

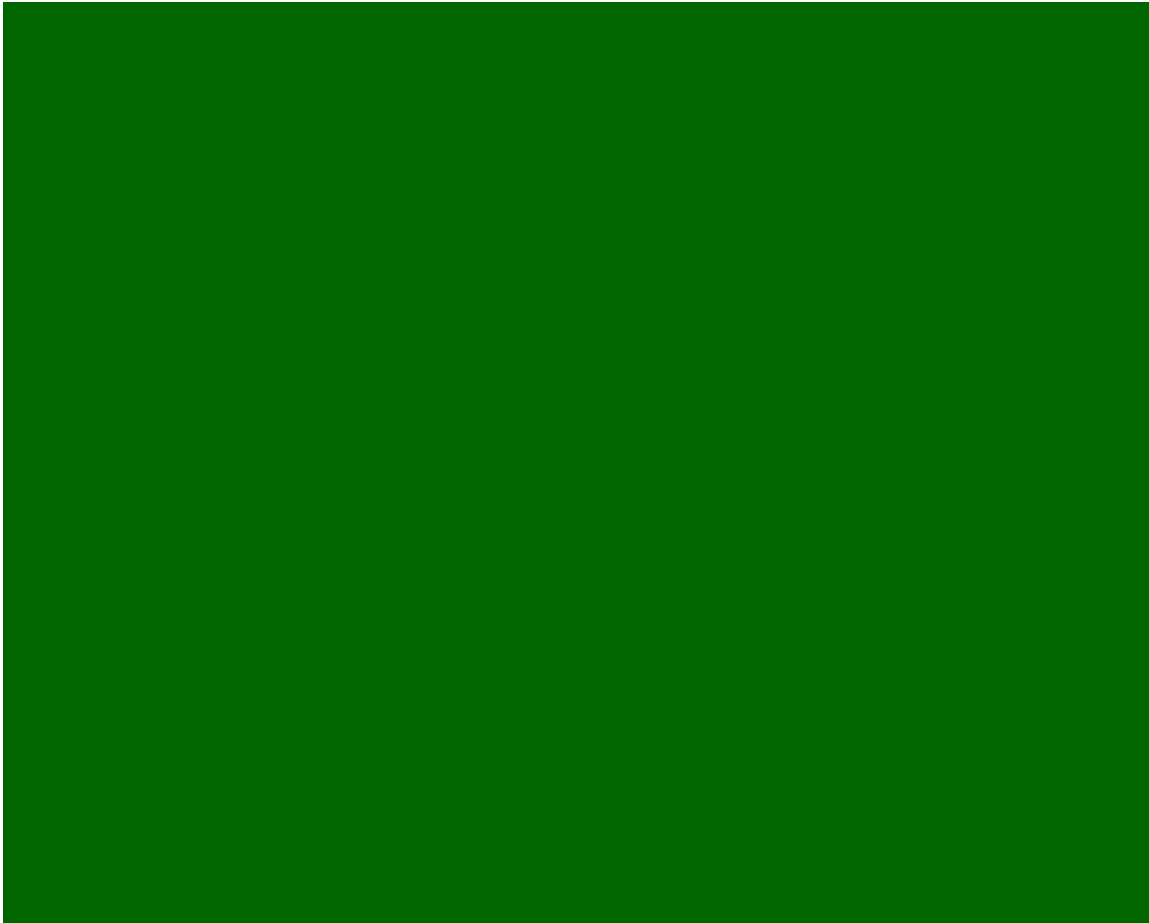


IPLAN DE IGUALDAD



IMGEMA
INSTITUTO MUNICIPAL
DE GESTIÓN
MEDIOAMBIENTAL

2024-2027



I PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL DE CÓRDOBA 2024-2027



Hash: 92fea454a4c17d3bf5481b8542588d9ff3bdaaaaa32f06c779acd0180fc5bba187d0f21c463265713670bc18fc31436755cc262cf1ade57bb64c95360a4be46 | PÁG. 2 DE 36

