido asistida y asesorada por expertas en género y empleo, contratadas por el Ayuntamiento para la elaboración del Plan de Igualdad.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha extendido desde la fecha de constitución de la Comisión (23.03.2022) y, el nueve de mayo de 2023, fecha en la que se aprueba este texto íntegro, con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y la unanimidad de la parte social.

A lo largo de este período, se han mantenido un total de cinco reuniones de trabajo y la de constitución de la Comisión. De todas las reuniones se ha levantado acta en la que consta: asistencia, orden del día, documentación remitida a las partes en los plazos establecidos para el desarrollo de la reunión y acuerdos adoptados.

Todos los acuerdos de la Comisión negociadora se han adoptado con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y la unanimidad de la parte social.



4 Características generales del I Plan

El I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Alcolea del Río, cuenta con las siguientes singularidades:

- ▶ Es obligatorio, por disposición legal.
- ▶ Se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras.
- ▶ Ha sido suscrito por todas las personas que han intervenido en la negociación.
- ▶ Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- ▶ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección del ayuntamiento, parte social y conjunto de la plantilla).
- ▶ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ▶ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ▶ Parte de un compromiso del ayuntamiento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5 **Ámbito funcional de aplicación del Plan de Igualdad**

El I Plan de Igualdad del ayuntamiento de Alcolea del Río, es un acuerdo mixto que se aplica a la totalidad de la plantilla (personal funcionario y laboral del Ayuntamiento) y su ámbito territorial de actuación es local (provincia de Sevilla).

6 **Vigencia**

El Plan tiene una vigencia de cuatro años, del 1 de octubre de 2023 al 30 de septiembre de 2027, entrando en vigor con plenos efectos, una vez el texto íntegro aprobado por la membresía de la Comisión Negociadora, ha sido ratificado por el Pleno de la Corporación municipal e inscrito en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad.

7 Objetivos generales

El plan de medidas que define el Plan de Igualdad, se articula en 8 objetivos generales, estructurados en cuatro ejes de actuación donde se desarrollan 12 medidas.

Son objetivos generales del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río:

- ▶ Promover procesos de reclutamiento, selección y promoción, en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión y de trabajo que facilite el paso a una cultura corporativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ▶ Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.
- ▶ Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.
- ▶ Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género en la gestión global de la organización.
- ▶ Garantizar el lenguaje no sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y dependencias que conforman la institución.



8 Medidas por ejes de intervención

Eje 1. Acceso al empleo, selección, contratación y promoción profesional

MEDIDA 1	Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas y/o masculinas, según los puestos estén feminizados o masculinizados.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Favorecer la participación de hombres y mujeres en los procesos de selección adecuando el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Incluir en las ofertas de empleo y en los formularios únicamente la información necesaria y relevante para el puesto; así como la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Solicitud de currículums ciegos en los procesos selectivos. Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexo en la plantilla.
MEDIDA 2	Incorporación de la materia relativa a la igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en materia de igualdad.

Eje 2.- Condiciones de trabajo y transparencia retributiva

MEDIDA 3	Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, asumiendo el Ayuntamiento su responsabilidad en orden a propiciar un entorno de conductas determinadas a tal fin.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad diseñará compromisos de confidencialidad que deberán ser suscritos por las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcolea del Río y, analizará el Convenio colectivo para la inclusión de las conductas como infracciones, así como el establecimiento de las oportunas sanciones. El Ayuntamiento dará a conocer entre la plantilla, empresas suministradoras y proveedoras, el compromiso asumido para la prevención y erradicación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Diseño y edición de instrumentos de sensibilización e información. Sesiones informativas para la plantilla, incluido el personal de nuevo acceso. Sesiones formativas para determinados colectivos del Ayuntamiento y para las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
MEDIDA 4	Definir la estructura jerárquica y funcional de la organización.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Analizar la estructura de personal del Ayuntamiento para detectar posibles errores existentes.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Elaborar un organigrama de la entidad, estructurando el Ayuntamiento de manera funcional y jerárquica. Definición de grupos y especialidades profesionales. Extensión de la aplicación del Convenio Colectivo a todo el personal de plantilla.

