



Ayuntamiento de
HUELVA

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva.

II Plan de Igualdad.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

1.- PRESENTACIÓN.

El **Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva** es una administración pública, y en concreto se trata de una administración local. Es la organización que se encarga de la administración local del municipio de Huelva.

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, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

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

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

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.

l) 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

para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

n) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

o) Prestación de Servicios Sociales, promoción de la Igualdad y prevención de la violencia contra la mujer.

No obstante, algunas de estas competencias no están gestionadas directamente por el Excmo. Ayuntamiento de Huelva, sino por organismos independientes.

2.- PARTES SUSRIPTORAS DEL PLAN.

Para la redacción del actual II **Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huelva**, se ha realizado un **diagnóstico previo** para conocer la situación en la que se encuentra la empresa respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como su plantilla, aprobado en **Comisión Negociadora con fecha de 18 de diciembre de 2024**.

Y al igual que con dicho diagnóstico, este II **Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huelva** ha sido elaborado, negociado y finalmente suscrito en la **Comisión Negociadora**, formada por:

Por Representantes del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva:

- Doña Elena Pacheco García, Concejala de Recursos Humanos
- Doña Adela de Mora Muñoz, Teniente Alcalde del Área de Servicios Sociales, Familia, Empleo, Vivienda, Desarrollo Económico y Fondos Europeos.
- Doña María de la O Rubio Saavedra, Concejala de Juventud y Deportes

Por Representantes de las personas trabajadoras del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva:

- Don José Luis Fernández Álamo, Delegado sindical CCOO
- Doña Rosario Martín Vázquez, Delegada sindical CSI-CSIF
- Doña Rosa A. Freitas Vilariño, Delegada sindical UGT.

- **Asesora externa:** María José Fernández Cayetano

3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El II Plan de Igualdad del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva será de **aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa**, incluso a aquellas que pudieran formar parte de la empresa de forma temporal durante los períodos de prestación de los servicios en esta empresa, y a aquellas personas trabajadoras que entren a formar parte de su plantilla durante su período de vigencia.

El **ámbito territorial** de este II Plan de Igualdad será del Municipio de Huelva, ya que éste es el ámbito actual de la empresa.

En cuanto al **ámbito temporal** para el que se diseña este II Plan de Igualdad, tendrá la vigencia de los 4 años que marca el RD 901/2020, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Comisión Negociadora.

Este II Plan de Igualdad se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

4.- INFORME DIAGNÓSTICO (Resumen).

El Plan de Igualdad que se presenta a continuación ha sido diseñado teniendo como base los resultados y las conclusiones obtenidas en el **diagnóstico de situación** realizado anteriormente, ya mencionado, sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en esta empresa, y en el **informe de ejecución** elaborado tras el análisis de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huelva.

Una vez finalizado y aprobado el **diagnóstico**, y a modo de resumen, podemos llegar a una serie de conclusiones, que nos van a llevar a su vez a los ámbitos de actuación que han de componer las acciones que forman este II Plan de Igualdad:

- ✓ La Plantilla del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva está formada **por 899 personas trabajadoras**, de las que 310 son mujeres, el 34,5%, y 589 son hombres, el 65,5%. Por tanto, podemos decir que la plantilla del Ayuntamiento está masculinizada en su conjunto, a fecha de cierre del Diagnóstico.
- ✓ Hay servicios y departamentos en la empresa que están feminizados y otros que están totalmente masculinizados, como los ya conocidos departamentos de Policía Local y de Extinción de Incendios. En este sentido, habría que ver la posibilidad de fomento de la presencia del sexo infrarrepresentado en determinados puestos.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

- ✓ 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.

- ✓ El Ayuntamiento de Huelva cuenta 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.
- ✓ Y también será necesaria una nueva difusión de este protocolo.

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Los **Objetivos del II Plan de Igualdad del Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva** son:

➤ **OBJETIVOS GENERALES.**

- Hacer público el Plan de Igualdad de la empresa para su general conocimiento, tanto por la plantilla como por terceros que se pudieran relacionar con la empresa.
- Dentro de las limitaciones legales existentes, fomentar el acceso de mujeres y hombres en los puestos que estén infrarrepresentados.
- Potenciar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Favorecimiento de los planes de carrera profesional de forma objetiva de la plantilla.
- Formación y sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Fomentar la política retributiva igualitaria en la empresa.
- Fomentar la transparencia en las percepciones salariales.
- Trabajar por mejorar la política de conciliación laboral y familiar de las personas de la plantilla y darla a conocer para su general conocimiento.
- Adoptar las medidas necesarias para que sea posible que el Plan de Prevención de Riesgos laborales contemple la perspectiva de género.
- 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, así como el canal de denuncia.

- Crear protocolo de actuación y comunicación de situaciones de Violencia de Género.
- 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 en la empresa.
- Promover la igualdad de oportunidades y trato para las personas LGTBI.
- Prevenir y combatir la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

➤ **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.

[Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva](#)

II Plan de Igualdad

- Dar a conocer el protocolo de acoso en todos los casos.
- Formación para su correcta utilización.
- Crear una cultura inclusiva y respetuosa de la diversidad en la empresa.
- Planificar medidas que faciliten la integración laboral de las personas integrantes de colectivos LGTBIQ+ y Trans.

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.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

Los indicadores que se van a utilizar para medir esta acción son:

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	DESTINATARIOS/OS
Nº de medios utilizados para su publicación	Documentos que existan	Dirección	Plantilla
Acción 2: Facilitar canales de acceso de la plantilla al Plan de Igualdad			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/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.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de actividades/campañas de motivación realizadas			
Tipo de actividades/campañas de motivación realizadas	Hoja de registro	Departamento de personal	Totalidad de la platilla femenina
Nº de mujeres participantes en estas actividades/campañas			
Acción 1: Motivar a las/os trabajadoras/es para incorporarse a los puestos de responsabilidad.			
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 2: Formación en habilidades requeridas para la gestión dirigida a las/os trabajadoras/es.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIAS/OS
Nº de valoraciones realizadas	Hoja de registro	Personal encargado del proceso	Plantilla nueva
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

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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	DESTINATARIOS
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	DESTINATARIOS
Nº de mujeres y hombres participantes	Hoja de registro	Responsables de Formación	Plantilla
Nº de formaciones implementadas			

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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

Acciones

- 1.- Definición, a través de guía o manual, de la política salarial que se aplica en la empresa, utilizando criterios claros y objetivos, con especial atención a los complementos salariales.
- 2.- Modificación de posibles situaciones de desigualdad retributiva que pudieran producirse.

Se introducen en esta área de actuación las medidas que se diseñaron y que se recogen en la Auditoría Salarial realizada junto con el diagnóstico de la situación de Igualdad de oportunidades y de trato en la empresa. Se trata de valorar la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, establecido en el RD 902/2020, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

Los indicadores para medirlo son:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: POLÍTICA RETRIBUTIVA			
MEDIDA 4: Vigilancia de la política retributiva.			
Acción 1: Definición de la política salarial que se aplica en la empresa, utilizando criterios claros y objetivos, con especial atención a los complementos salariales.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Política retributiva definida	Manual	RLPT Responsable de Personal	Plantilla
Complementos salariales definidos e incluidos en el documento			
Nº de cambios realizados	Informes	Responsable de Personal	Plantilla
Disminución de brecha salarial			
Acción 2: Modificación de posibles situaciones de desigualdad retributiva que pudieran producirse.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Nº de situaciones de desigualdad retributiva detectadas	Informes	Responsable de Personal	Plantilla
Medidas correctoras programadas			
Medidas correctoras aplicadas			

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

MEDIDA 5.- Mejorar las Medidas de Conciliación en la empresa.

Objetivos

- Trabajar para mejorar la política de conciliación personal, familiar y laboral de las personas de la plantilla.
- Presentar y dar a conocer a la totalidad de la plantilla las medidas de conciliación.

Acciones

- 1.- Recogida de información sobre las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras en la empresa.
- 2.- Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla.
- 3.- Incorporación de medidas acordes a las necesidades de conciliación detectadas a las ya existentes.
- 4.- Difusión de las Medidas de Conciliación.

Se trata de valorar en qué grado la empresa propone acciones que faciliten la conciliación, y en qué medida forma parte de la cultura organizativa, así como comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal, familiar y laboral.

Los indicadores a utilizar para evaluar son:

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
MEDIDA 5: Mejorar las medidas de conciliación en la empresa.			
Acción 1: Recogida de información sobre las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras en la empresa.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Crear proceso de recogida de datos	Proceso	Personal	Plantilla
Acción 2: Identificación de las necesidades de conciliación de la plantilla.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Necesidades detectadas	Evaluación de necesidades	Personal	Plantilla
Nº de veces que se realiza la evaluación de necesidades	Hojas de registro		
Nº de participantes segregados por sexo	Hojas de registro		

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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

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

Acción 4: Difusión de las Medidas de conciliación

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
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

II Plan de Igualdad

Los indicadores para medir son:

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	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/OS
Instalaciones evaluadas	Evaluación de necesidades	Personal/Empresa	Plantilla
Necesidades detectadas en las instalaciones	Hojas de registro		
Nº de instalaciones modificadas			

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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	DESTINATARIOS/OS
Nº de acciones o actividades realizadas			
Tipo de acciones o actividades realizadas	Hoja de registro	Personal/Empresa	Plantilla y agentes externos
Medios de Comunicación			
Agentes destinatarios			

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

Acción 2: Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS/OS
Nº de acciones formativas programadas			
Tipo de acciones formativas realizadas	Hoja de registro	Responsable Formación	Plantilla
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	DESTINATARIOS/OS
Medios de comunicación utilizados	Hoja de registro	Personal/Empresa	
Nº de personas informadas			Plantilla
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	DESTINATARIOS/OS
Nº de campañas o actividades realizadas			
Nº de hombres y mujeres participantes	Hojas de registro	Responsables de Formación	Plantilla
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

II Plan de Igualdad

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	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/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	DESTINATARIOS/OS
Casos detectados	Según diseño Evaluaciones	Personal	Plantilla femenina
Aplicaciones de la ley realizadas (medidas puestas en marcha)			

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.

