



Excmo. Ayuntamiento  
**FUENTES DE ANDALUCÍA**

## I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA



Fuentes de Andalucía, 3 de abril de 2019



## Índice

1.-PRESENTACIÓN .....	3
2.-FINALIDAD .....	6
3.-OBJETIVOS .....	6
4.-LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN .....	7
4.1.- <i>La igualdad en la estructura de la empresa:</i> .....	7
4.1.1.-Acceso, promoción y formación .....	7
4.1.2.-Gestión de personal .....	8
4.1.3.-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	8
4.1.4.-Política retributiva .....	9
4.1.5.-Acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.....	10
4.1.6.-Seguridad y salud en el trabajo .....	12
4.1.7.-Propuestas generales .....	12
4.2.- <i>Difusión y visibilización del Plan de Igualdad de Empresa:</i> .....	13
4.3.- <i>Cultura laboral: formación básica en materia de igualdad.</i> .....	14
4.4.- <i>Conocimiento de la realidad de la empresa:</i> .....	15
5.-SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	16
ANEXO I: Compromiso del Ayuntamiento .....	18
ANEXO II: Constitución del Comité de Igualdad. ....	20
ANEXO III: Reglamento del Comité de Igualdad.....	22
ANEXO IV: Fichas de Actividades. ....	24
<i>Línea Estratégica: 1.-La igualdad en la estructura de la empresa:</i> .....	24
1.1.-Acceso, promoción y formación .....	24
1.2.-Gestión de personal .....	29
1.3.-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	33
1.4.-Política retributiva .....	34
1.5.-Acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.....	37
1.6.-Seguridad y salud en el trabajo. ....	38
1.7.-Propuestas generales .....	41
<i>Línea Estratégica: 2.- Difusión y visibilización del Plan de Igualdad:</i> .....	42
<i>Línea Estratégica: 3.- Cultura laboral: formación básica en materia de igualdad</i> .....	44
<i>Línea Estratégica: 4.- Conocimiento de la realidad de la empresa:</i> .....	48



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

## 1.-PRESENTACIÓN

A lo largo de las últimas décadas se han venido impulsando distintas iniciativas para eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género. A nivel internacional hay que destacar los esfuerzos realizados desde Naciones Unidas. Así, en la **Declaración Universal de Derechos Humanos** de 10 de diciembre de 1948, se consagra el derecho a la igualdad y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales sin discriminación alguna por razón de sexo. También se reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal. Desde ese momento se fueron sucediendo numerosas actuaciones con el objetivo de conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal.

No obstante, hemos de considerar que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, tal y como señala la propia Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su exposición de motivos, no es suficiente para la consecución de la igualdad efectiva en cualquier ámbito de la vida.

En el ámbito laboral, persisten situaciones de desigualdad aunque no exista una voluntad expresa para provocarla: mayores tasas de desempleo femenino, precariedad laboral, infrarrepresentación femenina en los espacios de poder, escasa conciencia en materia de conciliación y corresponsabilidad, violencia de género en el ámbito laboral, etc.

Estas situaciones son producidas en el ámbito de una práctica cultural-laboral que tradicionalmente ha considerado que el espacio público es ajeno a las mujeres, relegándolas al ámbito privado y a las funciones de cuidado. Es evidente que este binomio ya ha sido superado y que las mujeres se han incorporado de manera mayoritaria al ámbito laboral, no obstante, las prácticas culturales, la organización de la empresa, sus prioridades a nivel estructural siguen estando masculinizadas y por ello, provocan situaciones de desigualdad, aunque no exista una voluntad expresa de provocarlas como hemos indicado anteriormente. Esta situación se da tanto en el ámbito de la empresa pública como en la privada y evidencian la necesidad de desarticular este entramado con estrategias que promuevan la igualdad real entre hombres y mujeres.



El reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Unión Europea estuvo presente desde la construcción Europea, convirtiéndose en una de las prioridades políticas. Su reconocimiento está presente en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam, en el deber de eliminar desigualdades y de fomentar la igualdad en todas sus actividades, esto representa el soporte para seguir avanzando en la estrategia de integración de la igualdad y abre nuevas perspectivas para el avance de las mujeres.

En Andalucía el desarrollo del principio de igualdad ha seguido un recorrido en paralelo a los acontecimientos y cambios de los marcos normativos desarrollados a nivel europeo y nacional.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge el máximo compromiso con la igualdad de mujeres y hombres (L.O. 2/2007, de 19 de marzo). En el artículo 10.1.: *“La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas y removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias”*.

Se hace hincapié en esta perspectiva en diversos artículos, especialmente en el 15 donde se expresa abiertamente que *“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”*.

La concreción de las políticas de igualdad de género en nuestra Comunidad ha supuesto avances muy importantes: desarrollo de Informes de Impacto de Género en la normativa que obliga a que todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno contemplen la realización de un informe de evaluación del impacto por razón de género; Las Unidades de Igualdad de Género que tienen como objetivo la implementación de la transversalidad de género en cada Consejería, el presupuesto público con perspectiva de género y la publicación de los informes de Evaluación del Impacto de género al Anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma, etc., todo ello conforma lo que se ha venido a calificar como la *Arquitectura de Género* en la Comunidad Andaluza.

La Ley 12 de 2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía contempla el desarrollo de actuaciones en las Administraciones que han dado lugar a los instrumentos mencionados anteriormente constituyendo una estrategia compleja que trata de impulsar de manera integral la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental en la gestión política y administrativa de nuestra



Comunidad. Por supuesto, la Ley andaluza traspone los principios, estrategias y áreas que propone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollando y concretando las actuaciones que la primera contempla.

En lo referente al desarrollo de planes de igualdad en las empresas, públicas y privadas, en el artículo 27 de la Ley andaluza se menciona que serán una estrategia fundamental para ir avanzando en medidas que favorezcan la participación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, públicas y privadas; asimismo, en el capítulo III se desarrollan los aspectos a contemplar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, en el Artículo 63, sobre la coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la Igualdad de mujeres y hombres, se observa el papel fundamental que tienen las Administraciones locales en el desarrollo de las políticas de igualdad, por una razón obvia, son las Administraciones más próximas a la ciudadanía.

