



AYUNTAMIENTO
Villanueva de Córdoba

II PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
2023-2027



El compromiso del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba con la igualdad de oportunidades implica llevar a cabo acciones concretas y sostenidas en el tiempo, que permitan avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, y de ese compromiso nace este plan:



ÍNDICE

1. Presentación del Plan de Igualdad	4 - 5 pág.
Ámbito personal, territorial y temporal	
2. Fundamentación	5 - 7 pág.
3. Marco jurídico	8 - 18 pág.
4. Fases de la elaboración del Plan de Igualdad	18 pág.
4.1 Fase de acuerdo entre la empresa y la representación sindical	19 pág.
4.2 Fase de creación del Comité Negociador de Igualdad	19 - 20 pág.
4.3 Fase de diagnóstico	21 - 22 pág.
4.4 Fase de planificación y diseño	23 pág.
5. Diagnóstico de género	24 - 27 pág.
6. Auditoría retributiva	28 pág.
7. Desarrollo del Plan de Igualdad:	29 pág.
Objetivos generales y específicos	
Acciones por área	
7.1 <i>Objetivos generales</i>	29 - 30 pág.
7.2 <i>Objetivos específicos y acciones por área</i>	31 - 37 pág.
8. Evaluación y seguimiento	38 pág.
8.1 <i>Objetivos de la evaluación</i>	38 pág.
8.2 <i>Tipos de evaluación e indicadores de la evaluación</i>	39 - 40 pág.
9. Procedimiento de modificación en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	40 - 41 pág.
10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	42 pág.
11. Aprobación del Plan de Igualdad por el Comité Negociador de Igualdad	43 pág.

1. Presentación del Plan. Ámbito personal, territorial y temporal

El largo camino recorrido para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres ha representado el esfuerzo y la revolución social más importante de los últimos tiempos.

Desde las primeras reivindicaciones de igualdad para las mujeres, iniciadas en la Revolución Francesa, los movimientos feministas han reclamado derechos y responsabilidad de los poderes públicos sobre unas estructuras generadoras de injusticia y discriminación hacia la mujer que finalmente acaban afectando a toda la ciudadanía.

En los últimos años la sociedad española ha sufrido una profunda transformación, tanto en sus estructuras políticas como sociales y económicas, experimentado el avance más espectacular de su historia reciente. Pero el sistema patriarcal es la base de nuestra estructura social y hace que a pesar de los cambios producidos en nuestra sociedad y que, de hecho, transforman el papel que juegan sus individuos, resulta mucho más difícil conseguir que la conciencia colectiva modifique o sustituya la idea estereotipada que se tiene del ideal femenino y masculino. Se puede decir que la construcción social de la identidad está tan asentada sobre la noción de género, ligada al sexo biológico, que no se concibe a un ser sin asociarlo a éste.

Aun así, el aumento de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y la consecución paulatina de derechos es un hecho innegable. Pero las desigualdades y situaciones donde se discrimina a las mujeres siguen existiendo en la actualidad. Desde las imposiciones normativas a la vida cotidiana, pasando por todos los ámbitos sociales, aún hay barreras que no se han removido.

Ante esta cuestión, el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, en su calidad de administración pública que debe velar por el interés de toda la ciudadanía del municipio, asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que remuevan los obstáculos y favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad, tal y como se establece en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**.

> **Ámbito personal:** El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba se aplicará a la totalidad del personal, independientemente de la modalidad contractual (laboral y/o estatutaria), que las vincule con el Ayuntamiento.

> **Ámbito territorial:** El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad.

> **Ámbito temporal:** El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación en Pleno del Ayuntamiento según lo 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.

2. Fundamentación

El Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad. Así lo demuestran las medidas desarrolladas en los últimos años, que han propiciado que este ayuntamiento sea cada día más justo e igualitario.

La igualdad de género no se trata de un asunto que pretenda beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino que es un requisito necesario para la construcción de un modelo social igualitario dado que tanto las instituciones como la opinión pública han tomado conciencia de que la desigualdad y la discriminación de género no son compatibles con la democracia.

En nuestro país la legislación en materia de igualdad pretende proteger los derechos de las mujeres, considerándose que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es un derecho básico de la ciudadanía de obligado desarrollo en las políticas públicas. La igualdad de oportunidades es un derecho básico en nuestra Constitución y en las normativas específicas establecidas a nivel nacional en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** y nivel autonómico la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**.

En este contexto, desde la **Concejalía de Igualdad y Bienestar Social**, se tiene el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestro Ayuntamiento.

Así se considera la creación de un nuevo **Plan de Igualdad de Oportunidades para los Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba**, como un instrumento de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que este municipio no se estanque, en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, a lo largo del tiempo, revisando y mejorando las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

El **Plan de Igualdad de Oportunidades para los Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba** fue aprobado en 2011, con la finalidad de mejorar la gestión de los recursos humanos tomando como criterio el **Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres**. Se lleva a cabo la implantación del Plan con el consenso de la Corporación Municipal tras su aprobación en Pleno, con la participación de la representación legal de las personas, implicando a su vez al conjunto de la plantilla, haciéndolo participativo y aglutinador de sugerencias para dar respuesta al máximo número posible de necesidades reales o potenciales. Y con el mismo espíritu que inspiró aquel Plan, se lleva a cabo la elaboración de este, permitiéndonos además realizar una comparativa entre unos y otros datos recopilados.

Partimos pues de la premisa de que un Plan de Igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras es un **plan de trabajo**, es decir, tiene que redactarse como un documento útil para actuar y conseguir resultados objetivos. El resultado del trabajo inicial debe ser un plan que se convierta en el marco de trabajo cotidiano y de referencia en nuestra organización y que sea fruto del compromiso con la plantilla y las políticas de igualdad, provocando de esta manera cambios significativos en la realidad concreta de nuestra plantilla, y se vea como modelo a seguir en nuestro municipio.

En definitiva, el **Plan de Igualdad de Oportunidades para los Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba** refleja el compromiso para que se cumpla el principio de igualdad dentro de los trabajadores, por eso se deben de identificar las áreas implicadas en su diseño, redacción e implantación, las dificultades que afectan a la plantilla y sus causas como fórmula para definir el futuro, priorizando problemas, estableciendo objetivos y decidiendo cuáles son las mejores soluciones.

La **metodología** de trabajo aplicada expresa los criterios sobre cómo se va a abordar el Plan. Ninguna metodología es neutra. En este caso, se pretende que la redacción de este Plan se inspire en el **principio de transversalidad**, y promueva la defensa y garantía de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Del mismo modo, es importante resaltar que, hablaremos de una metodología participativa, contando con la representación sindical de la plantilla y los trabajadores del consistorio.

