



Ayuntamiento de
HUELVA

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva.

II Plan de Igualdad.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

COPIA AUTÉNTICA. El documento electrónico ha sido aprobado. Este documento ha sido firmado por el Delegado de Delegación de Servicios de la Diputación de Huelva, D. JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ ALAMO, a las 12:49 del día 30/07/2025 y por el Coordinador de Servicios de Información (ROSARIO MARTIN VAZQUEZ) a las 12:35 del día 06/08/2025. Por medio del código de verificación 5B6M1Z124R0U2T7100SR podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (<https://sede.huelva.es>)

Índice:

1. Presentación.....Página 3

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.....Página 4

3. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad.....Página 5

4. Informe Diagnóstico (Resumen).....Página 5

5. Objetivos del Plan de Igualdad.....Página 7

6. Medidas de Igualdad.....Página 9

7. Aplicación y Seguimiento del Plan de Igualdad.....Página 24

8. Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.....Página 25

9. Calendarización del Plan de Igualdad..... ..Página 26

10. Necesidades presupuestarias del Plan de Igualdad.....Página 28

COPIA AUTÉNTICA. El documento electrónico ha sido aprobado. Este documento ha sido firmado por **ROSARIO MARTIN VAZQUEZ** a las 12:35 del día 06/08/2025. Por medio del código de verificación **556M1Z124R0U277100SR** podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (<https://sede.huelva.es>)

Sus competencias vienen definidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local, para una población de más de 140.000 habitantes.

El Municipio ejercerá, en todo caso, competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.

I) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) **Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria** y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

- ✓ Igualmente, se ha encontrado que hay puestos de trabajo muy feminizados y otros muy masculinizados, y algunos bastante equilibrados entre mujeres y hombres.
- ✓ Los puestos de trabajo considerados superiores jerárquicos de la empresa están más feminizados (las Jefaturas), estando totalmente masculinizados los cargos de los servicios de Policía Local y Extinción de Incendios.
- ✓ El promedio de edad de la plantilla del Ayuntamiento, tanto en mujeres como en hombres, es el tramo de 46-55 años. El siguiente tramo es el de 56-65 años, siendo la plantilla más joven la más escasa en realidad de toda la plantilla, por lo que estamos ante una plantilla bastante envejecida.
- ✓ La representación de la empresa está muy masculinizada, tanto en la Junta de Personal como en el Comité de Empresa, por lo que habría que explorar la posibilidad que incidir en la mayor participación de mujeres en esta representación, en la medida de lo posible.
- ✓ Dentro de los Planes Anuales de Formación del Ayuntamiento, habría que aumentar la formación específica en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a la plantilla en general.
- ✓ Se debería estudiar y explorar la posibilidad del diseño de plan de carrera para la plantilla.
- ✓ El análisis de la política salarial de la empresa nos dice que los salarios se ajustan a la aplicación de la relación y valoración de puestos en vigor, y la adjudicación de los complementos salariales también se lleva a cabo cumpliendo con la normativa. Se percibe así, que no existe desequilibrio salarial por razón de sexo. El desequilibrio existente, en general, viene dado por las diferencias en los complementos salariales, que los hay más en los departamentos que están más masculinizados. En el Plan de Igualdad se recomendará que se tomen medidas para equilibrar esas diferencias a futuro.
- ✓ Las medidas de conciliación que se contemplan en la empresa son las legalmente establecidas, que sería necesario darlas a conocer y ver la posibilidad de establecer un sistema más amplio.
- ✓ Se observa que existen algunos canales de comunicación en la empresa, pero sería conveniente valorar la posibilidad de establecer otros nuevos y complementarios.
- ✓ La empresa dispone de un “Manual de Lenguaje Inclusivo, Imagen y Señalización Urbana”, que tendría que ser debidamente difundido y dado a conocer a la plantilla y a terceros que se relacionen con este Ayuntamiento.
- ✓ Habría que actualizar los estudios de valoración de riesgos laborales, y realizarlos con perspectiva de género.

- [illegible]

7

[illegible][illegible]

- [illegible]

- 8

➤ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Asegurar que toda la plantilla conozca el Plan de Igualdad que se va a poner en marcha y las acciones que se van a llevar a cabo para ello.
- Dar a conocer el Plan de Igualdad a terceros que se relacionen con la empresa.
- Realizar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dirigidas a la totalidad de la plantilla.
- Establecer medidas que faciliten el acceso de las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a las acciones formativas.
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Vigilancia y difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa.
- Evaluar los riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
- Supervisar la adecuación de las instalaciones de la empresa para el uso de la totalidad de la plantilla.
- Formar en materia de prevención y actuación ante el acoso a los mandos intermedios y Jefaturas.
- Formar en materia de prevención y actuación ante el acoso a la plantilla general.

- 9

6.- MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, se exponen las medidas diseñadas para aplicar en la empresa e incidir de forma positiva en las situaciones de desigualdad detectadas en la realización del diagnóstico para que éstas puedan modificarse y corregirse.

Las medidas diseñadas y que se van a poner en marcha durante la vigencia del Plan de Igualdad son evaluables, y se detalla para cada una de ellas sus objetivos, los indicadores para el seguimiento de su implantación, las personas o departamentos encargados de llevarlas a cabo, las personas destinatarias de cada acción y los plazos de ejecución y puesta en marcha.

Las medidas concretas a poner en marcha para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que forman la plantilla del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva van a ser las siguientes:

MEDIDA 1.- Presentación del Plan de Igualdad.

Objetivos

- Publicar el II Plan de Igualdad de la empresa.
- Asegurar que toda la plantilla conozca el II Plan de Igualdad que se va a poner en marcha y las acciones que se van a llevar a cabo para ello.
- Informar a terceros que tengan relación con la empresa.

Acciones

- 1.- Publicación del Plan de Igualdad a través de los diferentes mecanismos de comunicación con la plantilla.
- 2.- Facilitar canales de acceso de la plantilla al Plan de Igualdad.
- 3.- Publicación del Plan en los canales de comunicación externos de la empresa para su conocimiento por terceros relacionados con la empresa.

Lo que se quiere es conseguir que toda la plantilla de la empresa conozca el Plan de Igualdad y las medidas que se van a poner en marcha para su efectivo cumplimiento. Este conocimiento hay que hacerlo extensivo a las personas y/o empresas que se relacionen con ésta.

COPIA AUTÉNTICA. El documento electrónico ha sido aprobado. Este documento ha sido firmado por **Unidad de Gestión de Recursos Humanos** el día 08/08/2025. Por medio del código de verificación **5561Z1Z124R0U277100SR** podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (<https://sede.huelva.es>) a las 12:49 del día 30/07/2025y porCoordinadora Servicio Información (ROSARIO MARTIN VAZQUEZ) a las 12:35 del día 08/08/2025. Por medio del código de verificación **5561Z1Z124R0U277100SR** podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (<https://sede.huelva.es>) a las 12:49 del día 30/07/2025. Técnico Inscripción Socio-Laboral (JOSE LUIS FERNANDEZ)

ÁREA DE TRABAJO: PUBLICACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

MEDIDA 1: Presentación del II Plan de Igualdad

Acción 1: Publicación del Plan de Igualdad a través de los diferentes mecanismos de comunicación con la plantilla.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de medios utilizados para su publicación	Documentos que existan	Dirección	Plantilla

10

Acción 2: Facilitar canales de acceso de la plantilla al Plan de Igualdad

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Creación de canales de acceso de la plantilla al Plan	Número de canales creados	Dirección	Plantilla
Nº de personas que acceden a la información	Accesos a la información	Dirección	Plantilla

Acción 3: Publicación del Plan en los canales de comunicación de la empresa para su conocimiento por terceros relacionados con la empresa.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de medios utilizados para su publicación para terceros.	Documentos que existan	Terceros relacionados con la empresa	Plantilla

MEDIDA 2. Continuar promoviendo la presencia igualitaria de candidaturas en los puestos de responsabilidad.

Objetivos

- Potenciar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, si hay infrarrepresentación en ellos.
- Favorecimiento de los planes de carrera profesional de forma objetiva en la plantilla.

Acciones

- 1.- Motivar a las/os trabajadoras/es para la incorporación a los puestos de responsabilidad.
- 2.- Formación en habilidades requeridas para la gestión dirigida a las/os trabajadoras/es.
- 3.- Seguir valorando la formación en igualdad de oportunidades y de trato de las candidaturas en los procesos de promoción, como una materia transversal.

Se mide el desarrollo de las personas en la empresa, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial. Además, se valora en qué grado la empresa facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto. Los indicadores que nos ayudan a medir son:

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN INTERNA			
MEDIDA 2.- Continuar promoviendo la presencia igualitaria de candidaturas en los puestos de responsabilidad.			
Acción 1: Motivar a las/os trabajadoras/es para incorporarse a los puestos de responsabilidad.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de actividades/campañas de motivación realizadas	Hoja de registro	Departamento de personal	Totalidad de la platilla femenina
Tipo de actividades/campañas de motivación realizadas			
Nº de mujeres participantes en estas actividades/campañas			
Acción 2: Formación en habilidades requeridas para la gestión dirigida a las/os trabajadoras/es.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de acciones formativas programadas	Hoja de registro	Departamento de personal	Totalidad de la platilla
Tipo de acciones formativas realizadas			
Nº de mujeres y hombres participantes en estas acciones formativas			
Acción 3: Continuar valorando la formación en igualdad de oportunidades y de trato de las candidaturas en los procesos de promoción			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de valoraciones realizadas	Hoja de registro	Personal encargado del proceso	Plantilla nueva

MEDIDA 3. Ofrecer una formación especializada en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a la plantilla.

Objetivos.

- Implementar un proceso formativo y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigido a cargos directivos, intermedios y plantilla.
- Establecer medidas que faciliten el acceso de las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, a las acciones formativas en general establecidas por la empresa.

Acciones

- 1.- Elaboración de un plan de formación en igualdad para la plantilla en general.
- 2.- Implementación de la formación a la plantilla.
- 3.- Implementación de la formación a jefaturas, cuerpo de habilitados nacionales, representantes sindicales y cargos intermedios.
- 4.- Realizar la formación en horario laboral y en las instalaciones de la empresa
- 5.- Favorecer la formación en igualdad de las personas que se vayan incorporando a la plantilla.

Se va a examinar la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas de la empresa, impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en la igualdad de oportunidades; así como valorar la utilización de mecanismos que garanticen la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones.

Además, se analiza el diseño, planificación y organización de la formación desde la perspectiva de género, a fin de evitar la existencia de sesgos de género, iniciando así el proceso de integración de la igualdad, de forma transversal, en la planificación de la formación dirigida al personal. Los indicadores para medir la acción:

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN.			
MEDIDA 3: Ofrecer una formación especializada en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Acción 1: Elaboración de un plan de formación en igualdad para la plantilla.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Elaboración de plan de formación completo	Plan de formación	Responsables de formación	Plantilla
Acción 2: Implementación de la formación a la plantilla			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de mujeres y hombres participantes	Hoja de registro	Responsables de Formación	Plantilla
Nº de formaciones implementadas			

Acción 3: Implementación de la formación a jefaturas, cuerpo de habilitados nacionales, representantes sindicales y cargos intermedios.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de mujeres y hombres participantes	Hoja de registro	Responsables de Formación	Plantilla
Nº de formaciones implementadas			

Acción 4.- Realizar la formación en horario laboral y en las instalaciones de la empresa

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
% de horas lectivas del plan de formación impartidas en horario laboral .	Hojas de registro	Responsables de formación	Plantilla
% de acciones formativas llevadas a cabo en las instalaciones de la empresa.			

Acción 5.- Favorecer la formación en igualdad de las personas que se vayan incorporando a la plantilla.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Formaciones llevadas a cabo	Hojas de registro	Responsables de formación	Nuevas incorporaciones a la plantilla
Nº de mujeres y hombres participantes			

MEDIDA 4.- Vigilancia de la política retributiva.

Objetivos

- Fomentar la política retributiva igualitaria en la empresa.
- Fomentarla transparencia en las percepciones salariales.
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Acción 3: Incorporación de medidas acordes a las necesidades de conciliación detectadas.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Medidas llevadas a cabo	Hojas de registro	Personal	Plantilla
Necesidades cubiertas			
Nº personal beneficiario de las medidas segregados por sexo			

Acción 4: Difusión de las Medidas de conciliación

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Medios de comunicación utilizados	Hojas de registro		Plantilla
Nº de personas informadas			
Nivel de conocimiento por parte de la plantilla	Cuestionarios		

MEDIDA 6.- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Objetivos

- Adoptar las medidas necesarias para que sea posible que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales contemple la perspectiva de género.
- Evaluar los riesgos de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
- Supervisar la adecuación de las instalaciones a la totalidad de la plantilla.

Acciones

- 1.- Revisar los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, introduciéndoles la perspectiva de género.
- 2.- Evaluación de los puestos de trabajo para ver los riesgos reales que pueden existir para mujeres, maternidad y la lactancia.
- 3.- Establecer medidas preventivas en los puestos de trabajo que sí se perciba este riesgo como real.
- 4.- Comprobar la adecuación de las instalaciones para equipos de trabajo formados tanto por mujeres como por hombres.

Se valora el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos; así como evaluar los riesgos de cada puesto de trabajo desde esta perspectiva

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

[illegible]

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MEDIDA 6: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Acción 1: Revisar los planes de prevención de riesgos laborales, introduciendo la perspectiva de género.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de Medidas incluidas en los planes de prevención	Hojas de registro	Servicio de Prevención	Plantilla
Tipos de medidas incluidas en los planes de prevención			

Acción 2: Evaluación de los puestos de trabajo para ver los riesgos reales que pueden existir para mujeres, maternidad y la lactancia.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Indicadores de género utilizados para el estudio	Según diseño de estudio	Servicio de Prevención	Plantilla
Puestos de trabajos evaluados	Evaluación de necesidades		
Riesgos detectados			

Acción 3: Establecer medidas preventivas en los puestos de trabajo que sí se perciba este riesgo como real.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Medidas preventivas llevadas a cabo	Hojas de registro	Personal/Empresa	Plantilla
Riesgos cubiertos			
Nº personal beneficiario de las medidas segregados por sexo			

Acción 4: Comprobar que las instalaciones están adaptadas a trabajadoras y trabajadores, y adecuarlas.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Instalaciones evaluadas	Evaluación de necesidades	Personal/Empresa	Plantilla
Necesidades detectadas en las instalaciones	Hojas de registro		
Nº de instalaciones modificadas			

MEDIDA 7.- Prevención del Acoso.

El Ayuntamiento de Huelva cuenta ya entre sus medidas aprobadas (y realizado en desarrollo del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento) con un **“Protocolo para la prevención y abordaje del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo”**, pero la entrada en vigor de nueva normativa al respecto hace necesario una revisión de este protocolo, y una nueva redacción en adaptación a esta nueva normativa, que será aprobado junto con el II Plan de Igualdad, y formarán a su vez parte del mismo.

Junto con la aprobación de este **II Plan de Igualdad**, se produce también la aprobación del nuevo **“Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales”**, que se adjunta a este Plan de Igualdad.

Objetivos

- Publicación y difusión del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de orientación e identidad sexual.
- Formar en materia de prevención y actuación de acoso a los mandos intermedios y jefaturas.
- Formar en materia de prevención y actuación ante el acoso a la plantilla en general.
- Dar a conocer el protocolo de acoso en todos los casos.

Acciones

- 1.- Difundir el posicionamiento de rechazo de la empresa a cualquier forma de discriminación por razón de sexo a través de declaración institucional.
- 2.- Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- 3.- Difusión del Protocolo de Actuación en caso de Acoso, facilitar el acceso a su consulta y su canal de denuncia.
- 4.- Sensibilización de la plantilla.

Hay que valorar si el protocolo sirve para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como analizar las medidas llevadas a cabo para la sensibilización de la plantilla sobre este tema. Y asegurar su cumplimiento. Los indicadores para medir esta acción son:

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.			
MEDIDA 7: Prevención del acoso.			
Acción 1: Difundir el posicionamiento de rechazo de la empresa a cualquier forma de discriminación.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de acciones o actividades realizadas	Hoja de registro	Personal/Empresa	Plantilla y agentes externos
Tipo de acciones o actividades realizadas			
Medios de Comunicación			
Agentes destinatarios			

Acción 2: Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de acciones formativas programadas	Hoja de registro	Responsable Formación	Plantilla
Tipo de acciones formativas realizadas			
Nº de mujeres y hombres participantes en estas acciones formativas			
Acción 3: Difusión del protocolo de actuación y su canal de denuncia.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Medios de comunicación utilizados	Hoja de registro	Personal/Empresa	Plantilla
Nº de personas informadas			
Nivel de conocimiento por parte de la plantilla	Cuestionarios		
Acción 4: Sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual, por razón de sexo.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de campañas o actividades realizadas	Hojas de registro	Responsables de Formación	Plantilla
Nº de hombres y mujeres participantes			
Mecanismos de difusión de las campañas o actividades			

MEDIDA 8.- Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.

Objetivos

- Crear un protocolo de actuación y de comunicación ante situaciones de violencia de género en la plantilla, y asegurar el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales como víctima.
- Formar en materia de violencia de género a las personas responsables del personal.
- Informar a las víctimas de los derechos que les asisten en caso de sufrir violencia de género y del protocolo para su comunicación.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

COPIA AUTÉNTICA. El documento electrónico ha sido aprobado. Este documento ha sido firmado por el/los representantes de la Administración Local (Ayuntamiento de Huelva) a las 12:49 del día 30/07/2025y porCoordinadora Servicio Información (ROSARIO MARTIN VAZQUEZ) a las 12:35 del día 06/08/2025. Por medio del código de verificación 5B6M1Z124R0U2T7100SR podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (https://sede.huelva.es)

Acciones

- 1.- Creación y puesta en marcha de un protocolo de actuación en casos de violencia de género.
- 2.- Dar formación en violencia de género a las personas responsables de personal.
- 3.- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas por parte de la empresa.

Hay que valorar si la empresa pone en marcha la aplicación de los derechos laborales contemplados en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en caso de que existiese alguna mujer trabajadora víctima de violencia de género. Los indicadores para medir:

ÁREA DE ACTUACIÓN: SENSIBILIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO			
MEDIDA 8: Sensibilización y prevención de la Violencia de Género.			
Acción 1: Creación y puesta en marcha de un protocolo de actuación en casos de violencia de género.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Protocolo	Protocolo	Personal	Plantilla
Acción 2: Dar formación en violencia de género a las personas responsables el personal, personal y jefaturas.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de personas asistentes a la formación	Hoja de registro	Responsable de Formación	Personal destinatario
Nº de horas de formación por persona			
Tipo de formación realizada			
Acción 3: Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas por parte de la empresa.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Casos detectados	Según diseño Evaluaciones	Personal	Plantilla femenina
Aplicaciones de la ley realizadas (medidas puestas en marcha)	Según casos detectados		

MEDIDA 9.- Promoción de un lenguaje y una imagen no sexista en la empresa.

El Ayuntamiento de Huelva ya dispone de **un “Manual de Lenguaje Inclusivo, Imagen y Señalización Urbana”**, elaborado en aplicación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

Éste manual tendría que ser debidamente difundido y dado a conocer a la plantilla y a terceros que se relacionen con este Ayuntamiento.

Objetivos

- Difusión del Manual de lenguaje no sexista en los procesos de comunicación, para su general conocimiento y utilización por parte de todas las personas de la empresa, tanto de forma interna como externa.
- Fomento de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista de la empresa.
- Formación general para su correcta utilización.

Acciones

- 1.- Revisión y corrección de los estereotipos de género y del lenguaje sexista en los documentos internos y externos de la empresa.
- 2.- Revisión de manual de estilos de comunicación no sexista.
- 3.- Formación en utilización de lenguaje no sexista a la plantilla en general.

Hay que evaluar la comunicación interna y externa de la empresa, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral. Se pretende valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la empresa al exterior. Los indicadores a utiliza

ÁREA DE ACTUACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO			
MEDIDA 9: Promoción de un lenguaje y una imagen no sexista en la empresa.			
Acción 1: Revisión y corrección de los estereotipos de género y del lenguaje sexista en los documentos internos y externos de la administración, así como en su normativa.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº y tipo de documentos revisados.	Hoja de control	Responsable Igualdad	Todos los departamentos y su personal
Departamentos que han revisado su documentación			
Nº y tipo de documentos corregidos			
Acción 2: Revisión de manual de estilos de comunicación no sexista.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Existencia del propio documento	Documento	Responsable Igualdad	Personal de administración y dirección
Nivel del uso que se da al documento	Hoja de control		
Departamentos que usan el manual			
Difusión y conocimiento del manual	Según diseño		

MEDIDA 10: Introducir la diversidad sexual y de género en la misma base de la cultura de la empresa

Acción 1: Revisar las políticas internas y de conducta para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género

Acción 2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y no discriminación a través de Declaración Institucional

Acción 3: Formación en las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº formaciones implementadas	Informe	Responsable Formación	Plantilla
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad	(Hoja control asistencia)		

9.- Calendarización de las actuaciones del Plan de Igualdad.

CRONOGRAMA DE MEDIDAS								
AÑOS	2025		2026		2027		2028	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD								
Medida 1: Presentación del Plan.								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Medida 2: Continuar promoviendo la presencia igualitaria de candidaturas en puestos de responsabilidad								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Medida 3: Ofrecer una formación especializada en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la plantilla.								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Medida 4: Vigilancia de la política retributiva								
Acción 1								
Acción 2								
Medida 5: Mejorar las medidas de conciliación en la empresa								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Medida 6: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de Riesgos Laborales								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								

AÑOS	2025		2026		2027		2028	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Medida 7: Prevención del Acoso								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Medida 8: Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Medida 9: Promoción de un lenguaje y una imagen no sexista en la empresa								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Medida 10: Introducir la diversidad sexual y de género en la base de la cultura de la empresa								
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
	2025	2026	2027	2028
Seguimiento del Plan	Junio y Diciembre	Junio y Diciembre	Junio y Diciembre	Junio y Diciembre
Evaluación del Plan	Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre

COPIA AUTÉNTICA. El documento electrónico ha sido aprobado. Este documento ha sido firmado por **ROSARIO MARTIN VAZQUEZ** a las 12:49 del día 30/07/2025 y por **COORDINADORA SERVICIO INFORMACIÓN** (ROSARIO MARTIN VAZQUEZ) a las 12:35 del día 06/08/2025. Por medio del código de verificación 5B6M1Z124R0U277100SR podrá comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Huelva (<https://sede.huelva.es>)

10.- Necesidades Presupuestarias del Plan de Igualdad.

La presentación, puesta en marcha e implementación del **II Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Huelva** va a necesitar en algunos de sus medidas y procedimientos presupuesto propio por parte de la empresa, que siempre va a depender de la utilización de medios personales y materiales externos a la empresa.

Medida	Necesidad Presupuestaria	No Necesidad Presupuestaria
Medida 1		
Medida 2		
Medida 3		
Medida 4		
Medida 5		
Medida 6		
Medida 7		
Medida 8		
Medida 9		
Medida 10		

Para finalizar, hay que tener en cuenta que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo, es un proceso vivo, que enlaza la finalización de la vigencia de cada plan, y su evaluación, con el arranque de la elaboración del siguiente.

ELENA PACHECO
GARCIA
Concejala Delegada del
Área Régimen Interior,
Recursos Humanos y
Modernización Digital
17-07-2025 22:21

DE MORA MUÑOZ, ADELA
Concejala Delegada del Área de Servicios Sociales, Familia,
Empleo, Vivienda, Desarrollo Económico y Fondos Europeos

RUBIO SAAVEDRA, MARIA DE LA O
Concejala Delegada del Área de
Deportes, Salud y Consumo

MARTIN VAZQUEZ,
ROSARIO
Coordinadora Servicio