Asimismo, la reciente reforma de la Ley 12/2007 insiste en el papel a desarrollar por las Administraciones locales (Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). En su artículo 2.3 afirma que: *“Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento”*. Y exhorta en la necesidad de desarrollar planes de igualdad a nivel de empresa, así como investigaciones sobre aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



## 2.-FINALIDAD

Promover la igualdad efectiva en la plantilla del Ayuntamiento mediante una propuesta técnica centrada en los ámbitos susceptibles de provocar situaciones de desigualdad o de mayor vulnerabilidad de las trabajadoras: acceso y promoción, formación, retribuciones, prevención ante situaciones de acoso y violencia de género, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención de riesgos laborales.

## 3.-OBJETIVOS

- Realizar propuestas de mejora del Convenio Colectivo, Reglamento del personal funcionario y de la RPT y VPT que permitan promover la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras.
- Estudiar propuestas de mejora del Convenio Colectivo, Reglamento del personal funcionario y de la RPT y VPT que promuevan la igualdad efectiva entre las personas trabajadoras y que puedan ser incorporadas en sucesivos planes de igualdad en función de los recursos de la institución.
- Dar a conocer el Primer Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento y formalizar su aprobación y desarrollo.
- Hacer público el Plan de Igualdad para servir de ejemplo a las empresas de la zona y mostrar la posición política de la institución con respecto a la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras.
- Incidir en la cultura laboral impulsando el conocimiento y la toma de conciencia del personal con respecto a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que contiene el Plan de Igualdad.
- Establecer espacios de formación que favorezcan la reflexión y el debate con respecto a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que inicie el Ayuntamiento.
- Iniciar un proceso de conocimiento más exhaustivo en materia de conciliación y corresponsabilidad, prevención y seguridad, retribuciones y complementos cuyas conclusiones puedan sustentar actuaciones en el presente plan de igualdad y en planes posteriores.
- Adaptar las posibilidades que brindan las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades a las necesidades específicas de la plantilla.

## CRONOGRAMA

Cuatro años. Ve anexo correspondiente a las acciones.



## 4.-LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y PROGRAMACIÓN

### 4.1.-La igualdad en la estructura de la empresa:

#### Acceso y promoción, formación, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad, prevención de riesgos laborales, violencia de género

En esta línea estratégica se recogen aspectos que podrían ser incluidas en la próxima negociación colectiva, así como propuestas de estudio que podrían fundamentar mejoras administrativas en el Convenio Laboral y en el Reglamento del Funcionariado para planes de igualdad sucesivos.

#### 4.1.1.-Acceso, promoción y formación

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
<b>Comisión paritaria del convenio</b> La Comisión será paritaria también en cuanto a participación de mujeres y hombres.	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva.	Sin coste.
<b>Organización del trabajo y registro de personal</b> Revisión RPT señalando de manera exhaustiva las funciones, formación, habilidades y experiencias de cada puesto de trabajo. Revisión VPT analizando las funciones y responsabilidades en relación a la retribución y haciendo una lectura de género.	Cuando se plantee revisar VPT (Actualmente en proceso)	Coste destinado a la realización del informe-valoración.
<b>Acceso a la plantilla</b> El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Sin coste.
<b>Promoción interna</b> El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Sin coste.
<b>Formación</b> Se estudiará el número y tipo de formaciones realizadas por el personal en los últimos cinco años y en función de ello se establecerá un número de formaciones presenciales y on line atendiendo a las necesidades del puesto de trabajo. Se incentivará al personal para realizar una formación anual en materia de igualdad y de violencia de género.	Primer semestre 2020.  Segundo semestre 2020.	2.000€  Sin coste.



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

#### 4.1.2.-Gestión de personal

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
<p><b>Situaciones administrativas</b></p> <p>Se contemplará el cuidado de ascendientes como excedencia.</p> <p>Se contemplará como excedencia voluntaria por situación de violencia de género cuando así lo solicite la víctima y exista sentencia firme o exista una orden de protección.</p>	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Coste previsto en materia de excedencias.
<p><b>Jornada laboral</b></p> <p>Se tendrá en cuenta la posibilidad de flexibilizar el horario laboral por motivos de conciliación familiar por cuidado de ascendientes y descendientes. Una hora diaria a la entrada o salida siempre que la gestión del servicio lo permita</p>	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Sin coste.
<p><b>Vacaciones</b></p> <p>Para la elección del periodo vacacional se tendrán en cuenta, además de la gestión del servicio, las situaciones de conciliación de la vida familiar.</p>	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Sin coste.
<p><b>Licencias retribuidas</b></p> <p>Sería necesario estudiar si las licencias diseñadas se adaptan a las necesidades de la plantilla en cuanto a tiempo estimado y tipo de licencia. Se realizará una encuesta.</p> <p>Incluir el cuidado o nacimiento de sobrinos, nietos y nietas (también fuera de la localidad) y situaciones de violencia de género.</p>	<p>Segundo semestre 2021.</p> <p>Negociación colectiva</p>	<p>1.000€</p> <p>El destinado a licencias retributivas.</p>

#### 4.1.3.-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Algunas de las medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se encuentran en el apartado sobre gestión del personal.

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Realizar una campaña de difusión de las ventajas sociales del permiso de paternidad y su tramitación administrativa	Primer semestre 2021.	Sin coste.



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

#### 4.1.4.-Política retributiva

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
<p><b>Normas generales</b>            Publicar las retribuciones de manera genérica por sectores y categorías profesionales en el balance anual o en la presentación de presupuestos para el siguiente año, añadiendo la variable género. Esto representaría un compromiso de la institución para ir revisando las posibles brechas de género a nivel retributivo.</p>	Segundo semestre 2020.	Sin coste.
<p><b>Conceptos retributivos</b>            Analizar los fines y la distribución de los complementos de destino, específico, de nocturnidad, de penosidad, toxicidad, peligrosidad, jornada partida, productividad al objeto de ver si provocan brechas de género y estudiar si se pudieran transformar en complementos que incentiven la conciliación, la formación en materia de igualdad y violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.</p>	Primer semestre 2022.	4.000€ orientativo
<p><b>Ayudas</b>            Se incluirá una ayuda para la conciliación de la vida familiar y laboral como retribución o como servicio para menores de tres años y para ascendientes o familiares con discapacidad.</p>	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva.	Ayuda única de 100€.



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

#### 4.1.5.-Acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Se incluirá en el Convenio Colectivo las faltas y las sanciones correspondientes en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva.	Sin coste.