ÍNDICE

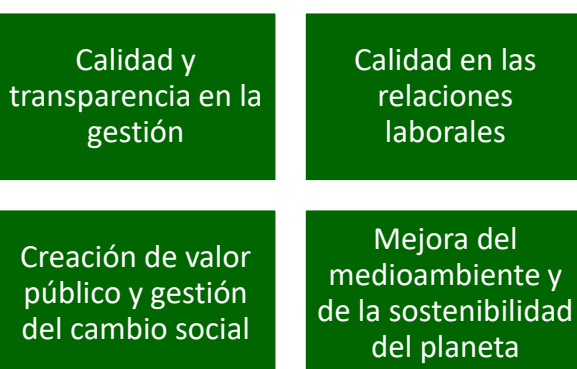
COMPROMISO DE LA EMPRESA con el principio de IGUALDAD	3
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	4
MARCO NORMATIVO	5
CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN	6
FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA	8
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	8
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
PRINCIPALES HALLAZGOS ENCONTRADOS EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	13
I PLAN DE IGUALDAD DEL IMGEMA	20
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA.....	20
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	20
SISTEMA DE DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.....	20
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	21
PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	22
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS	23
ANEXOS	34
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	34
COMUNICADO A LA PLANTILLA TRABAJADORA.....	34
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	34

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El **Instituto Municipal de Gestión Medioambiental "Real Jardín Botánico de Córdoba"** (en adelante **IMGEMA**), declara su voluntad expresa de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su política y dinámica de gestión a través de la elaboración e implementación de su I Plan de Igualdad, contando con el beneplácito del Comité de Empresa.

Desde el **IMGEMA** somos conscientes de que nuestra gestión empresarial, como organismo público, tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad en general y de manera particular, con las necesidades de nuestra plantilla trabajadora, siendo una de dichas necesidades la de alcanzar una sociedad igualitaria libre de cualquier forma de discriminación entre mujeres y hombres.

En consecuencia, hemos asumido el compromiso oficial para la elaboración de un Plan de Igualdad propio siguiendo por un lado, las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la normativa estatal y autonómica actualmente vigente y, por otro lado, siguiendo también las directrices éticas que como organismo público debemos asumir en la adopción de prácticas y políticas de responsabilidad social:



El cuidado de las personas y su bienestar social está en relación estrecha con la rentabilidad y reputación de una organización o empresa, ya que repercute directamente en la visibilización de todos los potenciales, capacidades y talentos que beneficiará a nuestra organización.

Desde este lugar, desde el **IMGEMA** apostamos por conseguir que el principio de igualdad entre mujeres y hombres, guíe todas nuestras acciones. Primero porque lo consideramos un principio ético fundamental para conseguir una sociedad más justa y sostenible y segundo, porque tenemos la certeza de que dicho principio de igualdad, repercute positivamente en la imagen corporativa de nuestro organismo.

Desde nuestro compromiso ético con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, somos conscientes de que la existencia de todo un marco normativo formal para alcanzar dicho

Hash: 92fe454a4c17d3bf5481b8542588d9ff3bdaaaaa32f06c779acd0180fc5bba187d0f21c463262cf13670bc18fc31436755cc262cf1ade57bb64c95360a4be46 | PÁG. 4 DE 36

principio, no es garantía alguna de que se haga efectivo y real, por lo que se hace necesario que como entidad pública que se suscribe a los principios éticos y sociales que se enmarca dentro del concepto de Responsabilidad Corporativa, facilitemos la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres: **alentando todo tipo de acciones y medidas que ayuden al aprovechamiento del potencial del capital humano, independientemente de que sean hombres o mujeres.**

Como reflejo de toda esta reflexión acerca de nuestro compromiso ético y corporativo por hacer que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea uno de los principales motores de nuestra dinámica organizacional, desde la Gerencia el **IMGEMA**, con el beneplácito del Comité de Empresa, se tomó la decisión de materializar dicho compromiso en la redacción de un documento oficial que recogiera toda la estrategia necesaria para materializar dicho principio: **! Plan de Igualdad del Instituto de Gestión Medioambiental (IMGEMA) "Real Jardín Botánico de Córdoba"**

Desde el **IMGEMA** afrontamos la elaboración de este documento oficial, como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones corporativas con la sociedad, libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sea real y efectiva.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fecha del **15 de enero de 2024** y tras la declaración de un compromiso formal por parte de la Gerencia del **IMGEMA** de iniciar el proceso para la elaboración de un plan de igualdad propio, para el establecimiento de políticas de gestión que integren el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la dinámica organizacional de la empresa, se levantó acta de constitución de una comisión negociadora, compuesta por 3 representantes del IMGEMA y por 3 representantes del Comité de empresa, con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción de elaboración e implementación de medidas en dicha materia.