El principal criterio de actuación de este Plan de Igualdad es **aplicar la perspectiva de género** a todo el trabajo que se realice. Es decir, analizar, hacer visibles y actuar en concreto, en este municipio, sobre las causas de las diferencias de roles, sus consecuencias y cómo construir una nueva cultura, al tiempo que se abordan los problemas e injusticias de todos ellos.

El nuevo documento resultante tendrá las siguientes **características**:

- El Plan es una guía para un **proceso de actuación** y no debe entenderse como un documento cerrado, sino como una herramienta dinámica y flexible.
- Representa un **compromiso** de todo el Ayuntamiento como colectivo, con la Igualdad de Oportunidades, y corresponde a todas las áreas y servicios conocerlo, darlo a conocer y aplicarlo.
- La **participación** de todos los departamentos municipales en el desarrollo y ejecución del plan de forma coordinada es imprescindible y fundamental.
- La puesta en práctica de estas medidas necesita de una **implicación** política y técnica, de la materialización de cambios estructurales y organizativos que posibiliten la transversalidad, principio básico en el que se sustenta el Plan.
- El Plan implica una **responsabilidad** compartida. Su ejecución y evaluación en todas las fases es tarea de todos los departamentos municipales. Asimismo, el nivel de avance en el camino a la igualdad que implique el programa será un logro de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.
- La **temporalización** establecida en el Plan tiene como fin facilitar la implantación de las medidas en un sentido coherente. Eso no significa que una medida sólo deba realizarse en la fase concreta en la que se ubica. En muchos casos, se deberán continuar desarrollando las medidas de las primeras fases a lo largo de todo el proceso.

3. Marco Jurídico

El reconocimiento a la igualdad de mujeres y hombres está sustentado en todo un marco normativo referencial en el que se recoge y justifica la necesidad de poner en marcha medidas orientadas a la corrección de las desigualdades. Por lo tanto, el presente Plan no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio.

Los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos, sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia y talento.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la piedra angular en la historia de estos derechos. Fue redactada por representantes de procedencias legales y culturales de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse. Mediante esta Declaración, los Estados se comprometieron a asegurar que todos los seres humanos, ricos y pobres, fuertes y débiles, hombres y mujeres, de todas las razas y religiones, sean tratados de manera igualitaria.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó *el año 1975 como Año Internacional de la Mujer* y decidió dedicarlo a intensificar las medidas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, asegurar la integración plena de las mujeres a favor del desarrollo e incrementar su contribución al fortalecimiento de la paz mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la llamada **CEDAW** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el estado español en 1983. Es adoptada por la ONU como el instrumento internacional importante por ser de carácter vinculante para todos los países que lo ratifican, y su contenido está en plena vigencia en la actualidad, reforzado por su Protocolo.

A lo largo de más de 40 años Naciones Unidas ha desarrollado un papel fundamental en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, destacando en este proceso la celebración de las **Conferencias Mundiales** de las Mujeres.

Hasta el momento se han celebrado cuatro y procede evocar los avances introducidos por estas conferencias mundiales monográficas:

- 1975. MÉXICO. 1ª CONFERENCIA MUNDIAL

En esta Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.

- 1980. COPENHAGUE. 2ª CONFERENCIA MUNDIAL

La II Conferencia tenía por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la Primera Conferencia Mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación. Por otro lado, se ponen de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres.

- 1985. NAIROBI. 3ª CONFERENCIA MUNDIAL

Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

- 1995. IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA MUJER: DECLARACIÓN DE BEIJING Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer se celebró del 4 al 15 de septiembre de 1995 en Beijing (China) y abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y también por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de políticas.

En definitiva, se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las políticas de igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género.

La **Plataforma de Acción de Beijing** recoge doce esferas a las que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres.

La **IV Conferencia Mundial de la Mujer** establecía que se debían de llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han realizado cuatro revisiones: Beijing+5, Beijing+10, y Beijing +15 y Beijing + 20.

Junto a las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer, es importante destacar la puesta en marcha de distintos órganos que trabajan en el seno de las Naciones Unidas para la promoción y protección de los derechos de las mujeres.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del **Tratado de Roma**, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado. En este sentido hay que nombrar las dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros, que han sido introducidas en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así como **Resoluciones** (Resolución del Consejo de 12-VII-82, sobre la promoción de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres) o de **Recomendaciones** (Recomendación del Consejo de 13-XII-84, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de las mujeres).

En cuanto a los **programas, acciones e iniciativas**, hay que comenzar señalando que, en 1981, la Comisión Europea acordó crear un Comité consultivo a cargo de implementar y proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y favorecer la comunicación permanente entre los estados miembros y las instancias interesadas de experiencias, políticas e iniciativas en este ámbito. A partir de 1983 la Comisión organizó el trabajo en programas de acción comunitaria, siendo cinco los programas elaborados hasta la actualidad: Los tres primeros estaban planteados como un conjunto de acciones positivas centradas en el ámbito laboral. A partir del cuarto Plan, se diseñan integrando la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

La **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)** supone un avance al proponer la estrategia dual, integrando el mainstreaming de género, junto a las acciones específicas a favor de las mujeres. Esta estrategia se mantiene actualmente y es de aplicación en todos los programas comunitarios.

La **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015** es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres y tiene su origen en dos documentos aprobados a lo largo de 2010 por la Comisión Europea, que son la Carta de la Mujer y la llamada Estrategia 2020. La Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adopción de un segundo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019** para dar continuidad y seguimiento a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

La **Constitución Española de 1978** recoge que la igualdad es un valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político tal y como se señala en el **artículo 1.1** de la Constitución *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

El **artículo 14** establece 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.”* Así recoge el principio de igualdad desde una doble perspectiva: igualdad formal (Igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en la aplicación de la misma) e igualdad real (supone la aplicación de las medidas necesarias para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier tipo de obstáculo para su consecución).

Pero es en el **artículo 9.2** el que hace una referencia más clara a la igualdad real ya que obliga a los poderes públicos a que intervengan de manera activa para remover los obstáculos que impidan la consecución de la igualdad real. *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

La igualdad ante la ley no garantiza por sí sola la igualdad real, y en este sentido, y a pesar de que en España la normativa es amplia, la práctica diaria demuestra que ambos conceptos no son coincidentes ya que las mujeres aún sufren discriminaciones en los distintos ámbitos de la sociedad.