MEDIDA 5	Diseño y elaboración de un Catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Estimación de puestos de trabajo sin sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Se realizará una valoración de puestos de trabajo, siguiendo lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Previamente se realizará una descripción de puestos de trabajo. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
MEDIDA 6	Integración y aplicación del principio de transparencia retributiva establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y normativa de desarrollo.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Confección de los registros retributivos anuales durante el período de vigencia del Plan de Igualdad, y la auditoría retributiva a la que hace referencia el RD 902/2020.

Eje 3.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

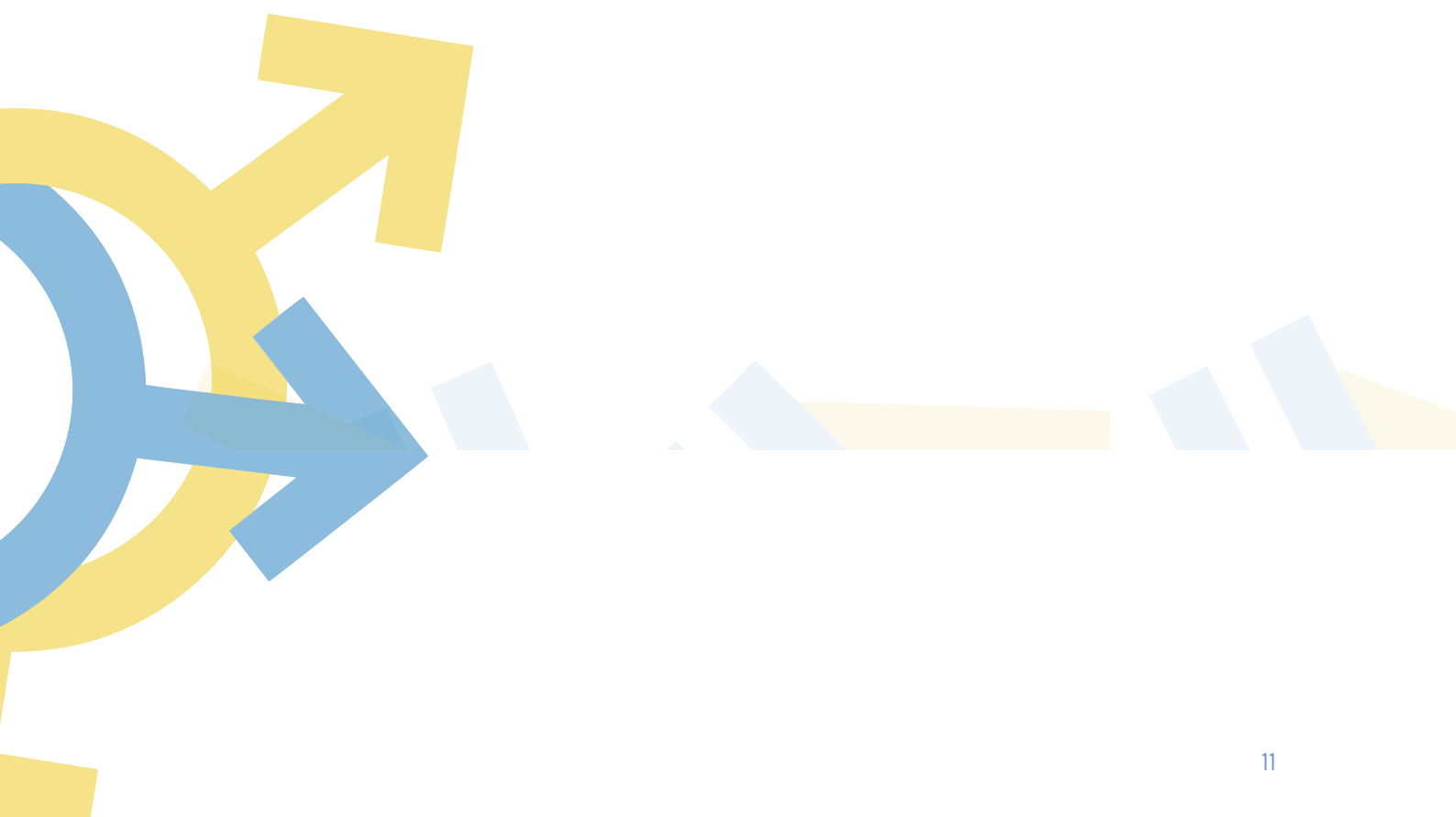
MEDIDA 7	Incidir en la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Alcolea del Río.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Obtener estadísticas sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación y sobre las situaciones familiares del personal.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Recopilar datos relativos al disfrute de excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre las situaciones familiares del personal. Solicitar al personal la cumplimentación del modelo 145.
MEDIDA 8	Mejora de las medidas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato en el trabajo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Regular en el Ayuntamiento la flexibilidad horaria y, estudiar la posibilidad de establecer el trabajo a distancia. Estudiar la posible ampliación de permisos y licencias de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Elaboración de una guía informativa. Sesiones informativas para la plantilla, incluida la plantilla de nuevo acceso.