Dicha Comisión tiene y tendrá como **funciones principales**:

- Negociación y elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad entre las mujeres y hombres que integran la plantilla trabajadora del **IMGEMA**.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios económicos, materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

MARCO NORMATIVO

La **Constitución española**, constituye la norma principal de referencia para el procedimiento de elaboración de nuestro I Plan de Igualdad, ya que en esta se reconoce de forma explícita en su **artículo 14**, la igualdad de trato y oportunidades entre toda la ciudadanía española sin que pueda prevalecer cualquier tipo de discriminación por razones de sexo.

Además de esta norma principal, existe un conjunto de normativa, tanto internacional, europea, nacional y autonómica que ampara el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

A nivel internacional:

- El **ODS 5**, sobre la igualdad de género de la **Agenda 2030** para el Desarrollo sostenible.
- La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** de 2000, en sus **artículos 20 y 21**, establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.
- **La Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, 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.
- **La Directiva 2004/113/CE** del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **La Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A nivel estatal:

- La **Ley Orgánica 3/2007**, para La Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual incorpora todas las medidas legales necesarias para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres.
- El **Real Decreto-Ley 6/2019** sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- El **Real Decreto 901/2020**, viene a regular todas las modificaciones hechas en el RDL 6/2019 en relación a los Planes de Igualdad y toda su regulación
- El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, sobre el principio de igualdad retributiva.

A nivel autonómico:

- El **Estatuto de Autonomía de Andalucía** se explicita que: La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria

y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

- La [Ley 12/2007](#) para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la [Ley 9/2018](#) amplía la legislación de la L12/07.

CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN

El **I Plan de Igualdad del IMGEMA**, tiene como objetivo el garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que trabajan en nuestro organismo y del conjunto de profesionales que colaboran contractualmente de forma autónoma.

La Comisión de Igualdad creada con el fin de velar por todo el proceso de ejecución, implementación y evaluación continua del plan, ha adoptado los siguientes conceptos claves que organizarán y articularán todas las medidas y acciones diseñadas:

- **Acciones positivas:** conjunto de medidas específicas y puntuales que se implementan con el fin de corregir las posibles desequilibrios de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Una vez corregido el desequilibrio, dejarán de tener vigor su aplicación y se pondrán en marcha las medidas de control necesarias para el mantenimiento de dicho equilibrio.
- **Brecha salarial:** concepto que hace referencia a la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino, de acuerdo con la OCDE. Dicha diferencia expresa el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.
- **Consecuencias jurídicas por causas discriminatorias:** referido al conjunto de actos jurídicos que se pueden emprender por cualquier situación de discriminación por razones de sexo. Dichos actos jurídicos darán lugar a la asunción de la responsabilidad de la persona y colectivo que provoque la situación de discriminación y/o acoso, a través de un sistema de sanciones de distinto nivel dependiendo de la gravedad de los hechos.
- **Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** derecho reconocido a la totalidad de la plantilla trabajadora con el objetivo de fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y personales, evitando cualquier tipo de discriminación basada en el sexo. Cualquier persona trabajadora de nuestra empresa, tendrá derecho a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, dentro de los términos recogidos en la legislación vigente en materia de conciliación.
- **Igualdad retributiva:** obligación de las empresas a retribuir económicamente a la totalidad de su plantilla trabajadora por las prestaciones de trabajo de igual o equiparable valor, la misma retribución económica, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, cuidando que no se produzca ninguna brecha salarial por razón de sexo.

Hash: 92fe454a4c17d3bf5481b8542588d9ff3bdadaaaa32f06c779acd0180fc5bba187d0f21c463265713670bc18fc31436755cc262cf1ade57bb64c95360a4be46 | PÁG. 7 DE 36

- **Igualdad de trato y oportunidades:** en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo (incluyendo las retributivas y las de despido) de toda la plantilla trabajadora (salvo que dicha práctica pueda articularse al amparo de una acción positiva). De la misma manera, se garantiza la igualdad en el acceso al asociacionismo laboral y/o sindical.
- **Garantía de indemnidad frente a represalias:** considerándose una discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se pueda producir sobre una persona trabajadora, como consecuencia de la presentación de ésta de algún tipo de queja, reclamación o denuncia causada por una posible situación de discriminación que haya experimentado sobre su persona y/o trabajo desempeñado y en la exigencia de reparación del daño causado amparándose en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dicha garantía se extiende tanto a la plantilla trabajadora como al conjunto de profesionales que colaboran contractualmente con nuestra entidad.
- **Lenguaje inclusivo no sexista:** uso del lenguaje de manera que impide la discriminación o prejuicios de alguno de los dos sexos.
- **Segregación horizontal:** concentración según sexo, en diferentes sectores de ocupación laboral.
- **Segregación vertical:** concentración según sexo, en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.
- **Tutela judicial efectiva:** derecho de cualquier persona trabajadora a ejercitar la defensa de sus intereses legítimos ante la Justicia, con la correspondiente intervención de los órganos judiciales. Toda vez que una persona considera que se han vulnerado sus derechos, puede recurrir a los tribunales para que analicen la situación y, si es pertinente, le restituyan en sus derechos o reparen los daños sufridos de la manera en que indique la ley.



FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	Instituto Municipal de Gestión Medioambiental “Real Jardín Botánico de Córdoba” (IMGEMA).		
NIF	Q-1400511-J		
Domicilio social	Avda. de Linneo, s/n; CP: 14004. Córdoba		
Forma jurídica	Agencia Pública Administrativa Local dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.		
Año de constitución	1987		
Actividad	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	Ricardo Martín de Almagro Giménez de los Galanes		
Cargo	Gerente		
DIMENSIÓN			
Nº Centros de trabajo			7
Nº personal trabajador	Mujeres	30	Hombres 29

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

IMGEMA es una Agencia Pública Administrativa Local dependiente del Ayuntamiento de Córdoba que tiene como objeto de actividad, el estudio y conservación del medio natural, así como la gestión y explotación de los recursos naturales en general relacionados con el medio ambiente natural y la difusión del patrimonio natural municipal en su sentido más amplio, particularmente a través de las instalaciones que se proyecten hacia la flora y fauna, así como actividades conexas y afines.

Los fines de su actividad son la defensa y extensión cultural de los recursos de la flora y fauna, así como el respeto y protección del medioambiente, a través de labores científicas, pedagógicas y recreativas.

El **IMGEMA** se centra en dos líneas de acción principales: Investigación y Educación.

Los principales proyectos de investigación que lleva a cabo son:

- Banco de Germoplasma.
- Creación de Herbarios.
- La restauración ecológica a partir de estructuras artificiales urbanas.
- Programa de Diversificación del Paisaje Rural de la Campiña de Córdoba.
- Investigación etnobotánica.
- Colección de fósiles vegetales del Centro Paleobotánico.

- Conservación de colecciones de plantas vivas (Jardín Botánico).

Los principales proyectos de Educación que lleva a cabo son:

- Actividades educativas escolares sobre el conocimiento vegetal.
- Visitas guiadas en el Jardín Botánico.
- Programa de sensibilización y lucha contra el cambio climático.

A nivel de organización interna, el **IMGEMA** está regido por el **Consejo Rector** constituido por:

- **Presidencia:** precedida por la Alcaldía del Ayuntamiento de Córdoba o persona en la que se delegue.
- **Vicepresidencia:** precedida por la Rectoría de la Universidad de Córdoba o persona en la que se delegue.
- **Secretaría, Intervención General y Tesorería Municipal**, precedida por funcionariado de habilitación nacional.