#### Propuestas de faltas y sanciones para situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género

	Faltas	Sanciones
<b>Muy graves</b>	<p>El chantaje sexual</p> <p>El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista</p> <p>La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso</p> <p>Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.</p>	<p>Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.</p> <p>La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto. Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.</p> <p>Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.</p> <p>La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.</p>



<p><b>Graves</b></p>	<p>Invitaciones impúdicas o comprometedoras  Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras  Contacto físico innecesario, rozamientos  Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios  Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;  Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual  La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente  La impartición de órdenes vejatorias  Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua  La orden de aislar e incomunicar a una persona  Cualquier otra del mismo grado de gravedad</p>	<p>Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días</p>
<p><b>Leves</b></p>	<p>Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;   Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.</p>	<p>Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura</p>
<p>Son circunstancias atenuantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;</li> <li>b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.</li> </ul>		



#### 4.1.6.-Seguridad y salud en el trabajo

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Se procurará que los informes sobre seguridad y salud en el trabajo contemplen la transversalidad de género al objeto de tener presente no sólo los riesgos físicos, sino los psicológicos y emocionales, así como una valoración eficiente de la seguridad y salud laboral de los ámbitos profesionales feminizados.	Cuando se prevea realizar el informe.	El destinado para el informe.
<b>Comité de seguridad y salud</b> Será paritario atendiendo también a criterios de género	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva.	Sin coste.
<b>Delegados y delegadas de prevención</b> Se procurará una representación equilibrada atendiendo a los criterios de igualdad de género  Tendrán entre sus responsabilidades atender a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género	Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva	Sin coste.

#### 4.1.7.-Propuestas generales

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
<b>Lenguaje inclusivo</b> Se propone revisar el lenguaje utilizado en la redacción del Convenio Laboral y del Reglamento del funcionariado en la utilización de un lenguaje inclusivo.	Segundo semestre 2019.	Sin coste.

Indicadores de seguimiento:

- Número y naturaleza de las modificaciones hechas en el Convenio Colectivo y en el Reglamento del funcionariado.
- Actuaciones realizadas por el Ayuntamiento.



#### 4.2.- Difusión y visibilización del Plan de Igualdad de Empresa:

##### Aprobación en pleno y difusión entre las personas trabajadoras

En esta línea se recogen todas las medidas que tienen como fin la formalización y la difusión del Plan de Igualdad de Empresa:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Presentación del Plan de Empresa a las personas trabajadoras del Ayuntamiento.	Segundo semestre 2019.	Sin coste.
Aprobación en Pleno del Ayuntamiento del Plan de Igualdad de Empresa.	Segundo semestre 2019.	Sin coste.
El Plan de Igualdad de Empresa se alojará en la Web del municipio en un espacio accesible y público a la ciudadanía.	Segundo semestre 2019.	Sin coste.

Indicadores de seguimiento:

- Número de sesiones realizadas.
- Número de mujeres y hombres que participan en las sesiones.
- Número y naturaleza de las sugerencias que realizan mujeres y hombres.
- Número de mujeres y hombres que asisten como auditorio al Pleno del Ayuntamiento.
- Aprobación del Plan de Igualdad de Empresa.
- Grado de accesibilidad del Plan de Igualdad de Empresa en la Web.



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

#### 4.3.- Cultura laboral: formación básica en materia de igualdad.

**En lenguaje inclusivo; violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

En esta línea se recogen medidas relacionadas con el conocimiento de aspectos claves para el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Formación básica en materia de igualdad de género. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.	Primer semestre 2020.	800€.
Formación básica en la utilización del lenguaje inclusivo. Dos horas la sesión. Se propone realizar una sesión.	Primer semestre 2020.	300€.
Formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género. Además se presentará el protocolo de actuación. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.	Segundo semestre 2020.	800€.
Formación básica en materia de Conciliación y corresponsabilidad. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.	Primer semestre 2021.	800€.

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres y hombres que participan.
- Conocimiento de conceptos básicos antes de realizar la formación.
- Conocimiento de conceptos básicos tras realizar la formación.
- Grado de satisfacción con la formación por parte de las personas participantes.
- Aplicabilidad de la formación en su entorno.
- Propuestas de mejora y formativas en la misma línea.



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

#### 4.4.- Conocimiento de la realidad de la empresa:

### Conciliación y corresponsabilidad, prevención y seguridad, retribuciones y complementos

Se plantea en esta línea realizar diagnósticos que profundicen en el conocimiento de aspectos clave relacionados con el Plan de Igualdad de Empresa cuyas conclusiones podrán fundamentar el contenido de futuros planes de igualdad:

MEDIDAS	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
Realización de un diagnóstico sobre necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla. Se realizará un cuestionario.	Primer semestre 2020.	2.000€
Análisis de la inclusión de la transversalidad de género en los informes sobre seguridad y salud laboral. Análisis textual del último informe y diseño de indicadores de género.	Segundo semestre 2020.	2.000€
Estudio sobre la situación retributiva de las personas trabajadoras incorporando el género, ámbitos y categorías profesionales. Se creará un grupo de trabajo compuesto por representantes de la empresa y sindicales que analizarán la política retributiva, especialmente los complementos.	Primer semestre 2022.	4.000€

Indicadores de seguimiento:

- Número de mujeres y hombres que participan.
- Realización del diagnóstico.
- Diseño de una propuestas de mejora para el Próximo Plan de Igualdad de Empresa.
- Diseño de una propuesta de indicadores con enfoque de género.



## 5.-SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### Comisión de seguimiento

Tendrá entre sus funciones el seguimiento y evaluación final del Plan de Igualdad de Empresa y para ello se considerarán extendidas las funciones de la Comisión de Igualdad constituida inicialmente para la elaboración del Plan.

### Reglamento de la Comisión

Se adjunta en anexo

### Indicadores de realización

Informarán sobre el grado de ajuste de las actuaciones realizadas con los objetivos que impulsan el Primer Plan de Igualdad de Empresa y se analizarán teniendo en cuenta los indicadores de seguimiento de cada actividad.