La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y serán necesarias la puesta en marcha de políticas, programas y acciones dirigidas a poner fin o, al menos contrarrestar, las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

Así, el Tribunal Constitucional considera que “promover la igualdad y remover los obstáculos” es una finalidad propia del Estado Social y Democrático de Derecho. (STC 83/1984 y 8/1986), y ha respaldado no sólo la legalidad de estas políticas sino la obligación de los poderes públicos de impulsarlas, fruto de ello **se crea en el año 1983 el Instituto de la Mujer.**

En el ordenamiento jurídico estatal existen dos normas fundamentales en materia de igualdad: la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Con esta ley se trata de dar una respuesta integral a las mujeres víctimas de violencia de género, considerado como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el ejercicio pleno de los derechos y estableciendo medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, social y judicial, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

En este punto no podemos dejar de hacer referencia a otra Ley Estatal aprobada y que si bien no hace referencia explícita al tema de la igualdad entre mujeres y hombres, sí que es de gran importancia para muchas mujeres. Hablamos de la aprobación de la **Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia,** que dice literalmente “no

hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el apoyo informal”. Debido a ello se hace necesaria una revisión profunda del sistema de atención a las personas dependientes ya que son las mujeres las únicas que deben asumir esta responsabilidad.

Y otras leyes como la **Ley 13/2005 de reforma del Código Civil** en lo relativo al derecho de matrimonio, en concreto añade un párrafo al art. 44 del Código Civil: el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo”; la **Ley 8/2015 de 22 de julio de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**. Además, de diversos Protocolos y Estrategias contra la violencia de género como el Protocolo de Colaboración y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género. (13 de Marzo de 2006); la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de julio de 2013.

En definitiva, a partir del análisis de las diferencias que, por razón de género existen en la sociedad, se tienen que elaborar medidas que corrijan estas situaciones de discriminación con el objetivo de garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Por tanto, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en cuanto principio, ha de presidir la actuación de los poderes públicos y, por otro lado, ha de estar presente en el cumplimiento, por parte de estos poderes, de los objetivos que son propuestos en materia de igualdad de género.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en **el Estatuto de Autonomía para Andalucía** un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su **artículo 10.2** afirma que *“la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”*.

Asimismo, en su **artículo 15** “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”, y en su **artículo 16** establece que “las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas”. Finalmente, el **artículo 38** del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece “la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”.

El Estatuto de Autonomía asume un fuerte compromiso en defensa de la igualdad de oportunidades. En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Andalucía quiere dotarse, a través de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.

En este sentido, la presente Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Esa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

Además, el objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género**; desarrollado dos **planes contra la violencia hacia las mujeres**: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004) y una serie de planes y protocolos de actuación para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Refiriéndonos ya al ámbito municipal, el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba como administración más cercana a la ciudadanía y con base en lo recogido en los art. 11 y 21.2 de la LO 3/2007, de 22 de marzo de 2007, da cumplimiento a la obligatoriedad de los poderes públicos en adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad a través de las denominadas acciones positivas y, garantiza el derecho a la igualdad en el ejercicio de sus competencias estableciendo canales de colaboración con el resto de las administraciones públicas.

En cumplimiento de lo establecido en la **LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género** cuyo artículo 19.1 establece *“las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de la comunidad autónoma y las corporaciones locales, responderá a unos principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional”*.

El recientemente publicado **Real Decreto 901/2020**, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y que entró en vigor el 14 de enero de 2021 tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el real decreto. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Se establece que el plan de igualdad se definirá de acuerdo con un diagnóstico previo, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y referirse al menos a los siguientes temas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán tener, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad se determinará por las partes negociadoras y no podrá ser superior a cuatro años. En el plan de igualdad se deberá incluir una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan. Además, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010. Esta inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.”

Por todo lo expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se crea este Plan, que se propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras de la institución, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Oportunidades para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

4. Fases de la elaboración del Plan

En base a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos seguidos para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son los siguientes:

FASE DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

FASE DE CREACIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DE IGUALDAD

FASE DE DIAGNÓSTICO: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

FASE DE PLANIFICACIÓN Y DISEÑO: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN Comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultado

FASE DE EVALUACIÓN: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa

4.1 Fase de acuerdo entre la empresa y la representación sindical

El compromiso del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido continuo a través del tiempo. Así, en los últimos años se ha contado con concejalías específicas muy consideradas y un Centro Municipal de Información a la Mujer activo desde 1993. Así mismo, este compromiso se ha traducido, desde 2009 y hasta la actualidad, en diferentes planes de igualdad dirigidos a impulsar las políticas de igualdad en el municipio, contamos con un Plan de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento aprobado en el año 2011, y con un plan de igualdad para el municipio aprobado en 2018.

En esta fase se adquirió un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de los/as representantes políticos del Ayuntamiento, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento en particular en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, así como la inclusión de la igualdad en la negociación.

4.2 Fase de creación del Comité Negociador de Igualdad

Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad para sus empleados y empleadas, el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba y la representación legal del personal ratificaron la constitución del Comité Negociador de Igualdad y aprobaron el compromiso de la entidad para la realización, ejecución y evaluación de su Plan de Igualdad. Con ello, se adquirió la responsabilidad de integrar como principio básico y transversal, tanto en los objetivos del Ayuntamiento como en la gestión de sus recursos humanos, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades o equipo de trabajo está conformado de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

Por parte del Ayuntamiento:

D^a Amparo Porcuna Castro – Concejala Delegada de Igualdad y Bienestar Social.

D^a Fco Javier Arenas- Concejal del Partido Socialista Obrero Español.

D^a María Isabel Panadero López- Técnica del Centro de Información a La Mujer

D^a María Jesús Blanco Rodríguez- Técnica de Igualdad

D^o José Domínguez- Técnico Centro de Información a la Mujer

D^a José Palomino- Asesor Jurídico Centro de Información a la Mujer

Integrantes de los sindicatos cómo representantes de los trabajadores

D. Juan Sebastián García Cantador- Representante de los trabajadores

D. Fernando Miguel Cepas Rubio- Representante de los trabajadores

D. Bernardo Álvarez Muiño- Representante de los trabajadores

D. Pedro Martos Brígido- Representante de los trabajadores

D^a Juana María Muñoz- Técnica de Información Juvenil

D^a María Dolores Medina- Agente de Desarrollo Local

D^a Dolores Muñoz- Ordenaza

D^a María Barea- Auxiliar Administrativa

Este Comité impulsará las acciones de:

- > Informar y concienciar a los trabajadores y trabajadoras.
 - > Brindar apoyo en el diagnóstico y la ejecución del Plan de Igualdad.
 - > Supervisar y evaluar el progreso del plan.
 - > Priorizar las acciones a llevar a cabo.
 - > Establecer un calendario claro para las acciones del Plan, teniendo en cuenta su naturaleza y objetivos.
 - > Asignar las acciones a cada departamento y a las personas responsables, asegurando su integración en las actividades habituales.
 - > Realizar un seguimiento desde el inicio de la implementación del plan, revisando el cumplimiento de los indicadores para cada acción.
 - > Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, si se identifican nuevas necesidades o dificultades en su ejecución, lo que garantiza la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones imprevistas y necesidades de ejecución.
- Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.