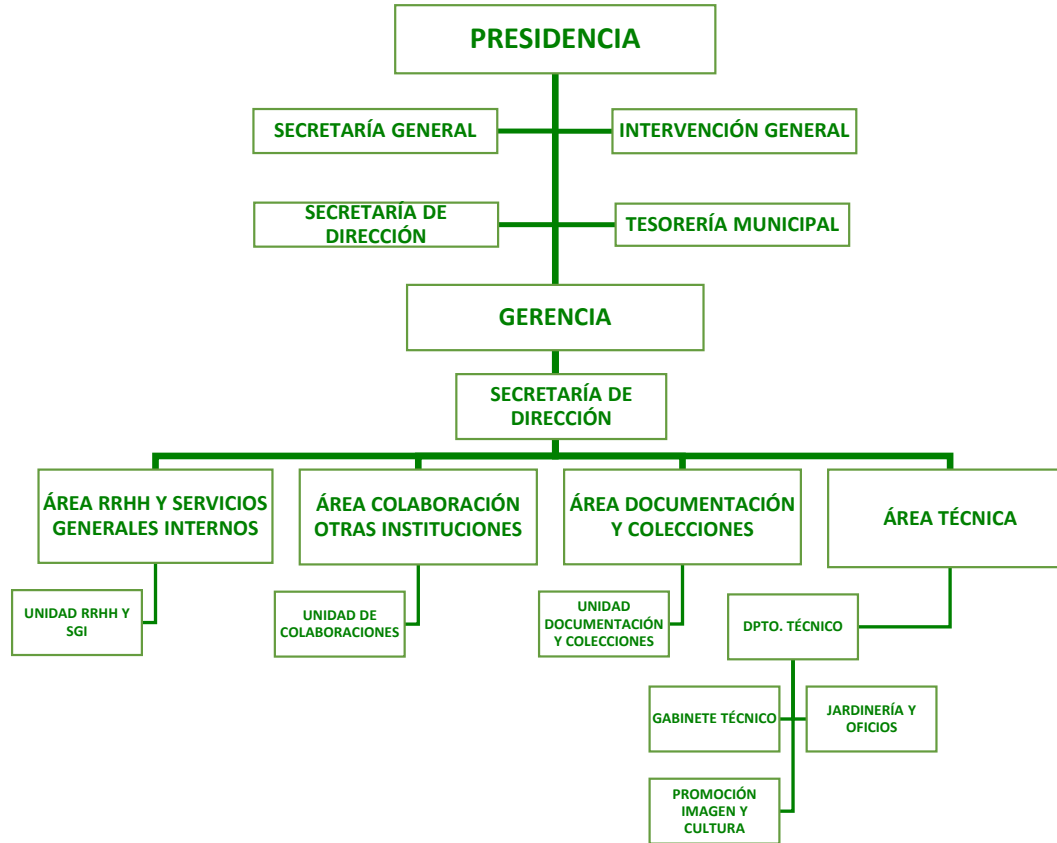
A su vez, existe la figura de **Gerencia**, como máximo órgano de dirección del **IMGEMA**, sobre la cual recae el funcionamiento de toda la estructura organizativa de la entidad:

- Administración, Personal y Servicios generales internos.
- Unidad de colaboración con otras instituciones.
- Documentación y Colecciones.
- Unidad de educación.
- Departamento técnico.
- Secretaría de dirección.

La sede central del **IMGEMA**, desde donde se realiza toda la gestión administrativa y organizativa tanto de personal como de los medios materiales, está establecida en las instalaciones del **"Real Jardín Botánico de Córdoba"**, contando además con otros **6 centros de trabajo** donde parte de la plantilla trabajadora, realizan su jornada de trabajo habitual:

- Ciudad de los Niños y las Niñas.
- Molino de San Antonio.
- Molino de Martos.
- Huerto urbano de Miralbaida.
- Aula de naturaleza Asomadilla y edificio anexo.
- Huerto urbano de Levante.

En la siguiente página, se muestra el organigrama general de organización:



FIRMANTE
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

NIF/CIF
P1402100J

FECHA Y HORA
13/05/2024 09:12:40 CET

CÓDIGO CSV
d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

URL DE VALIDACIÓN
<https://sede.cordoba.es>

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Todas las acciones e implementación de medidas que componen el presente Plan de Igualdad, son el resultado de las conclusiones negociadas en el Diagnóstico de Situación. Se han tenido en cuenta los ámbitos regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre de Planes de Igualdad y su registro y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A continuación se describen los diferentes ámbitos que se han analizado, así como los conceptos claves tenidos en cuenta en dicho análisis y los elementos analizados.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
El valor de la igualdad de género en la cultura y gestión organizativa del IMGEMA .	La materialización del valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa del organismo, implicando a toda la plantilla trabajadora para su impulso y consolidación.	→ La existencia de un trabajo previo a la elaboración del plan, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. → La gestión organizativa y relaciones laborales (documentación interna, existencia de una estructura o figura responsable en materia de igualdad, imagen corporativa, etc.). → Cuestionarios de opinión de la plantilla trabajadora.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Distribución de la plantilla trabajadora desde una perspectiva de género.	Análisis de la presencia de mujeres y hombres en el conjunto global de la plantilla y su distribución por áreas y grupos profesionales, así como por tipo de contratación y jornada laboral.	→ Presencia y distribución de mujeres y hombres en toda la organización, poniendo especial énfasis en el análisis de la ocupación de puestos de responsabilidad y en la feminización/masculinización de determinados puestos de trabajo.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Condiciones de trabajo.	Análisis de la posible existencia de discriminaciones por razones de sexo en la condiciones de trabajo (tipo de contrato y jornada laboral).	→ Condiciones contractuales de mujeres y hombres. → Tipología de jornada laboral de mujeres y hombres.