Este 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 utilizar

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	DESTINATARIOS/OS
Nº y tipo de documentos revisados.			Todos los departamentos y su personal
Departamentos que han revisado su documentación	Hoja de control	Responsable Igualdad	
Nº y tipo de documentos corregidos			
Acción 2: Revisión de manual de estilos de comunicación no sexista.			
INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS/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		

Acción 3: Formación en utilización de lenguaje no sexista a la plantilla.

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Nº de personas asistentes a la formación	Hoja de registro	Responsable Igualdad	Plantilla
Nº de horas de formación por persona			
Tipo de formación realizada			

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

Objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades y trato para las personas LGTBI.
- Prevenir y combatir la discriminación basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Crear una cultura inclusiva y respetuosa de la diversidad.
- Planificar medidas que faciliten la integración laboral de las personas LGTBIQ+ y Trans en la empresa.

Acciones:

- Revisar las políticas internas y de conducta para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y no discriminación a través de Declaración Institucional.
- Formación en las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, con el objetivo de crear una cultura de organización basada en la no discriminación y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se introduce las medidas 10.

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

ÁMBITO DE ACTUACIÓN: MEDIDAS LGTBI

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

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Documentos revisados			
Inclusión de la diversidad de sexo y género (si/no)	Informes	Personal	Plantilla
Impacto en la empresa			

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

INDICADORES	INSTRUMENTOS	RESPONSABLES	DESTINATARIOS
Campaña realizada			
Evidencia de la campaña	Campaña	Personal/Empresa	Plantilla
Enumerar medios utilizados			
Satisfacción percibida			

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	DESTINATARIOS
Nº formaciones implementadas	Informe	Responsable Formación	Plantilla
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad	(Hoja control asistencia)		

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

7.- Aplicación y Seguimiento del Plan.

Para la implantación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huelva, se ha de constituir una **Comisión de Seguimiento**, que será el órgano responsable de su implantación y del impulso de las actuaciones, así como de la puesta en marcha de los diferentes procedimientos que se contemplan en este Plan de Igualdad. Para esta implantación, se tendrá en cuenta en todo momento la calendarización propuesta y acordada, diseñada en este mismo Plan.

Esta **Comisión de Seguimiento** deberá estar **compuesta** por representantes de la dirección de la empresa y personas responsables del departamento de personal de la empresa, así como representantes de los departamentos donde las medidas adoptadas se tengan que poner en marcha.

Las **funciones** de esta Comisión serán:

- Presentación del Plan de Igualdad, para lo que se podrá contar con la Comisión Negociadora.
- Impulso de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
- Impulso de las acciones diseñadas, junto con sus correspondientes procedimientos, de acuerdo con la calendarización acordada.
- Realización del seguimiento del Plan de Igualdad.
- Realización de la evaluación del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo el **seguimiento** de la implantación del II Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento tendrá **reuniones semestrales**, en las que se evaluarán las medidas puestas en marcha, y su grado de implantación; para ello hay que evaluar las acciones teniendo en cuenta los indicadores de implantación diseñados en las propias medidas, y si se cumplen en cada caso, para lo que podrá elaborarse una ficha de seguimiento.

Tras esta evaluación, se elaborará un **informe** en el que se recojan:

1.- Información de resultados para cada área de actuación.

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos

2.- Información sobre el proceso de implantación.

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso

3.- Información sobre impacto en la empresa.

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

8.- Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.

La evaluación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huelva se realizará anualmente, **al final de cada año** por la **Comisión de Seguimiento**, teniendo como base el análisis de los diferentes informes que se hayan ido elaborando en los seguimientos semestrales, que se recopilarán para esta evaluación anual.

La evaluación del plan de igualdad es fundamental en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Ha de responder a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- ¿Qué se ha hecho? = Evaluación de resultado
- ¿Cómo se ha hecho? = Evaluación de proceso
- ¿Qué se ha conseguido? = Evaluación de impacto

Tras esta evaluación, se redactará un **informe** que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos.

Esta serie de informes que se realizarán a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan, serán la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización y realización de un nuevo plan de igualdad.

Obtenidos y analizados los datos relativos tanto al seguimiento como a la evaluación del Plan, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones. Si es así, habrá que ir modificando la aplicación del Plan de Igualdad conforme se vayan viendo los resultados o no en su implantación.

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								

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad

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
13-73-2025-22-21

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

MARTIN VAZQUEZ,
ROSARIO
Coordinadora Servicio

Excelentísimo Ayuntamiento de Huelva

II Plan de Igualdad