4.3 Fase de diagnóstico

En esta fase se ha elaborado un diagnóstico de la realidad del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es decir, la situación en la que se encuentran los trabajadores y trabajadoras para poder diseñar el presente Plan de Igualdad.

A continuación, detallaremos los aspectos analizados en el diagnóstico, así como los métodos llevados a cabo para realizarlos:

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis cuantitativo para así poder conocer:

- Las características generales de la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba y del organismo en sí.
- Las características de la representación legal de la plantilla (composición).
- La estructura de la plantilla y segregación laboral, es decir, la composición de su estructura jerárquica.
- Las características de la comunicación que se lleva a cabo dentro de la plantilla.
- Formación que tienen a su disposición la plantilla y la que se les imparte.
- Clasificación de los puestos y retribución, para detectar si existe brecha de género.
- Cómo se lleva a cabo la conciliación de la vida familiar y laboral.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Datos de opinión sobre discriminación.
- Análisis de la formación.
- Análisis de la promoción.
- Análisis de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Análisis de las propuestas planteadas por las personas encuestadas.

También se ha llevado a cabo una revisión de los textos que regulan las relaciones laborales de la plantilla, se ha analizado el Acuerdo Marco de relaciones laborales, sociales y sindicales de los empleados del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba 2006, donde solo se hace referencia al principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en lo referente al artículo 26, donde establece que:

“En lo no establecido en el presente Convenio se estará a la Ley 3/89, de 3 de marzo, por las que se amplía a dieciséis semanas en el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo”.

Además, tenemos que añadir que el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba carece de un protocolo de acoso, la redacción de dicho protocolo se va a convertir en uno de los objetivos principales de este plan de igualdad.

4.4 Fase de Planificación y diseño de las situaciones analizadas durante el Plan

Es el proceso de diseño de las medidas y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y de medidas/ acciones concretas a incorporar.

Esta fase se recoge en el artículo 45. 1. de la LOI “Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”. Y en el **artículo 46.1.** “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”.

5. Diagnóstico de Género

Para poder realizar un diagnóstico de género dentro de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba hemos analizado las características de su plantilla, subdividiendo las áreas que la componen, así como quiénes son los que ostentan los puestos de responsabilidad dentro de la estructura jerárquica del ayuntamiento (Anexo I).

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	37	0	0	37
Mujeres.	15	0	0	15
Total.	52	0	0	52

En primer lugar, vemos que la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba a fecha de la redacción de este plan se compone por un total de 52 personas, de las cuales 37 son hombres y 15 son mujeres. Es decir, el 71,15% de la plantilla son hombres y el 28,85% mujeres. Estos datos reflejan que la plantilla del ayuntamiento está masculinizada.

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	5	1	31	37
Mujeres.	0	0	15	15
Total.	5	1	46	52

En segundo lugar, vemos que en los puestos de máxima responsabilidad dentro de la estructura jerárquica del ayuntamiento la plantilla es 100% masculina, así como en mandos intermedios, por lo que observamos que ninguna mujer dentro del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba ostenta un puesto de responsabilidad en la actualidad.



En tercer lugar, apreciamos una distribución desequilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales, reflejo de la existencia de segregación horizontal afectada por factores de género. En las áreas de seguridad y alumbrado el 100% de la plantilla es masculina, aunque debemos de añadir que, en el periodo de elaboración de este plan, tras la realización de unas oposiciones libres, se ha incorporado una mujer al cuerpo de policía local por primera vez en la historia del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.

Además de analizar la composición de la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, para poder conocer cuáles son las impresiones que tienen los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento sobre la política de igualdad de oportunidades que se está llevando a cabo, hemos realizado un cuestionario (Anexo II).

El cuestionario realizado a la plantilla del ayuntamiento ha sido contestado por un total de 31 trabajadores y trabajadoras, es decir, el 59,61% ha respondido al cuestionario, de los cuales 23 son hombres y 8 mujeres, es decir un 61% de hombres y un 53,3% de mujeres ha contestado el cuestionario marcando su sexo. Para poder analizar los datos del cuestionario, decidimos dividir los cuestionarios por sexo, a continuación, expondremos los resultados obtenidos.

A la afirmación de si en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el 50% de las mujeres ha respondido que hay muy poca, mientras que solo el 13,04% de los hombres piensa lo mismo, otra de las afirmaciones que nos llamó la atención fue que mientras que el 65,22% de los hombres piensa que la dirección tiene un compromiso alto con la igualdad de trato y de oportunidades, solo el 12,5% de la plantilla femenina cree que está sensibilizada con dicho compromiso.

Dentro del cuestionario apreciamos claramente la ausencia de un protocolo de prevención y de actuación frente a un caso de acoso, ya que el 75% de la plantilla femenina manifiesta que la empresa no ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso o por razón de sexo, al igual que el 56,52% de la plantilla masculina. Esta respuesta ha provocado que dentro de este plan se establezca el firme compromiso de llevar a cabo un protocolo de prevención y de actuación de acoso.

Respecto, a si se favorecen medidas de conciliación de la vida personal y laboral dentro de la empresa la mayor parte de la plantilla (mujeres 0% hombres 13,04 %) cree que esas medidas son inexistentes.

En cuanto a la posibilidad de ascenso a los puestos directivos dentro del ayuntamiento, la mayoría de las mujeres encuestadas piensa que lo tienen más difícil que los hombres, mientras que la mayoría de la plantilla masculina (79,28%) encuestada piensa que ambos tienen las mismas oportunidades. Además, cuando son preguntados si creen que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres, el 37,5% de las mujeres consideran que sí, que es más difícil promocionar para ellas, mientras que sólo el 21,74% de los hombres está de acuerdo con esa afirmación.

En cuanto a los puestos que deben de ser modificados, los encuestados piensan lo siguiente:

Puestode Trabajo	Encuestadas	Encuestados
Administrativos	66,67 %	40 %
Técnicos	100 %	60 %
Mandos intermedios	33,33 %	80 %
Dirección	66,67%	60 %

Al ser preguntados por las razones que justifican la masculinización del ayuntamiento, los trabajadores y trabajadoras han esgrimido de forma mayoritaria que la incorporación de la mujer al mercado laboral es más complicada y que cuando se ocuparon la mayoría de puestos de trabajo la presencia de la mujer en el mercado laboral era muy escasa.

Cuando la plantilla es preguntada si están de acuerdo en la elaboración de un plan de igualdad dentro del ayuntamiento el 100% de las mujeres han respondido afirmativamente mientras que el 86,96% de los hombres está de acuerdo con dicha elaboración.

Además de las cuestiones realizadas, y con el objetivo de que este plan de Igualdad sea fruto del consenso de todos y todas las integrantes del ayuntamiento, hemos recogido las necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

- > Falta de asesores en igualdad.
- > Falta de posibilidad de promoción interna.
- > Distribución desigual de complementos salariales.
- > Falta de un protocolo de acoso.
- > Dificultad para la conciliación laboral.

Así como también las medidas que se podrían adoptar para favorecer la igualdad dentro de la plantilla:

- > Acciones formativas en igualdad
- > Facilitar la promoción interna
- > Potenciar la cultura de igualdad en el trabajo
- > Conocer los derechos de acoso/intimidación
- > Retribuciones indirectas
- > Apoyar las necesidades de los empleados y empleadas
- > Aumentar la participación sindical
- > Política de contratación de género
- > Horarios flexibles: para poder así cuidar de sus responsabilidades familiares
- > Participación sindical: Para poder formar parte en las negociaciones colectivas, hombres y mujeres

Por último, y cuestión no menos importante de nuestro diagnóstico de género, pedimos a la plantilla de Villanueva que nos manifestara cualquier observación que les haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas.

- Que se reconozca la categoría laboral de cada trabajador/a de acuerdo a su formación.

-Que se regulen los complementos salariales de forma equitativa, ya que actualmente las trabajadoras tienen reconocidos menos que los trabajadores desempeñando el mismo puesto trabajo.

-Que se reconozca la categoría laboral de cada trabajador con la función que está desarrollando.

6. Auditoría retributiva

Con objeto de valorar el nivel salarial en el Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, se ha realizado una auditoría retributiva con los datos salariales correspondientes al periodo 2021.

La auditoría retributiva es especialmente importante en materia de igualdad de oportunidades, ya que nos ayuda a identificar y abordar las posibles desigualdades salariales basadas en el género.

A continuación, ponemos el cuadro salarial de los trabajadores del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.

	Media Salario Base	Complemento antigüedad	Complemento de destino	Total
Hombres	914,39	31,43	649,34	1595,16
Mujeres	914,39	31,43	649,34	1595,16
Total	1828,78	62,86	1298,68	3190,32

En primer lugar, detectamos que no se identifican brechas de género que planteen una discriminación en las retribuciones del personal de Villanueva de Córdoba tal como establece el **Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 28** que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”.

Pero llevando a cabo un análisis salarial más profundo, detectamos que, debido a la antigüedad de puestos de trabajo, dicho complemento se incrementa en los hombres, respecto a las mujeres. Motivo de la tardía incorporación laboral de las mujeres, debido a las barreras sociales y culturales que limitaban su participación, así como la falta de acceso a la educación y la formación, y la falta de políticas de igualdad de género.

7. Desarrollo del Plan: Objetivos generales y específicos

Acciones por área

7.1 Objetivos generales

- > Reducir los desequilibrios en materia de igualdad detectados previamente en el diagnóstico.
- > Prevenir posibles desequilibrios futuros en materia de igualdad.
- > Incorporar al enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- > Conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.
- > Garantizar que la promoción del personal se ajuste a criterios de igualdad aplicando procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo, extendiendo estos principios a la clasificación profesional y desarrollo del personal.
- > Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- > Eliminar toda discriminación en la retribución salarial y en el resto de condiciones laborales, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla.
- > Garantizar la igualdad retributiva entre los hombres y mujeres de un mismo puesto de trabajo y categoría profesional.

- > Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
- > Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.
- > Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
- > Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla, especialmente al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y un deber.
- > Adoptar medidas transversales concretas, que potencien la modificación de la cultura en materia de igualdad.
- > Promover la revisión de los documentos de comunicación y publicidad, eliminando cualquier elemento sexista y establecer normativas para el uso no sexista del lenguaje y la imagen, así como la formación y sensibilización del personal al respecto.
- > Mejorar la percepción por parte de los/as trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación a todos los niveles organizativos.
- > Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral, así como en el plan de riesgos laborales.
- > Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste.
- > Garantizar la no discriminación dentro del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba del colectivo LGTBIQ+ y adoptar medidas que permitan una integración real.

7.2. Objetivos específicos y acciones por área

OBJETIVOS Y ACCIONES: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO

Consolidar el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Realizar de forma semestral una campaña de información y sensibilización dirigida tanto a la plantilla actual como a la futura, para que conozcan, compartan y se involucren en el compromiso de igualdad de oportunidades.
- > Ofrecer formación continua en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla, con el fin de que adquieran conocimientos y habilidades en esta materia.
- > Formalizar la participación del Comité Negociador de Igualdad y/o del personal técnico del Centro Municipal de Información a la Mujer en los procesos de definición de políticas y en la gestión de los recursos humanos, para asegurar una perspectiva de género en estos ámbitos.
- > Diseñar una estrategia de comunicación para informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación, con el objetivo de que estén al tanto de las acciones que se llevan a cabo en este ámbito.
- > Incluir en la oferta de empleo el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades, para que las personas que se presenten a las convocatorias conozcan la política de la entidad en esta materia.
- > Que se realicen los presupuestos del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba con enfoque de género.
- > Actualizar el acuerdo Marco de 2006 de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba conforme a las medidas establecidas en este Plan de Igualdad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES

OBJETIVO

Garantizar condiciones laborales equitativas para toda la plantilla, aplicando procesos de selección desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

> Diseño de pautas para corregir las desigualdades en la estabilidad contractual. Acciones formativas sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores.

OBJETIVO

Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos y niveles en que están infrarrepresentadas/os.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Establecer un sistema equitativo de promoción interna dentro de la entidad.
- > Fortalecer los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección, formación y promoción.
- > Fomentar la promoción de mujeres en los niveles y puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentadas.
- > Fomentar la opción de jubilación parcial, o jubilación anticipada, que propicie un relevo generacional en la plantilla.
- > Establecer criterios objetivos para la promoción interna.

OBJETIVO

Incrementar la presencia de mujeres u hombres en puestos y niveles en que están subrepresentadas/os

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Refuerzo de los mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, formación y promoción, mediante la identificación y corrección de posibles sesgos de género.
- > Fomento de la promoción de mujeres en aquellos puestos de responsabilidad y niveles profesionales donde están infrarrepresentadas, a través de la definición de objetivos y la implementación de medidas específicas.

> Identificación y apoyo a las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, proporcionándoles la formación necesaria para su promoción y desarrollo de carrera.

> Implementación de medidas de acción positiva para favorecer la presencia del sexo menos representado en puestos de responsabilidad.

> Establecimiento de medidas de acción positiva para que, en casos donde haya dos candidaturas igualmente cualificadas (ya sea interna o externa), se tenga en cuenta la representación del sexo menos presente en el área y/o nivel jerárquico al momento de tomar la decisión de incorporación.

OBJETIVO

Promover la igualdad de género en los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento mediante la implementación de acciones concretas.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

> Brindar formación específica en cuestiones de género a los cargos de responsabilidad del Ayuntamiento para aumentar su sensibilidad y fomentar la consideración de estos asuntos en la toma de decisiones.

> Difundir las ofertas de promoción interna en toda la plantilla municipal, con especial énfasis en aquellos puestos que históricamente han sido masculinizados o feminizados, y que tanto mujeres como hombres pueden optar por ellos.

OBJETIVO

Implementar criterios objetivos y medibles para el acceso a promociones y ascensos en el Ayuntamiento.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

> Comunicar de manera transparente la disponibilidad de los puestos de trabajo.

> Establecer criterios objetivos y medibles para las promociones, los cuales deberán ser publicados para que toda la plantilla tenga acceso a la información.

> Crear una normativa o protocolo que garantice una distribución equitativa de los puestos de trabajo, evitando que se ocupen principalmente por hombres.

OBJETIVO

Incluir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Formación del Personal laboral tanto fijo como eventual del ayuntamiento.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Realizar una consulta para identificar las necesidades formativas específicas de mujeres y hombres.
- > Diseñar un programa de formación en habilidades como liderazgo, gestión de equipos, motivación, resiliencia, gestión de conflictos y comunicación con perspectiva de género, para fomentar el desarrollo de carrera de mujeres y hombres.

OBJETIVO

Establecer medidas que permitan a hombres y mujeres acceder a la formación de manera equitativa.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Elaborar un plan de formación con horarios dentro de la jornada laboral.
- > Aplicar un sistema de cuotas o porcentajes de participación según el género en las acciones formativas.
- > Formar a hombres y mujeres en ocupaciones tradicionalmente no desarrolladas por su género.
- > Establecer un calendario anual de formación específico para la plantilla municipal, que tenga en cuenta su opinión a través de un proceso consultivo previo, para adquirir competencias que promuevan la promoción profesional a puestos de mayor.
- > Promover una cultura de igualdad a través de la formación, para sensibilizar e involucrar a la plantilla.

OBJETIVO

Proporcionar formación en igualdad para todo el personal a través de cursos y materiales informativos y de divulgación, para tener en cuenta la perspectiva de género en todas las actividades y tareas municipales. Se prestará especial atención a la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para el personal responsable de los procesos de promoción/selección.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Realizar acciones de formación específicas para el género infrarrepresentado en una categoría profesional determinada, para desarrollar y potenciar las habilidades y competencias necesarias de los candidatos.
- > Difundir la normativa vigente en igualdad entre toda la plantilla municipal.
- > Proporcionar formación obligatoria en materia de género para la representación legal de la plantilla. Solo podrán negociar en materia de género las personas que tengan la formación e información adecuada.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

Fomentar la adecuación y equilibrio entre la esfera laboral, familiar y personal.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Realizar una consulta para conocer las necesidades e intereses de la plantilla en materia de conciliación de la vida laboral y personal.
- > Diseñar medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

OBJETIVO

Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Facilitar la flexibilidad horaria de la plantilla en las horas de entrada y salida laboral, siempre que se realice la jornada laboral completa.
- > Ampliar la elección de turnos de trabajo y vacaciones para el personal que tiene a su cargo a familiares mayores, familiares menores, personas con discapacidad o enfermedades crónicas.

OBJETIVO

Hacer uso de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Establecer la posibilidad de llevar a cabo un día de teletrabajo.
- > Difundir opciones de teletrabajo para facilitar que toda la jornada se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento.

OBJETIVO

Promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la realización de tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Creación de campañas para fomentar la corresponsabilidad entre los empleados y empleadas del Ayuntamiento.
- > Promoción de los permisos compartidos de paternidad y maternidad.
- > Organización de talleres sobre corresponsabilidad familiar para proporcionar herramientas a hombres y mujeres para realizar tareas domésticas y de cuidado.
- > Difusión de las medidas de conciliación establecidas en la Ley de Igualdad y en el Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVO

Implementar el uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de comunicación del Ayuntamiento, incluyendo lo escrito, hablado, iconográfico y digital.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

- > Realizar formaciones y sensibilizaciones sobre la importancia del uso del lenguaje e imágenes no sexistas.
 - > Integrar de manera transversal la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en todos los documentos, manuales y guías, garantizando una comunicación basada en el lenguaje e imágenes no sexistas.
-

> Adaptar los materiales de comunicación administrativa e información interna y externa de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y haciendo uso del lenguaje no sexista.

> Brindar formación al personal del Ayuntamiento que realice tareas de comunicación, notificación, administrativas, y proporcionar información y aprendizaje sobre la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes, o cualquier información de carácter administrativo y de información o comunicación ciudadana.

> Promover una distribución equitativa de imágenes de mujeres y hombres en los medios de comunicación municipales.

> Poner a disposición de los trabajadores las guías prácticas de lenguaje no sexista como:

https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y DIVERSIDAD SEXUAL.

OBJETIVO

Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y la discriminación por motivos de género.

ACCIONES PARA LLEVARLO A CABO

> Crear un protocolo de prevención y actuación para abordar el acoso sexual, la discriminación por motivos de género y la diversidad sexual, que permita detectar los casos de acoso que se puedan producir.

> Establecer los organismos a los que dirigirse cuando alguien sufra o pueda ser conocedor de una situación de acoso.

8. Evaluación y seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba se realizará por las personas designadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el día de la firma del Plan de Igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

El encargado principal de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad será el técnico de igualdad del ayuntamiento, así como de resolver las dudas de la plantilla sobre el Plan, y será quien coordine y lleve a cabo las actividades de sensibilización para toda la plantilla. Además, será el encargado de elaborar un informe cada año que refleje la evolución real del Plan de Igualdad y le exponga a la Comisión de Igualdad las medidas que considera que se deben llevar a cabo para el cumplimiento del calendario de implantación.

La Comisión de Igualdad, se reunirá una vez al año, para la realización y evaluación del Plan.

8.1 Objetivos de la evaluación

Los objetivos que se han establecido para llevar a cabo la evaluación del Plan de Igualdad de forma anual son los siguientes.

- Comprobar el alcance de la ejecución del Plan de Igualdad para determinar su idoneidad y utilidad.
- Hacer una comparativa de los objetivos cumplidos cada año.
- Conocer el sentir general de la plantilla del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba sobre las medidas llevadas a cabo en la ejecución del Plan.
- Acciones ejecutadas en relación a las acciones previstas de ejecución para el ejercicio correspondiente anual.
- Número de participantes en las acciones formativas en relación a la plantilla total del ayuntamiento.

8.2 Tipos de evaluación e indicadores de la evaluación

Para poder llevar a cabo la evaluación de nuestro Plan de Igualdad el Instituto de la Mujer propone tres tipos de evaluación, que a continuación exponemos, ya que serán los que implementaremos para conocer el grado de alcance de nuestro Plan.

- > **Evaluación de resultados:** hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- > **Evaluación de proceso:** analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- > **Evaluación de impacto:** valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El objetivo final de este Plan es que cada año se realice un seguimiento para que comprobemos las acciones que se han llevado a cabo y los objetivos que se han cumplido para ello, es esencial recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa al evaluar el plan de igualdad, ya que existen diversas opiniones y puntos de vista que provienen de personas con responsabilidad política y técnica, así como de los trabajadores y trabajadoras municipales que participan directa o indirectamente en el desarrollo del Plan. Para establecer los indicadores, nos basamos también en el sistema establecido por el Instituto de la Mujer, el cual proporciona una referencia útil y que, al igual que el resto de las actuaciones, se encuentra en un proceso continuo de revisión y adaptación.

Indicadores para la evaluación del resultado:

Nivel de ejecución:

- Nº y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.
- Nº y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
- Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
- Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
- Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
- Efectos no previstos.
- Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

Indicadores para la evaluación del proceso:

- Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).

9. Procedimiento de modificación en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba se mantendrá vigente por los cuatro años indicados anteriormente en el ámbito temporal en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún ajuste a raíz del seguimiento y evaluación continua del Plan.

Por ello, resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia si los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación continua indujeran a estimar que el alcance de los objetivos del Plan se viera de alguna manera mermado o dificultado. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que deberán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las circunstancias recogidas en el Art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se deberá revisar el plan cuando:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Cuando se produzca fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

10. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan

Modo ejemplo a realizar con cada objetivo

Ámbito de Actuación	Objetivos	Acciones/Medidas	Fecha de puesta en Marcha			
			2023	2024	2025	2026
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Consolidar el compromiso del ayuntamiento con la igualdad de oportunidades	Ofrecer formación en diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla, con el fin de que adquieran conocimientos y habilidades en esta materia.				
		Realizar semestralmente campañas de información y sensibilización dirigidas tanto a la plantilla actual como a la futura, para que conozcan, compartan y se involucren en el compromiso de igualdad de oportunidades				

11. Aprobación del Plan de igualdad por el Comité Negociador de igualdad

El Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades, en reunión, aprueba el Plan de Igualdad de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba y acuerda llevarlo a Pleno para su aprobación (según consta en acta de dicha reunión). Además, designa las personas que compondrán el Comité permanente de evaluación del Plan de Igualdad, cuya composición queda de la siguiente forma, intentado siempre que sea paritario:

- Personal Técnico del CIM.
- Concejala/a de Igualdad.
- Dos Trabajadores/as del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba.

ANEXO I: DATOS NECESARIOS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Número de Personas que componen el Ayuntamiento:

Hombres: 37

Mujeres: 15

Total: 52

Número de Personas que trabajan en las distintas áreas del Ayuntamiento:

> Administración General

Hombres: 4

Mujeres: 2

Total: 6

> Órganos de Gobierno

Hombres: 2

Mujeres: 0

Total: 2

> Seguridad

Hombres: 10

Mujeres: 0

Total: 10

> Acción Social

Hombres: 2

Mujeres: 1

Total: 3

> Electricidad y Alumbrado

Hombres: 2

Mujeres: 0

Total: 2

> Cultura

Hombres: 1

Mujeres: 1

Total: 2

> Biblioteca

Hombres: 1

Mujeres: 0

Total: 1

> Juventud

Hombres: 1

Mujeres: 1

Total: 2

> Turismo

Hombres: 0

Mujeres: 1

Total: 1

> Mercado

Hombres: 0

Mujeres: 1

Total: 1

> Protección Civil

Hombres: 1
Mujeres: 0
Total: 1

> Urbanismo y Obras

Hombres: 6
Mujeres: 2
Total: 8

> Parques y Jardines

Hombres: 2
Mujeres: 2
Total: 4

> Servicios Funerarios

Hombres: 1
Mujeres: 0
Total: 1

> Deportes

Hombres: 2
Mujeres: 0
Total: 2

> Administración Financiera

Hombres: 2
Mujeres: 2
Total: 4

> Limpieza

Hombres: 0
Mujeres: 1
Total: 1

> Dinamizador CIE

Hombres: 0
Mujeres: 1
Total: 1

ANEXO II: DATOS NECESARIOS PARA REALIZAR LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Número de personas trabajadoras por tipo de contrato:

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	37	0	0	37
Mujeres.	15	0	0	15
Total.	52	0	0	52

Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo:

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	5	1	31	37
Mujeres.	0	0	15	15
Total.	5	1	46	52

Además necesitamos saber:

Número de permisos que piden los trabajadores: 22 Vacaciones + 6 Asuntos Propios

Número de permisos que piden las trabajadoras: 22 Vacaciones + 6 Asuntos Propios

Permisos de Reducción de Jornada de trabajadoras: 0

Permisos de Reducción de Jornada trabajadores: 0

ANEXO III: CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE CÓRDOBA

INSTRUCCIONES

Desde el Centro de Información a la Mujer estamos en proceso de elaboración de nuestro Plan de Igualdad. Actualmente nos encontramos en la fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo ¹	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ²	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto ⁴	Mando de Responsabilidad <input type="checkbox"/>		Mando intermedio <input type="checkbox"/>
	Técnico <input type="checkbox"/>		Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>
Antigüedad ⁵ :	Menos de 2 años <input type="checkbox"/>	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input type="checkbox"/>
¿Tienes personal a cargo?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>
¿Formas parte de la RLT ⁶ ?	Sí <input type="checkbox"/>		No <input type="checkbox"/>

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns / Nc (No sabes/ no contestas)	1	2	3	4	Ns / Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>				
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>				
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>				
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>				
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las	<input type="checkbox"/>				

1 Pregunta obligatoria.

2 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

3 Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

4 Modificar en función de la estructura de la empresa.

5 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

6 Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns / Nc (No sabes/ no contestas)	1	2	3	4	Ns / Nc
	mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>				
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>				
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>				
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>				
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>				
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>				
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>				
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/ Nc
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1. 2. 3.	1. 2. 3.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

Antecedentes:

Desde el Centro de Información a la mujer hemos analizado la plantilla que compone el ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, y hemos detectado que la plantilla está masculinizada, ya que se compone por un 71,15% de hombre y un 28,85% de mujeres.

A este respecto, pasamos el siguiente cuestionario:

B. Cuestionario situación laboral empresa

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La incorporación de la mujer al mercado laboral es más complicada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por falta de política de igualdad dentro de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras:		
Otras:		
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Operativos/producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Mandos intermedios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO IV

DATOS PERSONALES-Cuestionario Trabajadores

Sexo ⁷	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad ⁸	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años 8,7%	<input type="checkbox"/> 45 años y más 91,3%
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ⁹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto ¹⁰	Mando de Responsabilidad 26,08%	Mando intermedio 8,7%	
	Técnico 13,04%	Administrativo u/y otros 43,48%	
Antigüedad ¹¹ :	Menos de 2 años 8,7%	Entre 2 y 5 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años 91,3%
¿Tienes personal a cargo?	Sí 52,17%		No 43,48%
¿Formas parte de la RLT ¹² ?	Sí 17,4%		No 69,6%

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)					Ns/Nc
		1	2	3	4	
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	13,04 %	0,0%	8,7%	73,91 %	4,35 %
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	13,04 %	0,0%	17,39 %	65,22 %	4,35 %
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	8,7%	4,35 %	13,04 %	69,56 %	4,35 %
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	13,04 %	8,7%	21,74 %	47,83 %	8,7%
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	17,39 %	13,04 %	8,7%	60,87 %	0,0%

7 Pregunta obligatoria.

8 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

9 Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

10 Modificar en función de la estructura de la empresa.

11 Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

12 Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	13,04 %	4,35 %	17,39 %	39,13 %	25,73 %
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	8,7%	8,7%	8,7%	69,56 %	4,35 %
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	8,7%	8,7%	8,7%	60,86 %	13,04 %
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	17,39 %	21,74 %	21,74 %	30,43 %	8,7%
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	56,52 %	4,35 %	4,35 %	26,09 %	8,7%
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	13,04 %	13,04 %	26,09 %	26,09 %	21,74 %
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	30,43 %	13,04 %	8,7%	13,04 %	34,78 %
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	26,09 %	8,7%	0,00 %	30,43 %	34,78 %
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	56,52 %	4,35 %	4,35 %	13,04 %	21,74 %

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/Nc
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	86,96 %	4,35%	8,7%
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1.	1.		
	2.	2.		
	3.	3.		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

Antecedentes:

Desde el Centro de Información a la mujer hemos analizado la plantilla que compone el ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, y hemos detectado que la plantilla está masculinizada, ya que se compone por un 71,15% de hombre y un 28,85% de mujeres.

A este respecto, pasamos el siguiente cuestionario:

B. Cuestionario situación laboral empresa

	Sí	No	NS/NC
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?			
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.	17,39 %	52,17 %	30,43%
La incorporación de la mujer al mercado laboral es más complicada.	39,13 %	34,78 %	26,09%
Por falta de política de igualdad dentro de la organización.	26,09 %	43,48 %	30,43%
Otras:			
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	21,74%	78,26%	0,0%
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)			
- Administrativos		40%	
- Técnicos		60%	
- Operativos/producción		80%	
- Mandos intermedios		80%	
- Dirección		60%	
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	78,26 %	13,04 %	8,7%
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	91,30 %	0%	8,7%
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	56,52 %	30,43 %	13,04%
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)			
- Administrativos		61,54%	
- Técnicos		61,54%	
- Operativos/producción		84,62%	
- Mandos intermedios		53,85%	
- Dirección		46,15%	
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas			

ANEXO V

DATOS PERSONALES-Cuestionario Trabajadoras

Sexo ¹³	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad ¹⁴	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más	75%
Responsabilidades de cuidados			
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí 75%	<input type="checkbox"/> No 25%	
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí 12,5%	<input type="checkbox"/> No 50%	

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional ¹⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NS/NC
Puesto ¹⁶	Mando de Responsabilidad	Mando intermedio		
	Técnico	Administrativo u/y otros		
Antigüedad ¹⁷	Menos de 2 años 12,5%	Entre 2 y 5 años 0%	Más de 5 años 50%	37,5%
¿Tienes personal a cargo?	Sí		No	
¿Formas parte de la RLT ¹⁸ ?	Sí		No	

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)					Ns/Nc
		1	2	3	4	
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	25%	25%	12,5%	12,5%	25%
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	25%	12,5%	12,5%	12,5%	37,5%
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	12,5%	50%	0%	12,5%	25%
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	0%	12,5%	12,5%	37,5%	37,5%

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/Nc
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	12,5 %	0%	25%	50%	12,5%
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	12,5 %	25%	12,5%	12,5%	37,5%
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	25%	25%	25%	25%	0%
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	0%	37,5 %	0%	50%	12,5%
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	12,5 %	0%	37,5%	25%	25%
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	25%	25%	12,5%	0%	37,5%
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	0%	12,5 %	12,5%	25%	50%
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	12,5 %	0%	12,5%	12,5%	62,50 %
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	12,5 %	0%	12,5%	12,5%	62,50 %
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	75%	12,5 %	0%	0%	12,5%

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/Nc
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	100%	0%	0%
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1.- 2.- 3.-	1.- 2.- 3.-		
17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.			

Antecedentes:

Desde el Centro de Información a la mujer hemos analizado la plantilla que compone el ayuntamiento de Villanueva de Córdoba, y hemos detectado que la plantilla está masculinizada, ya que se compone por un 71,15% de hombre y un 28,85% de mujeres.

A este respecto, pasamos el siguiente cuestionario:

B. Cuestionario situación laboral empresa

	Sí	No	NS/NC
¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?			
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.	12,5%	25%	62,5%
La incorporación de la mujer al mercado laboral es más complicada.	12,5%	12,5%	75%
Por falta de política de igualdad dentro de la organización.	12,5%	12,5%	75%
Otras:			
Otras:			
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	37,5%	12,5%	50%
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)			
- Administrativos		66,67%	
- Técnicos		100%	
- Operativos/producción		33,33%	
- Mandos intermedios		33,33%	
- Dirección		66,67%	
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	25%	25%	50%
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	37,5%	12,5%	50%
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	37,5%	12,5%	50%
[Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)]			
- Administrativos		66,67%	
- Técnicos		100%	
- Operativos/producción		66,67%	
- Mandos intermedios		66,67%	
- Dirección		66,67%	
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al c			

ANEXO VI: MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO PARA EVALUAR CADA ACCIÓN.

FICHA ACCIÓN N° ...

ÁREA:

ACCIÓN N° ...: Denominación

	Inicio	Finalización** Si estuviera prevista
Fecha		

Objetivos

- ...
- ...
- ...

Descripción

...

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- ...
- ...

Personal a quien va dirigida la acción

- ...
- ...

Personal responsable

- ...
- ...

Personal participante (n°)

Departamento

Categoría

Dpto. ...

Dpto. ...

Dpto. ...

Dpto. ...

Personal directivo

Personal intermedio

Personal cualificado

Personal no cualificado

Personal administrativo

111

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

• ...

• ...

Mecanismos de difusión. Comunicación

• ...

• ...

Comentarios

...

Edita: Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba

Correspondencia: Plaza de España, s/n -14440

Portada: Diseño Estudio A2r.

Imagen modificada, banco de imágenes libre de derechos.

Diseño, impresión y maquetación: Estudio A2r.

www.a2rpublicidad.es



AYUNTAMIENTO

Villanueva de Córdoba