### Criterios a tener en cuenta para la evaluación del Primer Plan de Igualdad de Empresa

#### 1. Sobre la relevancia del I Plan de Igualdad de Empresa

- Valoración general de la iniciativa por parte de las trabajadoras y trabajadores sobre la utilidad del Plan de Igualdad de Empresa
- Número de mujeres y hombres que han participado
- Aspectos que han cambiado en la estructura de la empresa, el conocimiento generado y la cultura laboral

#### 2. Sobre la efectividad del I Plan de Igualdad de Empresa

- Número de trabajadoras y trabajadores que se han beneficiado directamente de las medidas adoptadas
- Valoración por parte de las trabajadoras y trabajadores del grado de cumplimiento de los objetivos impulsores del Primer Plan de Igualdad de Empresa

#### 3. Sobre el impacto y eficacia de género del I Plan de Igualdad de Empresa

- Cambios observados en la empresa por parte de las trabajadoras y trabajadores
- Número y naturaleza de otras necesidades observadas en el desarrollo del Primer Plan de Igualdad de Empresa
- Número y naturaleza de las propuestas de mejora para el próximo Plan de Igualdad de Empresa



#### 4. Sobre la sostenibilidad del I Plan de Igualdad de Empresa

- Si se prevé por parte de la Corporación y personas trabajadoras del Ayuntamiento mantener esta estrategia de trabajo
- Si se prevé por parte de la Corporación y personas trabajadoras del Ayuntamiento realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades con respecto a los servicios que prestan a la ciudadanía.

En Fuentes de Andalucía a 15 de abril de 2019



# ANEXO I: Compromiso del Ayuntamiento



Excmo. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía

C/ General Armero, 51  
41420 Fuentes de Andalucía (Sevilla)  
C.I.F.: P-4104200-C  
Telf.: 95 483 68 18 (Centralita)  
Fax: 95 483 77 26  
Móvil: 610 287 865 (desde móvil)

FRANCISCO JAVIER MARTÍNEZ GALÁN (1 de 1)  
Firma electrónica  
Fecha Firma: 05/12/2018  
HASH: 6b34f88c35e96b04ad186152c3891b89a3



## PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES



### GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

EL ILUSTRÍSIMO AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, y la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



Este documento ha sido firmado electrónicamente en la plataforma pública de gestión de documentos firmados electrónicamente de la Junta de Andalucía. Verificación: https://www.juntadeandalucia.es/portal-sede/electronica/verificar-firma. Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 2





Excmo. Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía

C/ General Armero, 51  
41420 Fuentes de Andalucía (Sevilla)  
C.I.F.: P-4104200-C  
Telf.: 95 483 68 18 (Centralita)  
Fax: 95 483 77 26  
Móvil: 610 287 865 (desde móvil)

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Firmado: Francisco J. Martínez Galán

ALCALDE – PRESIDENTE

En Fuentes de Andalucía, en la fecha indicada en la firma electrónica.



Unión Europea  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL



Calidad Rural

CAMPIÑA ALCORES



LEADER



Este documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Castellana | Página 2 de 2

[www.fuentesdeandalucia.org](http://www.fuentesdeandalucia.org)

e-mail: [ayuntamiento@fuentesdeandalucia.org](mailto:ayuntamiento@fuentesdeandalucia.org)



Calidad Rural

CAMPIÑA ALCORES



LEADER



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA,  
PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

## ANEXO II: Constitución del Comité de Igualdad.

C/ General Armero, 51  
41420 Fuentes de Andalucía (Sevilla)  
C.I.F.: P-4104200-C  
Telf.: 95 483 68 18 (Centralita)  
Fax: 95 483 77 26  
Móvil: 610 287 865 (desde móvil)



Excmo. Ayuntamiento de  
Fuentes de Andalucía



### ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ PERMANENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



EL ILUSTRÍSIMO AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA, con el objetivo de seguir avanzando en materia de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, constituye el Comité Permanente de igualdad.

Así, de una parte, en representación del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE ANDALUCÍA y de otra parte en representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma, ambas partes reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y acuerdan:

1. Formalizar la constitución del **Comité Permanente de Igualdad** que, con carácter general, tendrá como objeto, entre otros:

- ✓ Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, estableciendo las bases de una cultura de trabajo que favorezca la igualdad plena de mujeres y hombres en el seno de la Entidad Local.
- ✓ La adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- ✓ La aprobación del diagnóstico de situación en referencia a la igualdad efectiva laboral entre empleadas y empleados de la Entidad Local.
- ✓ La elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad.

2. Definir la composición del Comité Permanente de Igualdad.

La Comisión estará formada por 3 personas en representación de la Entidad Local, y 3 por parte de la plantilla, contando adicionalmente con la aportación con voz y sin voto de las personas asesoras necesarias y con la Técnica de Igualdad de CMIM que sustituirá a la Delegada de Igualdad de Género en las





**Excmo. Ayuntamiento de  
Fuentes de Andalucía**

C/ General Armero, 51  
41420 Fuentes de Andalucía (Sevilla)  
C.I.F.: P-4104200-C  
Telf.: 95 483 68 18 (Centralita)  
Fax: 95 483 77 26  
Móvil: 610 287 865 (desde móvil)

reuniones a las que ésta no pueda asistir. Se decide que la composición tenga carácter paritario, con lo que queda conformada de la siguiente manera:

Nombre y apellidos	Cargo
Francisco Javier Martínez Galán	Alcalde - Presidente
Manuela Pruna Pérez	Delegada de Recursos Humanos
Sara Fernández Miranda	Delegada de Igualdad de Género
Manuel Verdún López	Presidente del Comité de Empresa
Pedro Verdún Pérez	Delegado Sindical
María Ruiz Santaella	Representante de los funcionarios
Manuela Colón Díaz (sustituirá a la Delegada de Igualdad de Género)	Tca. C. M. de Información a la Mujer

Este Comité, de manera ordinaria, se reunirá con carácter trimestral, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días naturales.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, y se determinarán las personas responsables del seguimiento de los recuerdos. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

En Fuentes de Andalucía, a 12 de diciembre de 2018.

Firmado:



## ANEXO III: Reglamento del Comité de Igualdad.

### Reglamento de Comisión para el Seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuentes de Andalucía

#### NATURALEZA

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento es un órgano eminentemente técnico para el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación del Primer Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento. Por tanto, su contenido se centrará en todos los aspectos que conlleven el desarrollo del mismo.

Será creada por la Alcaldía y sus reuniones serán impulsadas por el mismo órgano.

#### COMPOSICIÓN

La Comisión será paritaria atendiendo al género y representación de la empresa y personas trabajadoras.