Eje 4.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa

MEDIDA 9	Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Garantizar el lenguaje no-sexista y la comunicación inclusiva a través de la publicidad institucional que emiten las diferentes áreas y delegaciones.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Se elaborará un manual, así como una resolución de Alcaldía y una instrucción para la plantilla de personal sobre la exigencia de utilización en las administraciones públicas de un lenguaje inclusivo no sexista. Se diseñará un plan de trabajo para la adaptación de la página web, portal de transparencia, redes sociales, formularios y documentos administrativos. Plan de formación para la plantilla.
MEDIDA 10	Actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad interno de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Prever la realización de actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, para medir sus resultados y determinar los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, el seguimiento y la evaluación del Plan. Algunas de las actividades serán las siguientes: - Constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad: Elaboración del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y calendario de las reuniones durante todo el período de vigencia del Plan. - Seguimiento de las acciones del plan a través de informes anuales que incorporen indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan. - Realización de una evaluación para conocer los resultados e impactos del I Plan.



MEDIDA 11	Difusión y comunicación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Editar el Plan de Igualdad. Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal en las que se expliquen el porqué, los objetivos del Plan de Igualdad y sus medidas. Tener en cuenta al personal de nuevo acceso, para su organización periódica. Informar y formar al personal de dirección del Ayuntamiento y mandos intermedios sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas.
MEDIDA 12	Mantener una base de datos desagregada por sexo según el área, departamento, tipo de vinculación, puesto, grupo de clasificación y grupo profesional.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Obtención de información desagregada por sexo de la plantilla de personal que permita la valoración del cumplimiento de los indicadores diseñados, así como el manejo de información clave para el seguimiento y la evaluación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para el seguimiento de la implementación de este Plan de Igualdad, así como, para la elaboración de estudios, diagnósticos y el conocimiento del estado de situación de la igualdad en el ámbito de la gestión municipal.



9 La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Alcolea del Río

Para la ejecución operativa del Plan, para su seguimiento y evaluación, se ha constituido, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad (CSE).

La CSE es un grupo de trabajo constituido para dar cumplimiento a la normativa vigente en la materia, en la que participan, de forma paritaria, representantes de la dirección y de las personas trabajadoras.



**I Plan de
Igualdad de
Empresa**
del Ayuntamiento de
Alcolea del Río



I Plan de Igualdad de Empresa

del Ayuntamiento de
Alcolea del Río



Ayuntamiento de
Alcolea del Río



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo