



**PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE
BORNOS**

Actualizada normativa a fecha 24 de julio de 2020

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	1/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





ÍNDICE

1. Justificación: normativa aplicable y declaración de principios.
2. Diagnóstico de la plantilla.
 - 2.1. Características generales.
 - 2.2. Formación continua y promoción.
 - 2.3. Salud laboral.
 - 2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Ejes de actuación.
 - 3.1. El acceso al empleo público y la promoción profesional.
 - 3.2. La formación en políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
 - 3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 3.4. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
 - 3.5. Comunicación y publicidad.
4. Sistema de control y seguimiento. Evaluación.
5. Vigencia del plan.
6. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo. Modelo de la Diputación de Cádiz.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	2/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





1. JUSTIFICACIÓN: NORMATIVA APLICABLE Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se parte del mandato de la **Constitución Española** a los poderes públicos, consagrado en el art. 9.2, para que promuevan las condiciones que hagan posible que "la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas". Además, el art. 14 establece expresamente que: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Por su parte, el **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, en su art. 2, propugna como uno de sus valores superiores la igualdad para todos los andaluces. En el art. 10.1 se pronuncia en similares términos a lo establecido en el 9.2 de la Constitución Española. De igual modo, se prohíbe la discriminación "particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art. 14). También "se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos" (art. 15).

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el art. 21.2, se refiere a las Administraciones Locales en estos términos: "Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas."

De manera específica, el Título V de la citada ley (arts. 51 a 68) regula extensamente el principio de igualdad en el empleo público. Los criterios de actuación de las Administraciones públicas que se fijan en el art. 51 compendian el desarrollo de dicho Título y son:

- Remove los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	3/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





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

La LO 3/2007 introduce como novedad importante la obligación de elaborar planes de igualdad para determinadas empresas (art. 45) y también para la Administración General del Estado (art. 64). Sin embargo, para el resto de administraciones públicas, dicha obligación quedó establecida originariamente en la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (derogada), y en la actualidad se recoge en el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, cuya disposición adicional séptima reproducimos a continuación:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En Andalucía, **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**, en su art. 32, también ha establecido la obligación a la que venimos haciendo referencia en estos términos:

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	4/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

El marco normativo expuesto, concretamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su art. 46.1, nos proporciona un concepto de plan de igualdad que, aunque esté pensado para las empresas, se puede extender también a las administraciones públicas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A la vista de lo anterior, **el Ayuntamiento de Bornos** asume su obligación legal de elaborar un plan de igualdad para su plantilla. Con ello, **declara su compromiso con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres** y traslada un mensaje claro a la ciudadanía del municipio de Bornos: la corporación municipal seguirá trabajando para avanzar en la igualdad de oportunidades y en la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	5/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



2. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA

El diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Bornos es un análisis detallado de las características de la misma. Su finalidad es doble: persigue identificar posibles desigualdades y discriminaciones por razón de sexo que puedan quebrar la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y pretende establecer las medidas pertinentes para la eliminación de las mismas.

Recordemos que, en virtud del art. 46 de la LO 3/2007, las medidas que se propongan en el Plan de Igualdad deben basarse en dicho diagnóstico.

Los datos cuantitativos de la plantilla del Ayuntamiento de Bornos han sido facilitados directamente al Servicio de Igualdad de la Diputación de Cádiz para su análisis, y se han cerrado a fecha 31 de diciembre de 2017. Por tanto, la fuente de todos los datos que se presentan es el citado Ayuntamiento y todas las tablas y gráficos que se incluyen a continuación son de elaboración propia.

Además, esta información cuantitativa se completa con un cuestionario diseñado expresamente para la plantilla del Ayuntamiento de Bornos, a la que se le ha pedido su valoración sobre una serie de aspectos relacionados con los contenidos del Plan de Igualdad. El 71% del total de la plantilla (27 mujeres y 27 hombres) ha cumplimentado dicho cuestionario.

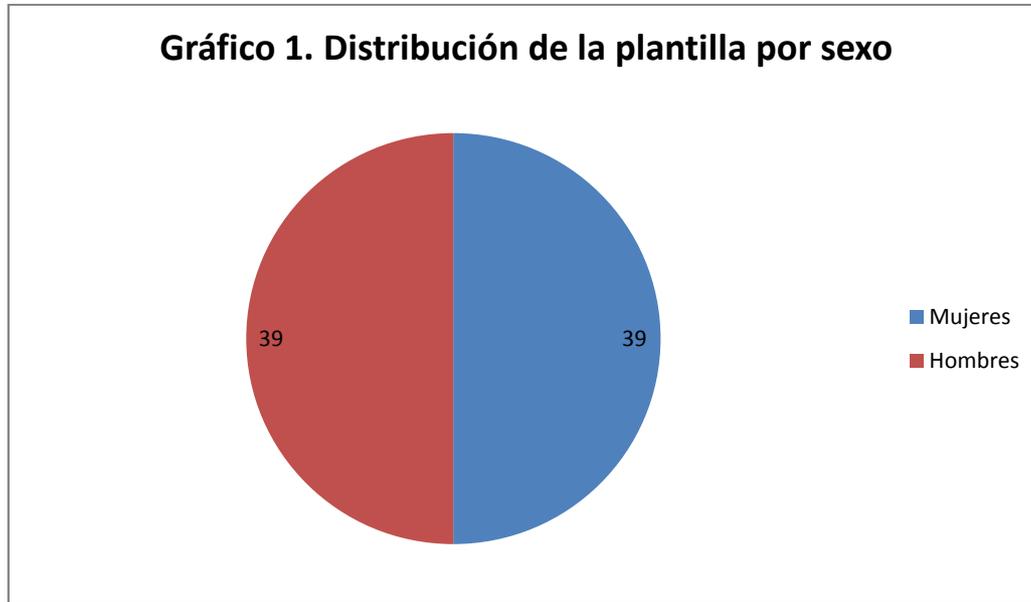
2.1. Características generales

La plantilla del Ayuntamiento de Bornos está compuesta por 76 personas. Iniciamos su análisis con la información que nos permite conocer su distribución por: sexo, edad, clase de personal, grupo profesional, complemento de destino, servicios y antigüedad.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	6/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



Gráfico 1. Distribución de la plantilla por sexo



Como se observa en el gráfico 1, la composición por sexo de la plantilla del Ayuntamiento de Bornos muestra una distribución totalmente igualitaria, puesto que hay el mismo número de mujeres que de hombres (39). **De entrada, este dato es muy positivo.**

En cuanto a la edad, tal vez lo que merezca más atención es el porcentaje de la plantilla que supera los 55 años: el 26,91%. Sin duda, **este dato debe ser tenido en cuenta en una planificación futura de los recursos humanos del Ayuntamiento de Bornos.**

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	7/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





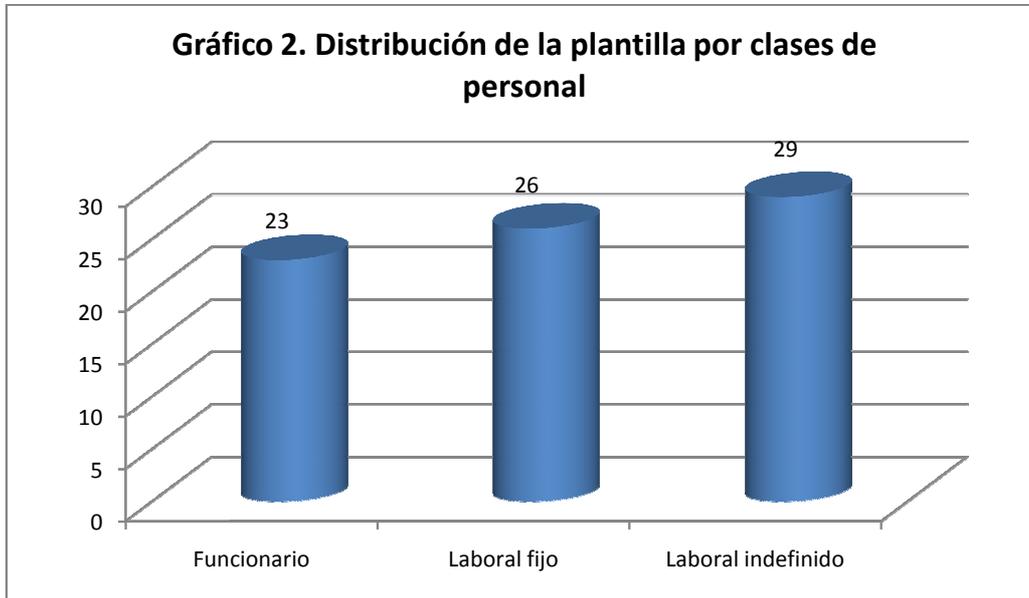
Tabla 1. Distribución de la plantilla por edad y sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
De 30 a 34 años	1	1,28%	0	0	1	1,28%
De 35 a 39 años	1	1,28%	2	2,56%	3	3,85%
De 40 a 44 años	9	11,53%	11	14,10%	20	25,64%
De 45 a 49 años	7	8,97%	5	6,41%	12	15,38%
De 50 a 54 años	8	10,25%	8	10,25%	16	20,50%
De más de 55 años	13	16,66%	13	16,66%	26	33,32%
TOTAL	39	50%	39	50%	78	100%

Si consideramos la vinculación contractual de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bornos, constatamos que se trata mayoritariamente de personal laboral indefinido y fijo, representando el 39,5% y el 34,2% del total, respectivamente. El personal funcionario no llega al tercio de la plantilla, siendo el 26,3%. **Estos datos también deberían ser considerados en una planificación futura de los recursos humanos, puesto que aproximadamente el 40% de la plantilla no puede ejercer todas las funciones que hay que desempeñar en las administraciones públicas.**

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	8/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





Además, como muestra la tabla 2, el sexo nos revela otra conclusión importante, puesto que hay una desproporción considerable entre el número de funcionarias y funcionarios: 2,6% frente a 23,7%. **Sin duda, este es uno de los aspectos en los que habría que profundizar para averiguar si es fruto de la casualidad, o si por el contrario pudiera haber circunstancias en el Ayuntamiento de Bornos que hayan generado este desequilibrio.**

Tabla 2. Distribución de la plantilla por clases de personal y sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
Funcionario	4	5,12%	19	24,36%	23	29,48
Laboral fijo	18	23,08%	8	10,25%	26	33,33
Laboral indefinido	17	21,80%	12	15,39%	29	37,19
TOTAL	38	50%	38	50%	78	100%

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	9/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





Según el grupo profesional de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bornos, merece destacarse el reducido porcentaje (7,7%) de personal técnico. El grupo C1 es el que aglutina a más trabajadores y trabajadoras, concretamente al 46,15% del total de la plantilla, siendo la presencia masculina mayor que la femenina (29,49% frente a 16,66%). Sin embargo, en el grupo C2 y en el de las Agrupaciones profesionales hay más mujeres que hombres. **Por tanto, se confirma una mayor concentración femenina en los puestos más bajos que habría que considerar para desvelar si puede estar generándose un desequilibrio.**

Tabla 3. Distribución de plantilla por grupo profesional y sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
Grupo A1	1	1,28%	1	1,28%	2	2,56%
Grupo A2	3	3,85%	3	3,85%	6	7,7%
Grupo B	0	0	0	0	0	0
Grupo C1	13	16,66%	23	29,49%	36	46,15%
Grupo C2	14	17,95%	8	10,25	22	28,20%
Agrupaciones profesionales	8	10,25%	4	5,12%	12	15,37%
TOTAL	39	50%	39	50%	78	100%

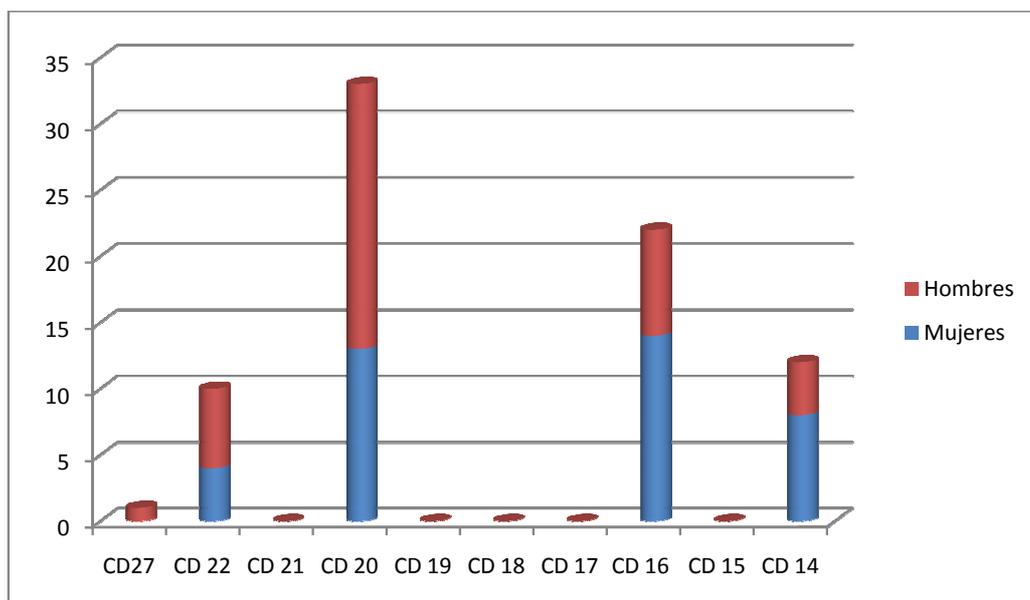
En el gráfico 3 observamos que el complemento económico de destino más alto en el Ayuntamiento de Bornos es el 27, seguido del 22 que lo perciben más hombres (7,69%) que mujeres (5,12%). También hay más hombres que tiene asignado el complemento de destino 20 (25,64% frente al 16,66% de las mujeres). Lo contrario ocurre en los complementos de destino más bajos, concretamente en el 16 y 14, en los que las mujeres están más representadas que los hombres. **Este dato concuerda con el anterior y debe someterse a la misma consideración.**

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	10/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





Gráfico 3. Distribución de la plantilla por nivel de complemento de destino (CD) y sexo

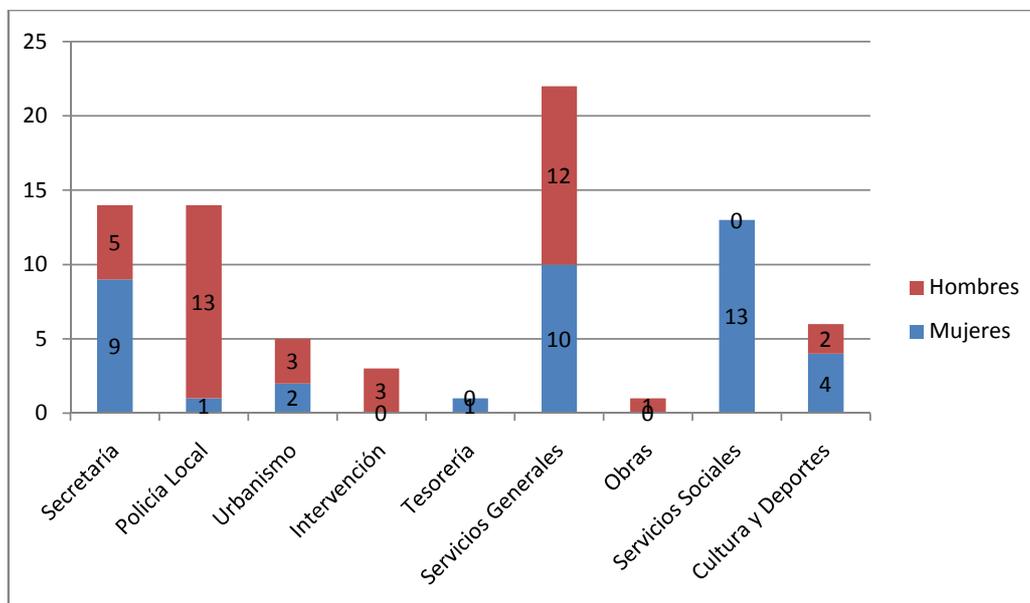


La organización interna de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Bornos, estructurada en los nueve servicios que se muestran en el gráfico 4, revela una distribución diferenciada por sexo. Así, las mujeres están más representadas en: Secretaría, Tesorería, Servicios Sociales y Cultura y Deportes; en el resto de servicios, hay más representación masculina. **De cara a ir acercándose a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los servicios del Ayuntamiento de Bornos, debe considerarse esta distribución diferenciada en el acceso al empleo y la promoción interna.**

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	11/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



Gráfico 4. Distribución de la plantilla por servicios y sexo



Finalmente, la información relativa a la antigüedad de la plantilla revela que aproximadamente el 90% del total de la misma lleva diez años o más trabajando en el Ayuntamiento de Bornos, sin que haya diferencias sustanciales por sexo. **Por tanto, estamos ante una plantilla consolidada en el tiempo.**

Tabla 4. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 año	1	1,28%	0	0	1	1,28%
De 1 a 3 años	1	1,28%	2	2,56%	3	5,2%
De 4 a 6 años	1	1,28%	3	3,85%	4	1,3%
De 7 a 9 años	0	0%	1	1,28%	1	1,28%
De 10 años o más	36	46,15%	33	42,30%	69	89,5%
TOTAL	39	50%	39	50%	78	100%

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	12/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



2.2. Formación continua y promoción

Algo más de la mitad de la plantilla (el 55,56%) ha recibido formación continua a lo largo del último año, y le fueron concedidos los permisos para la misma, siendo superior el porcentaje de mujeres que se han formado (33,33%) respecto al de hombres (19,23%).

Tabla 5. Formación continua de la plantilla por sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
Personas que han recibido formación	26	33,33%	15	19,23%	41	55,56%
Personas que, estando de permiso, han recibido formación	0	0%	0	0	0	0%
Personas que han solicitado y obtenido permisos para formación	20	25,64%	14	17,95%	34	43,58%
Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios	0	0	0	0	0	0

Hay que valorar positivamente el que se hayan concedido los permisos para la formación a quienes lo hayan solicitado, puesto que revela una cultura empresarial del Ayuntamiento de Bornos que reconoce la importancia de la formación continua de su personal.

Sobre la promoción de las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Bornos, de los datos cuantitativos manejados se concluye que no ha habido promoción de trabajadoras y trabajadores. **Parece que no se trata de un hecho del último año, sino que es una cuestión estructural.**

Se confirma lo anterior con la información del cuestionario al que se hizo referencia al inicio de este apartado. Así, cuando se le pregunta a la plantilla si ha promocionado alguna vez desde que empezó a trabajar en el Ayuntamiento de Bornos, todas las mujeres han contestado que no y seis hombres han respondido afirmativamente.

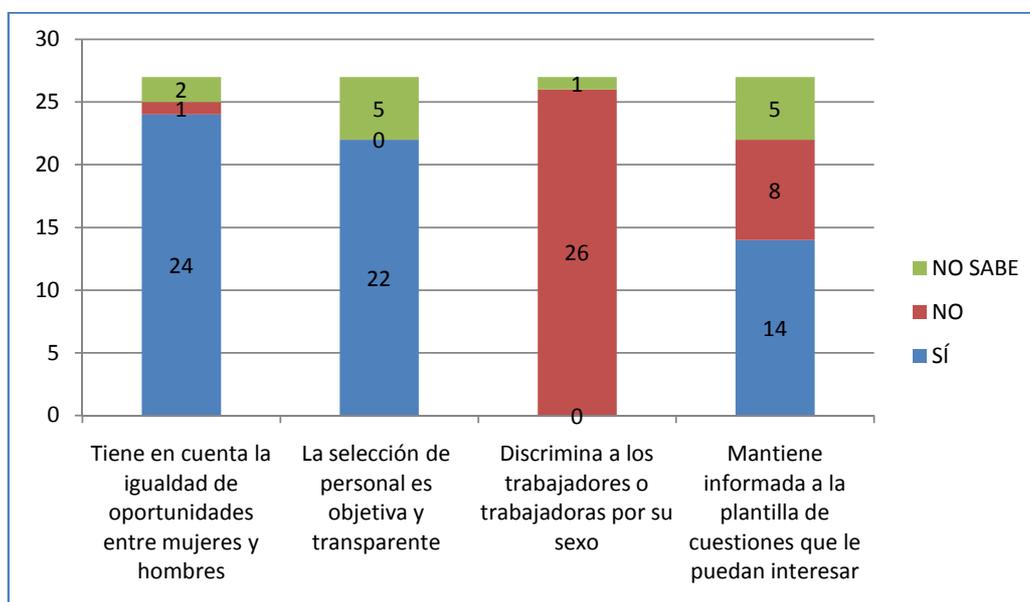
Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	13/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





También se le ha preguntado a la plantilla por diversos aspectos relacionados con la política de Personal del Ayuntamiento de Bornos. En los gráficos 5 y 6 se representan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras de dicho ayuntamiento.

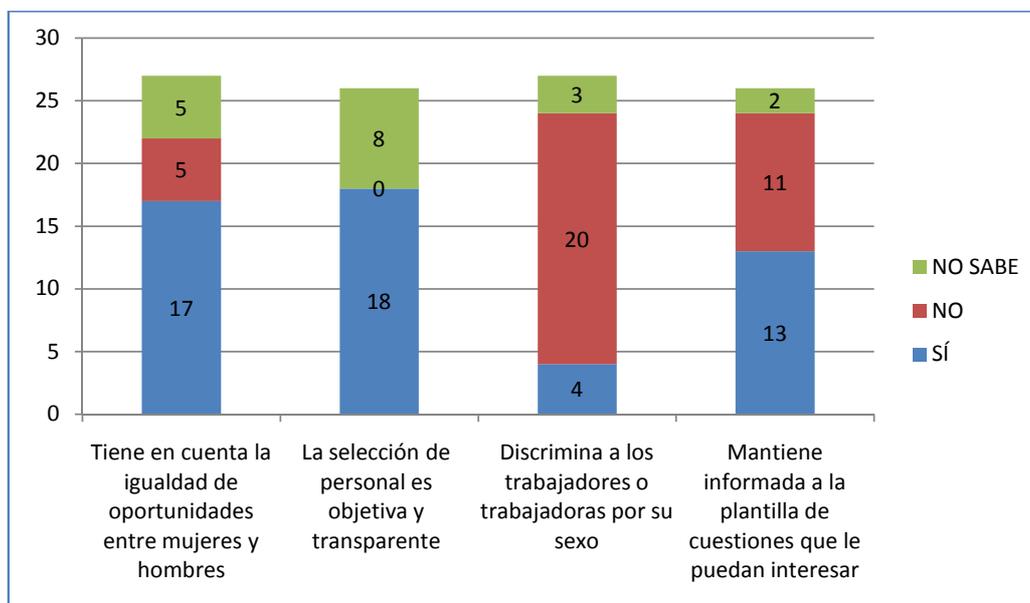
Gráfico 5. Valoración de los trabajadores del Ayuntamiento de Bornos de su política de Personal



Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	14/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



Gráfico 6. Valoración de las trabajadoras del Ayuntamiento de Bornos de su política de Personal



En términos generales, las mujeres parecen más críticas que los hombres con la política de Personal, ya que consideran en menor medida que los hombres que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y que la selección de personal es objetiva y transparente. Además, aproximadamente el 15% de las mujeres opina que la política de Personal del Ayuntamiento de Bornos discrimina a los trabajadores o trabajadoras por su sexo, mientras que los hombres consideran que no existe tal discriminación.

Sin embargo, la valoración del último aspecto reflejado en los gráficos 5 y 6 revela que tanto un buen número de mujeres (el 40%) como de hombres (el 30%) considera que no se mantiene informada a la plantilla de cuestiones que le puedan interesar. **Siendo esto así, parece razonable que el Área de Personal del Ayuntamiento de Bornos revise este aspecto cualitativo de comunicación.**

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	15/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





2.3. Salud laboral

La incidencia de accidentes de trabajo (leves, graves y mortales) es reducida: 4 trabajadores han sufrido un accidente de trabajo leve en el último año. Las bajas de corta y larga duración se pueden consultar en la tabla 14; en general, en ambos casos ronda el 10% del total de la plantilla.

Tabla 6. Salud laboral y sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Número de accidentes de trabajo leves	0	0	4	5,12%	4	5,12%
Número de accidentes de trabajo graves	0	0	0	0	0	0
Número de accidentes de trabajo mortales	0	0	0	0	0	0
Número de bajas de corta duración: de 1 a 15 días	1	1,28%	2	2,56%	3	3,85%
Número de bajas de corta duración: de 16 a 30 días	2	2,56%	1	1,28%	3	3,85%
Número de bajas de larga duración: de 2 a 3 meses	1	1,28%	0	0	1	1,28%
Número de bajas de larga duración: más de 3 meses	5	6,41%	1	1,28%	6	7,69%
Número de casos de acoso sexual en el trabajo	0	0	0	0	0	0

En cuanto a **posibles casos de acoso sexual en el trabajo**, según los datos disponibles, **no se han producido en la plantilla del Ayuntamiento de Bornos**. Y si consideramos la percepción reflejada en el cuestionario al que venimos haciendo referencia, al preguntarles a las trabajadoras y los trabajadores si creen que se dan situaciones de acoso sexual en dicha plantilla, solo dos personas (1 hombre y 1 mujer) han contestado afirmativamente; sin embargo, encontramos diferencias en la

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	16/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





respuesta negativa, es decir, hay más hombres que consideran que no se dan situaciones de acoso sexual en el Ayuntamiento de Bornos que mujeres (85% frente al 18%).

Al hilo de esta temática, se le ha preguntado también si sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo. El resultado es que no se observan diferencias por sexo, puesto que aproximadamente el 60% de hombres y mujeres sí sabrían cómo actuar, mientras que el 40% restante ha contestado que no sabría qué hacer. **Por tanto, teniendo en cuenta estos datos, es fundamental que la plantilla conozca el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Bornos” que se incluye en este Plan de Igualdad.**

2.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En cuanto a las responsabilidades familiares que puedan derivarse de tener descendencia, personas con alguna discapacidad o ascendientes a cargo, la plantilla del Ayuntamiento de Bornos no soporta especiales cargas, más allá de las de ser madres y padres, sin que existan diferencias entre unas y otros, ya que el mismo número aproximado (27) de mujeres que (26) hombres tiene hijos o hijas a su cargo.

Tabla 7. Responsabilidades familiares por sexo

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Personas con hijos/as a cargo	27	34,61%	26	33,33%	53	67,94%
Personas con hijos/as a cargo con discapacidad	0	0	0	0	0	0
Personas con ascendientes a cargo	0	0	0	0	0	0

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	17/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



Relacionado con lo anterior, **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no parece originar problemas a la plantilla del Ayuntamiento de Bornos**. En la tabla 8 puede confirmarse que son muy pocas las personas que se han acogido a alguna de las medidas legales a las que tienen derecho para hacer efectiva tal conciliación.

Tabla 8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Permisos de maternidad	0	0	0
Permisos de paternidad	0	1	1
Permisos por adopción y acogimiento	0	0	0
Permisos por lactancia	0	0	0
Permiso por cuidado de familiares	0	0	0
Permisos por razón de violencia de género	0	0	0
Permisos por guarda legal	0	0	0
Reducciones de jornada por cuidado de hijas/os	0	0	0
Reducciones de jornada por cuidado de otros familiares	0	0	0
Excedencias por cuidado de hijos/as	0	0	0
Excedencias por cuidado de otros familiares	0	0	0

Al preguntarles a las trabajadoras si consideran que la política de Personal del Ayuntamiento de Bornos favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, nuevamente se muestran más críticas que los hombres, pues el 33% opina que no, frente al 11% masculino con esta misma opinión. También ellas declaran que conocen las medidas de conciliación en mayor medida que los hombres (55% frente al 44% de ellos).

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	18/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



3. EJES DE ACTUACIÓN

Teniendo en cuenta el diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Bornos, las medidas que se proponen en este plan de igualdad se estructuran en cinco ejes de actuación:

1. El acceso al empleo público y la promoción profesional.
2. La formación en políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
5. Comunicación y publicidad.

A continuación, se describe la fundamentación de cada uno de estos ejes y se enuncian sus medidas respectivas.

3.1. El acceso al empleo público y la promoción profesional

Para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo en el Ayuntamiento de Bornos, se deberán respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. También se establecerán procedimientos que garanticen los principios del art. 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, a saber: publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, imparcialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de dichos órganos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección. Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas deberán "Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional".

En este primer eje se proponen las siguientes medidas:

- Todas las convocatorias de acceso al empleo y de promoción interna, y sus bases, se publicarán en la web del Ayuntamiento de Bornos, en

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	19/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



su tablón electrónico de anuncios y en los boletines oficiales que corresponda.

- Los tribunales y órganos de selección del personal del Ayuntamiento de Bornos, así como las comisiones de valoración para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- Los temarios de las pruebas de acceso al empleo y de promoción profesional del Ayuntamiento de Bornos deberán incluir al menos un tema sobre políticas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.
- En los procesos de selección y promoción interna se valorarán los cursos en materia de Igualdad, por separado, y en la misma medida en que actualmente se valoran los cursos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las bases de los procesos de selección y promoción interna contendrán una cláusula que establecerá como elemento decisorio, en los supuestos de empates entre las personas candidatas, la existencia de infrarrepresentación en los servicios a los que están asociadas las plazas convocadas.
- En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de excedencias, reducciones de jornada o permisos con el fin de proteger la maternidad y la paternidad o facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3.2. La formación en políticas de igualdad entre mujeres y hombres

Las Administraciones públicas deberán "fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional" (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Siendo este imperativo un

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	20/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



criterio de actuación que debe seguir el Ayuntamiento de Bornos, y que por el diagnóstico se confirma que lo está haciendo, parece razonable que se incluya como eje de su Plan de Igualdad. Además, cada vez son más las voces con autoridad en la materia que, desde diferentes ámbitos institucionales, insisten en la importancia de la formación en igualdad como instrumento que puede contribuir a crear una sociedad en la que la igualdad real entre mujeres y hombres sea posible.

Las medidas que se incluyen en este eje son:

- Organizar cursos para sensibilizar y elevar los conocimientos de todo el personal en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista.
- Facilitar la realización de cursos de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y lenguaje no sexista, promovidos por otras instituciones públicas.

3.3. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las Administraciones públicas deberán “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional” (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Por tanto, el Ayuntamiento de Bornos debe procurar que sus trabajadoras y trabajadores tengan facilidades para conciliar, aplicando los derechos de conciliación en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, e incluso puede mejorarlos en la negociación colectiva, si fuese posible.

Las medidas que se proponen en este eje son:

- El permiso de lactancia, siempre que no se acumule, será de noventa minutos que podrá dividirse en dos fracciones.
- Las horas del permiso de lactancia podrán convertirse en bolsas de horas, con la finalidad de ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes, y solo podrá solicitarlo uno de los progenitores.
- El permiso de paternidad en caso de fallecimiento de la madre, se incrementará en un mes.
- Para elegir turno y vacaciones, tendrán preferencia quienes, por razones de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	21/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





- Se podrá solicitar un mes adicional de vacaciones, realizándose la correspondiente reducción salarial, y siempre que el servicio lo permita, por parte de quienes tengan hijas o hijos menores de doce años. Se deberá solicitar antes del inicio del año en el que se quiera disfrutar, y la cantidad deducida se prorrateará durante el resto de mensualidades, de forma que se perciban doce. El Ayuntamiento de Bornos no realizará deducción en el reconocimiento del tiempo de servicio por el uso de este beneficio, y solo lo podrá ejercitar uno de los progenitores.
- Los días de "libre disposición" podrán convertirse en bolsas de horas, al objeto de ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes.
- Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que los servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral, sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes.
- Se podrá disfrutar de flexibilidad horaria en los términos establecidos en la legislación aplicable.
- Con respecto a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, en caso de enfermedad muy grave de familiar, se incluye la posibilidad de agrupar el permiso en quince días a repartir dentro del mes.
- En el caso de la excedencia de tres años para atender el cuidado de un familiar, se considera este periodo como servicio activo y se reserva el puesto de trabajo.

3.4. La prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.1.).

Igualmente, la ley citada define el acoso por razón de sexo como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2.).

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	22/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		





Pues bien, las Administraciones públicas deberán “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007). Aunque el diagnóstico de la plantilla del Ayuntamiento de Bornos no muestra incidencia de casos de acoso, parece razonable que se incluya en su plan de igualdad medidas preventivas para el futuro. Además, la ley a la que venimos haciendo referencia es clara al respecto:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

Por tanto, la medida que debe adoptarse en este eje es la aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. Y se propone adoptar el modelo de la Diputación de Cádiz, adaptándolo al Ayuntamiento de Bornos.

3.5. Comunicación y publicidad

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo es un criterio general de actuación de los Poderes Públicos (art. 14 de la Ley Orgánica 3/2007). Además, para que “se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán: a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” (art. 20 de la Ley Orgánica 3/2007).

A tenor de los artículos citados, el Ayuntamiento de Bornos, en todas sus comunicaciones con la ciudadanía y con su plantilla, debe hacer un uso del lenguaje que no incurra en sexismo, nombrando la realidad en femenino o en masculino según corresponda. Igualmente, debe vigilar la publicidad institucional que generen sus actuaciones, ya que Ley de Igualdad a la que venimos haciendo referencia establece que: “La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	23/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional.” (art. 41).

Las medidas que se proponen en este eje son:

- Aprobar un acuerdo en el Pleno del Ayuntamiento de Bornos para facilitar a su plantilla la adopción de unos criterios comunes para el uso no sexista del lenguaje.
- Las estadísticas que se elaboren en todas las Áreas deberán reflejar los datos desagregados por sexo.
- Vigilar especialmente las imágenes que se utilicen en la publicidad institucional para no incurrir en sexismo.
- Publicar en la web del Ayuntamiento de Bornos el organigrama con los datos de contacto de cada trabajador y trabajadora.
- Mantener informada a la plantilla de las cuestiones que les puedan interesar.

4. SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO. EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad a partir del diagnóstico realizado y de su control, seguimiento y evaluación. Está formada por personal político, técnico y administrativo de las delegaciones de Igualdad y Recursos Humanos, y por una representación legal de la plantilla.

Los datos del diagnóstico del Plan de Igualdad deberían actualizarse cada año, siendo la Comisión de Igualdad la responsable de este seguimiento, al igual que de su evaluación a los cuatro años desde su aprobación.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51	
Observaciones		Página	24/25	
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==			



5. VIGENCIA

Este Plan de Igualdad tendrá la misma vigencia que la del Acuerdo de mejoras del personal funcionario y el Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Bornos, del que es un Anexo.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Se adopta el modelo de la Diputación de Cádiz adaptado al Ayuntamiento de Bornos, que se acompaña en documento aparte.

Código Seguro De Verificación:	SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Noemí Palomares Gordillo	Firmado	25/09/2020 16:08:51
Observaciones		Página	25/25
Url De Verificación	https://sede.dipucadiz.es/verifirma/code/SomCdPwGnVK9rcw0YkuyfQ==		