- Presidencia: Francisco Javier Martínez Galán. Alcalde Presidente

- Vocalías:

- Manuela Pruna Pérez. Delegada de Recursos Humanos
- Sara Fernández Miranda. Delegada de Igualdad de Género.
- Manuel Verdún López. Presidente del comité de empresa.
- Pedro Verdún Pérez. Delegado Sindical.
- María Ruiz Santaella. Representante del personal funcionario.
- Manuela Colón Díaz. Tca. C.M. de información de la Mujer.

La Comisión podrá solicitar la presencia de aquellas personas que considere convenientes con voz, pero sin voto.

La Comisión será creada por la Alcaldía y será obligatoria la participación de todas las partes.

Si se acumularan dos faltas consecutivas y no justificadas de asistencia a las sesiones, la Alcaldía amonestará al Área o Servicio absentista.

#### FUNCIONES

Estar informada y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de Empresa.



Proponer actuaciones que mejoren el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.

Realizar la evaluación final del Plan de Igualdad de Empresa y participar en el diseño del nuevo Plan de Empresa.

Aprobar una memoria anual de sus sesiones.

Realizar el seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género que puedan producirse en la empresa.

Cualquiera otra que redunde en beneficio de la promoción de la igualdad de oportunidades en el marco del Plan de Igualdad de Empresa.

## **FUNCIONAMIENTO**

Para la realización de sus competencias y consecución de sus objetivos, la Comisión se reunirá en las dependencias del Ayuntamiento, en Calle San Sebastián, 1, 41420 Fuentes de Andalucía.

Se realizarán cuatro sesiones anuales con carácter ordinario de dos horas lectivas cada sesión.

Podrán realizarse reuniones extraordinarias para tratar algún asunto importante que no pueda demorarse para la siguiente reunión ordinaria, siempre que así lo considere la Comisión, siendo convocada por el Alcalde o Alcaldesa o por dos de los componentes de la Comisión.

En cada sesión, se informará sobre el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa, de la realización de propuestas, valoración de las actuaciones realizadas, análisis de las dificultades encontradas, difusión de información, formaciones específicas, etc.

Las sesiones se celebrarán conforme a un orden del día cuya elaboración corresponde a la Presidencia y Secretaría, garantizando la inclusión en el mismo de aquellas propuestas que se presenten con una antelación de una semana a la fecha prevista para la reunión.

Los acuerdos serán aprobados por mayoría simple y trasladados al Equipo de Gobierno para su aprobación.

En caso de empate en la votación, la Presidencia dirimirá la cuestión con su voto.



## ANEXO IV: Fichas de Actividades.

### FICHAS DE ACTIVIDADES

Nota: en las fichas se recoge el ítem “prioridad” que informa sobre la relevancia de la aplicación de la actividad. Las hemos clasificado atendiendo al siguiente criterio:

Alta: necesidad de cumplirse en los primeros dos años de vigencia del Plan de Igualdad de Empresa.

Media: necesidad de cumplirse en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad de Empresa.

Baja: estas medidas podrían llevarse a cabo en el último periodo de vigencia (2022) o bien trasladarse al periodo de desarrollo del II Plan de Igualdad de Empresa.

#### *Línea Estratégica: 1.-La igualdad en la estructura de la empresa:*

<b>1.1.-Acceso, promoción y formación</b>
<b>Actividad 1</b>
Comisión paritaria del convenio La Comisión será paritaria también en cuanto a participación de mujeres y hombres.
<b>Objetivos</b>
Establecer la paridad como requisito en el órgano colegiado que representa a las personas trabajadoras y a la empresa. Procurar el impulso de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral.
<b>Cronograma</b>
Se pondrá en marcha cuando se apruebe en negociación colectiva.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecimiento de la paridad en la Comisión.</li><li>• Grado de dificultad para conseguir la paridad en la Comisión.</li><li>• Grado de satisfacción de las mujeres y hombres que participan.</li></ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>1.1.-Acceso, promoción y formación</b>
<b>Actividad 2</b>
<p>Elaborar una RTP y una VPT que señale de manera exhaustiva las funciones, formación, habilidades y experiencias de cada puesto de trabajo, así como su relación con la retribución y haciendo una lectura de género.</p> <p>Se trataría de elaborar una RTP y una VPT donde no se observen los prejuicios relacionados con las desigualdades de género, cuando el Ayuntamiento pueda librar un presupuesto específico a tal fin.</p> <p>Con antelación y en el marco de este Primer Plan de Igualdad de Empresa, el Ayuntamiento se vería obligado a realizar un análisis exhaustivo sobre este tema que podría orientar las actuaciones en futuros Planes de Igualdad de Empresa.</p> <p>Dichos informes permiten valorar las diferentes funciones de un puesto de trabajo concreto del que se deriva la fijación de un salario determinado.</p> <p>Permitiría evaluar los requerimientos en cuanto a conocimientos, experiencia y capacidades personales de un puesto de trabajo, así como el contexto en el que se desarrolla obviando el género de la persona que lo desarrolla.</p> <p>Además, permite analizar en la práctica qué ámbitos y categorías se encuentran feminizados y masculinizados.</p>
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitir un conocimiento riguroso de los requerimientos y esfuerzos de cada puesto de trabajo.</li> <li>• Clasificar de forma flexible y adaptada a la realidad los puestos de trabajo.</li> <li>• Observar si existen situaciones de desigualdad.</li> <li>• Visibilizar sectores masculinizados y feminizados.</li> <li>• Corregir brechas salariales.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Primer semestre de 2022.
<b>Presupuesto</b>
Incluido en la contratación externa para la elaboración de la RTP y de la VPT.
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del análisis por parte de sindicatos, recursos humanos del Ayuntamiento y responsables políticos.</li> <li>• Realización de un informe con dificultades y oportunidades de la elaboración de la RTP y VPT con enfoque de género.</li> <li>• Elaboración externa de la RTP y VPT con enfoque de género.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

## 1.1.-Acceso, promoción y formación

### Actividad 3

#### Acceso a la plantilla

El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres. En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación. Para su aplicación se seguirán los criterios jurídicos y administrativos que se aplican en las medidas de acción positiva recogidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación Ley 9/2018, de 8 de octubre.

#### Medidas de acción positiva

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”  
LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para que se puedan desarrollar medidas de acción positiva han de concurrir las siguientes circunstancias:

1. El colectivo beneficiario ha de sufrir una situación de discriminación o de desigualdad que impide la participación o el acceso en igualdad de oportunidades al derecho o bien a repartir.
2. El bien a repartir ha de ser escaso.
3. La acción positiva ha de consistir en un trato diferente que no implique una situación de discriminación hacia el otro género.
4. Su fin último es procurar la igualdad de oportunidades entre los géneros.
5. No son medidas protectoras sino distributivas y favorecedoras de la diversidad.
6. Han de ser medidas dinámicas y progresivas, además de ir acompañadas de otras acciones complementarias.
7. Responde a una situación de desigualdad social.

#### Objetivos

- Establecer la paridad de género como criterio estable en los tribunales conformados en la oferta de empleo público.
- Contemplar en cada convocatoria la pertinencia de establecer medidas de acción positiva para promover la diversidad laboral.

#### Cronograma

Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva. Se establecerá esta medida durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de empresa.

#### Presupuesto

Sin coste.



<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición paritaria de cada tribunal.</li> <li>• Dificultades encontradas en la convocatoria de cada tribunal.</li> <li>• Número de medidas de acción positiva establecidas.</li> <li>• Dificultades encontradas en la convocatoria de cada medida de acción positiva.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media

<b>1.1.-Acceso, promoción y formación</b>
<b>Actividad 4</b>
<p><b>Promoción interna</b></p> <p>El tribunal de selección será equilibrado en cuanto al número de mujeres y hombres. En cada caso se estudiará la aplicación de medidas de acción positiva teniendo en cuenta la situación laboral de las mujeres y su infrarrepresentación.</p>
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la paridad de género como criterio estable en los tribunales conformados en la oferta de empleo público.</li> <li>• Contemplar en cada convocatoria la pertinencia de establecer medidas de acción positiva para promover la diversidad laboral.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
<p>Se presentará la modificación en la Negociación Colectiva.</p> <p>Se establecerá esta medida durante todo el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de empresa.</p>
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición paritaria de cada tribunal.</li> <li>• Dificultades encontradas en la convocatoria de cada tribunal.</li> <li>• Número de medidas de acción positiva establecidas.</li> <li>• Dificultades encontradas en la convocatoria de cada medida de acción positiva.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



<b>1.1.-Acceso, promoción y formación</b>
<b>Actividad 5</b>
<p><b>Formación</b></p> <p>Se estudiará el número y tipo de formaciones realizadas por el personal en los últimos cinco años y en función de ello se establecerá un número de formaciones presenciales y on line atendiendo a las necesidades del puesto de trabajo.</p> <p>Se incentivará al personal para realizar una formación anual en materia de igualdad y de violencia de género.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer la formación como una actividad más del puesto de trabajo.</li> <li>• Favorecer el análisis, la adquisición de conocimientos y de instrumentos para la mejora en el desempeño del propio puesto de trabajo.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>En el transcurso de todo el año 2020.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>2000 €</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del estudio.</li> <li>• Número y naturaleza de las formaciones del personal durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.</li> <li>• Número y naturaleza de las formaciones en materia de igualdad de género del personal durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Media</p>



<b>1.2.-Gestión de personal</b>
<b>Actividad 6</b>
<p><b>Situaciones administrativas</b></p> <p>Se contemplará el cuidado de ascendientes como excedencia. Se contemplará como excedencia voluntaria por situación de violencia de género cuando así lo solicite la víctima y exista sentencia firme o exista una orden de protección.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Apoyar a las víctimas de violencia de género y facilitar su recuperación.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Se incluirá en la próxima negociación colectiva.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>Coste previsto en materia de excedencias.</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que hacen uso de la excedencia por cuidado de ascendientes.</li> <li>• Grado de satisfacción de las personas trabajadoras con respecto a la incorporación de la violencia de género como motivo de excedencia voluntaria.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Media</p>



Excmo. Ayuntamiento  
**FUENTES DE ANDALUCÍA**

<b>1.2.-Gestión de personal</b>
<b>Actividad 7</b>
<p><b>Jornada laboral</b></p> <p>Se tendrá en cuenta la posibilidad de flexibilizar el horario laboral por motivos de conciliación familiar por cuidado de ascendientes y descendientes. Una hora diaria a la entrada o salida siempre que la gestión del servicio lo permita.</p>
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Se incluirá en la próxima negociación colectiva.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios que aplican la medida.</li> <li>• Informe de dificultades de los servicios que no la aplican.</li> <li>• Grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



<b>1.2.-Gestión de personal</b>
<b>Actividad 8</b>
<p><b>Vacaciones</b></p> <p>Para la elección del periodo vacacional se tendrán en cuenta, además de la gestión del servicio, las situaciones de conciliación de la vida familiar.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Se incluirá en la próxima negociación colectiva.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>Sin coste</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios que aplican la medida.</li> <li>• Informe de dificultades de los servicios que no la aplican.</li> <li>• Grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Alta</p>



<b>1.2.-Gestión de personal</b>
<b>Actividad 9</b>
<p><b>Licencias retribuidas</b></p> <p>Sería necesario estudiar si las licencias diseñadas se adaptan a las necesidades de la plantilla en cuanto a tiempo estimado y tipo de licencia. Se realizará una encuesta.</p> <p>Incluir el cuidado o nacimiento de sobrinos, nietos y nietas (también fuera de la localidad) y situaciones de violencia de género.</p>
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
<p>El estudio podría realizarse en el segundo semestre de 2021 e incluir una licencia retributiva en materia de cuidados cuando se produzca la negociación colectiva, aunque se podría estudiar su pertinencia en el segundo semestre de 2019.</p>
<b>Presupuesto</b>
<p>El estudio podría tener un coste de 1.000€ si lo realiza una empresa externa, en cuanto a las licencias retributivas mencionadas tendrían el coste destinado a este concepto.</p>
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del estudio.</li> <li>• Diseño de una propuesta a partir del estudio.</li> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que hacen uso de la licencia.</li> <li>• Grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



<b>1.3.-Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>
<b>Actividad 10</b>
<b>Permiso de paternidad.</b> Realizar una campaña de difusión de las ventajas sociales de este permiso y su tramitación administrativa.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Poner en valor una concepción de la paternidad que priorice los cuidados y el vínculo afectivo.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Primer semestre 2020.
<b>Presupuesto</b>
700€ para el diseño de un folleto informativo si este se realiza por una empresa externa. Si se diseña desde el Ayuntamiento, contabilizamos dos sesiones de trabajo de alguna persona técnica y la impresión del folleto (500€).
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de la campaña por parte de las trabajadoras y trabajadores.</li> <li>• Grado de satisfacción en relación a la campaña.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



Excmo. Ayuntamiento  
**FUENTES DE ANDALUCÍA**

<b>1.4.-Política retributiva</b>
<b>Actividad 11</b>
<p><b>Normas generales</b></p> <p>Publicar las retribuciones de manera genérica por sectores y categorías profesionales en el balance anual o en la presentación de presupuestos para el siguiente año, añadiendo la variable género. Esto representaría un compromiso de la institución para ir revisando las posibles brechas de género a nivel retributivo.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el impacto de las retribuciones en los presupuestos municipales por género, categorías y ámbitos.</li> <li>• Consolidar el proceso de transparencia en la Administración.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Segundo semestre 2020.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>Sin coste</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación anual.</li> <li>• Accesibilidad a la información.</li> <li>• Valoración de la plantilla.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Media</p>



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>1.4.-Política retributiva</b>
<b>Actividad 12</b>
<p><b>Conceptos retributivos</b></p> <p>Analizar los fines y la distribución del complemento específico que hace mención a la dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad con el fin de observar si provocan brechas de género y estudiar si se pudieran transformar en complementos que incentiven la conciliación, la formación en materia de igualdad y violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el impacto de los complementos sobre las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores.</li> <li>• Realizar propuestas si se produjeran brechas de género.</li> <li>• Reflexionar sobre la posibilidad de adaptar la política retributiva a las necesidades de la institución derivadas del Plan de Igualdad de empresa.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Primer semestre 2021.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>4.000€</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del estudio.</li> <li>• Diseño de propuestas para próximos planes de igualdad de empresa.</li> <li>• Establecer un calendario de actuaciones.</li> <li>• Valoración del área de recursos humanos del Ayuntamiento y de representantes sindicales.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Baja</p>



<b>1.4.-Política retributiva</b>
<b>Actividad 13</b>
<p><b>Ayudas</b></p> <p>Se incluirá una ayuda para la conciliación de la vida familiar y laboral como retribución o como servicio para menores de tres años y para ascendientes o familiares con discapacidad.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer el valor de los cuidados familiares.</li> <li>• Expresar la voluntad de la institución de apoyar a las personas trabajadoras en el cuidado de sus familiares.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Se planteará en la negociación colectiva.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>Ayuda única de 100€.</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que hacen uso de la medida.</li> <li>• Grado de satisfacción de la plantilla.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Baja</p>



<b>1.5.-Acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.</b>	
<b>Actividad 14</b>	
Se incluirá en el Convenio Colectivo las faltas y las sanciones correspondientes en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.	
<b>Objetivos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir situaciones de violencia de género, acoso por razón de género y moobing.</li> <li>• Establecer un procedimiento de actuación que recoja faltas y sanciones.</li> <li>• Posicionar a la institución contra la violencia de género, acoso por razón de género y moobing.</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	
Se planteará en la negociación colectiva.	
<b>Presupuesto</b>	
Ayuda única de 100€.	
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de faltas y sanciones en materia de violencia de género, acoso por razón de género y moobing.</li> <li>• Grado de satisfacción de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>	
<b>Prioridad</b>	
Alta	



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>1.6.-Seguridad y salud en el trabajo.</b>
<b>Actividad 15</b>
Se procurará que los informes sobre seguridad y salud en el trabajo contemplen la transversalidad de género al objeto de tener presente no sólo los riesgos físicos, sino los psicológicos y emocionales, así como una valoración eficiente de la seguridad y salud laboral de los ámbitos feminizados.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener presente los riesgos psicológicos y emocionales en la salud y seguridad laboral.</li> <li>• Valorar convenientemente los riesgos en la salud y seguridad laboral de las categorías profesionales relacionadas con ámbitos feminizados.</li> <li>• Contemplar la transversalidad de género en los informes sobre seguridad y salud laboral.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Cuando se realice el estudio de seguridad y salud laboral.
<b>Presupuesto</b>
Incluido en el estudio de seguridad y salud laboral.
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de indicadores establecidos en materia de seguridad y salud psicológica y emocional.</li> <li>• Grado de satisfacción de las personas trabajadoras.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Baja



<b>1.6.-Seguridad y salud en el trabajo.</b>
<b>Actividad 16</b>
El comité de seguridad y salud laboral será paritario atendiendo también a criterios de género. El mismo criterio se establecerá con respecto a las delegadas y delegados de prevención.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en el comité.</li> <li>• Dar cumplimiento a los requerimientos de la Ley andaluza en materia de igualdad de género.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Se planteará en la negociación colectiva.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composición del comité.</li> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que participan activamente en el comité.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



<b>1.6.-Seguridad y salud en el trabajo.</b>
<b>Actividad 17</b>
El comité de seguridad y salud laboral tendrán entre sus responsabilidades atender a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contemplar que las situaciones de violencia de género, acoso por razón de género y moobing producen problemas de seguridad y salud laboral.</li> <li>• Establecer y formalizar la atención a víctimas de violencia de género, acoso por razón de género y moobing, garantizando sus derechos.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Se planteará en la negociación colectiva.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización de las funciones y responsabilidades del comité de salud y seguridad laboral con respecto a la violencia de género, acoso por razón de género y moobing.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>1.7.-Propuestas generales</b>
<b>Actividad 18</b>
Se propone revisar el lenguaje utilizado en la redacción del Convenio laboral y en el Reglamento del funcionariado en cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar un lenguaje inclusivo.</li> <li>• Mencionar las leyes relacionadas con la igualdad de género a nivel estatal y andaluz.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Se planteará en la negociación colectiva.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión del lenguaje no sexista en el Convenio y Reglamento, así como mención de la normativa.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



*Línea Estratégica: 2.- Difusión y visibilización del Plan de Igualdad:*

<b>Actividad 19</b>
Presentación del Plan de Empresa a las personas trabajadoras del Ayuntamiento.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento.</li> <li>• Aclarar dudas.</li> <li>• Generar el compromiso de la institución y de las personas trabajadoras.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Segundo semestre de 2019.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que participan.</li> <li>• Número y naturaleza de intervenciones, aclaraciones, valoraciones de las trabajadoras y trabajadores.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta

<b>Actividad 20</b>
Ratificación en Pleno del Ayuntamiento del Plan de Igualdad de Empresa.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidar el compromiso institucional.</li> <li>• Formalizar la puesta en marcha del Primer plan de Igualdad de Empresa.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Segundo semestre de 2019.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Plan.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



<b>Actividad 21</b>
El Plan de Igualdad de Empresa se alojará en la Web del municipio en un espacio accesible y público a la ciudadanía.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servir de modelo a las empresas de la zona.</li> <li>• Comunicar el compromiso de la institución.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Segundo semestre de 2019.
<b>Presupuesto</b>
Sin coste
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación.</li> <li>• Accesibilidad al documento.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



*Línea Estratégica: 3.- Cultura laboral: formación básica en materia de igualdad*

<b>Actividad 22</b>
Formación básica en materia de igualdad de género y presentación del Plan de Igualdad de Empresa. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Presentar el Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Aclarar conceptos básicos y las razones que justifican el desarrollo de un Plan de Igualdad de Empresa.</li></ul>
<b>Cronograma</b>
Segundo semestre de 2019.
<b>Presupuesto</b>
800
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de mujeres y hombres que participan</li><li>• Conocimiento de conceptos básicos antes de realizar la formación</li><li>• Conocimiento de conceptos básicos tras realizar la formación</li><li>• Grado de satisfacción con la formación</li><li>• Valoración del protocolo de actuación</li><li>• Propuestas de mejora y formativas en la misma línea</li></ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>Actividad 23</b>
Formación básica para la utilización del lenguaje inclusivo. Dos horas la sesión. Se propone realizar una sesión.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender los fundamentos que justifican la utilización del lenguaje inclusivo.</li> <li>• Establecer los criterios para su utilización en relación con las directivas asumidas a nivel autonómico.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Primer trimestre del 2020.
<b>Presupuesto</b>
300
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que participan.</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos antes de realizar la formación.</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos tras realizar la formación.</li> <li>• Grado de satisfacción con la formación.</li> <li>• Aplicabilidad de la formación en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento a nivel laboral.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Alta



<b>Actividad 24</b>	
Formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de género, moobing y violencia de género. Además se presentará el protocolo de actuación. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.	
<b>Objetivos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer qué es y cómo se produce la violencia de género, especialmente en el ámbito laboral.</li> <li>• Explicar la posición del Ayuntamiento con respecto a la violencia de género, acoso por razón de género y moobing.</li> <li>• Exponer las faltas y sanciones que se recogerá en el convenio colectivo con respecto a la violencia de género en el ámbito laboral.</li> </ul>	
<b>Cronograma</b>	
Segundo semestre 2020.	
<b>Presupuesto</b>	
800	
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que participan</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos antes de realizar la formación</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos tras realizar la formación</li> <li>• Grado de satisfacción con la formación</li> <li>• Valoración del protocolo de actuación</li> <li>• Propuestas de mejora y formativas en la misma línea.</li> </ul>	
<b>Prioridad</b>	
Media	



<b>Actividad 25</b>
Formación básica en materia de Conciliación y corresponsabilidad. Dos horas cada sesión. Se propone realizar tres sesiones.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender los fundamentos de la conciliación y su importancia a nivel de socialización de menores.</li> <li>• Poner en valor los aspectos relacionados con la conciliación en el ámbito laboral y conocer sus repercusiones en la propia empresa.</li> <li>• Conocer las medidas que en materia de conciliación se recogen en el Plan de Igualdad de Empresa.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Primer semestre de 2021.
<b>Presupuesto</b>
800
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres y hombres que participan</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos antes de realizar la formación</li> <li>• Conocimiento de conceptos básicos tras realizar la formación</li> <li>• Grado de satisfacción con la formación</li> <li>• Propuestas de mejora y formativas en la misma línea.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



*Línea Estratégica: 4.- Conocimiento de la realidad de la empresa:*

Conciliación y corresponsabilidad, prevención y seguridad, retribuciones y complementos

<b>Actividad 26</b>
Realización de un diagnóstico sobre necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla. Se realizará un cuestionario.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualizar el conocimiento de las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</li><li>• Estudiar el diseño de medidas concretas que puedan ser favorables a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respondiendo a las necesidades reales de la plantilla.</li></ul>
<b>Cronograma</b>
Primer semestre de 2020.
<b>Presupuesto</b>
2000 €
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración del informe</li><li>• Número de medidas desprendidas del mismo.</li></ul>
<b>Prioridad</b>
Media



Excmo. Ayuntamiento  
FUENTES DE ANDALUCÍA

<b>Actividad 27</b>
Análisis de la inclusión de la transversalidad de género en los informes sobre seguridad y salud laboral. Análisis textual del último informe y diseño de indicadores de género.
<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los últimos informes sobre seguridad y salud laboral.</li> <li>• Diseñar una herramienta que sirva para que se incorpore la transversalidad de género en los futuros informes de seguridad y salud laboral.</li> </ul>
<b>Cronograma</b>
Segundo semestre 2020.
<b>Presupuesto</b>
2000 €
<b>Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del informe</li> <li>• Número de medidas desprendidas del mismo.</li> </ul>
<b>Prioridad</b>
Media



<b>Actividad 28</b>
<p><b>Conceptos retributivos</b></p> <p>Analizar los fines y la distribución del complemento específico que hace mención a la dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad con el fin de observar si provocan brechas de género y estudiar si se pudieran transformar en complementos que incentiven la conciliación, la formación en materia de igualdad y violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.</p>
<p><b>Objetivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el impacto de los complementos sobre las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores.</li> <li>• Realizar propuestas si se produjeran brechas de género.</li> <li>• Reflexionar sobre la posibilidad de adaptar la política retributiva a las necesidades de la institución derivadas del Plan de Igualdad de empresa.</li> </ul>
<p><b>Cronograma</b></p> <p>Primer semestre 2022.</p>
<p><b>Presupuesto</b></p> <p>4000 €</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del estudio.</li> <li>• Diseño de propuestas para próximos planes de igualdad de empresa.</li> <li>• Establecer un calendario de actuaciones.</li> <li>• Valoración del área de recursos humanos del Ayuntamiento y de representantes sindicales.</li> </ul>
<p><b>Prioridad</b></p> <p>Media</p>