		→ Ausencia de motivos por razón de sexo en los procesos de extinción de la relación laboral.
--	--	--

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Procesos de selección y contratación de personal.	Análisis de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos selectivos de contratación.	→ Implementación del principio de igualdad en los procesos selectivos. → Evolución de las contrataciones.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Retribuciones salariales.	Análisis de las retribuciones salariales para detectar posibles discriminaciones (directas o indirectas) entre mujeres y hombres.	→ Posible existencia de brechas salariales entre mujeres y hombres.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Formación.	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso a la formación interna o continua que se programa, se ofrece y/o se imparte en la organización.	→ Inclusión del principio de igualdad en la programación de formación interna y/o continua. → Impartición de formación específica en igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Promoción profesional.	Análisis de la garantía que ofrece el organismo, para la promoción y desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.	→ Procedimientos de inclusión del principio de igualdad en la promoción interna y el desarrollo profesional. → Nivel de participación de mujeres y hombres en la promoción y el desarrollo profesional.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Análisis de las acciones que lleva a cabo el organismo para hacer efectivo el ejercicio de la corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla trabajadora.	→ Implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. → Uso de dichas medidas por parte de mujeres y hombres.

Hash: 92fe454a4c17d3bf5481b8542588d9ff3bdaaaaa32f06c779acd0180fc5bba187d0f21c463265713670bc18fc31436755cc262cf1ade57bb64c95360a4be46 | PÁG. 13 DE 36

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razones de sexo.	Disposición de un protocolo interno negociado para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	→ Adopción de medidas concretas en materia de acoso sexual y de acoso por razones de sexo.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	CONCEPTOS CLAVE	ELEMENTOS ANALIZADOS
Comunicación corporativa no sexista.	Análisis de la comunicación corporativa (interna y externa) y de posibles elementos sexistas y/o discriminatorios entre mujeres y hombres.	→ Documentación interna y externa. → Imágenes y proyecciones audiovisuales.

PRINCIPALES HALLAZGOS ENCONTRADOS EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A continuación se detallan los principales hallazgos encontrados en el diagnóstico de situación, destacando tanto las fortalezas como las debilidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como los aspectos de mejora a tener en cuenta en el diseño e implementación de medidas dentro del plan de igualdad.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
El valor de la igualdad de género en la cultura y gestión organizativa del IMGEMA.	→ Voluntad expresa y formal por parte de la Gerencia del IMGEMA, de iniciar el proceso de diagnóstico y elaboración del plan. → Apoyo del Ayuntamiento de Córdoba para el desarrollo del proceso. → Acuerdo de negociación con el Comité de Empresa del organismo. → Existencia de una cultura corporativa consolidada. → Valoración positiva de la plantilla trabajadora a que se elabore un plan de igualdad.	→ No existe una estructura concreta que vele por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la cultura de gestión y organizativa del organismo.	→ Crear una estructura (Comisión de igualdad) que vele porque el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea el elemento motor en la configuración de la gestión organizativa del organismo.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Distribución de la plantilla trabajadora desde una perspectiva de género.	→ Absoluta disponibilidad por parte del IMGEMA para facilitar la información requerida por parte de la consultora externa contratada para el diagnóstico y elaboración del plan de igualdad. → Existencia de transparencia en la clasificación profesional	→ Existencia de diferencias significativas en relación a los puestos de trabajo con personal a cargo, donde el 80% son ocupados por hombres frente al 20% de mujeres. Este dato junto con la ocupación del máximo cargo por un hombre, hace sospechar la existencia de un posible “techo de cristal” en relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por parte de mujeres.	→ Implementar acciones positivas transitorias que promueva la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. → Implementar acciones positivas transitorias dentro de futuros procesos selectivos de contratación, para aumentar el

	establecida en el convenio colectivo. → Existencia de paridad entre mujeres y hombres (50,85%/49,15%) en la distribución de la plantilla trabajadora.	→ Se evidencia una feminización en el área de administración y personal y una masculinización en el área de jardinería. Según las personas que han participado en la encuesta de opinión, parte de la plantilla trabajadora cree que hay poca representación de mujeres en las comisiones de trabajo y en puestos de responsabilidad, siendo estas las que presentan mayor nivel de estudios que los hombres.	número de mujeres en posiciones operarias de jardinería. → Implementar acciones positivas transitorias dentro de futuros procesos selectivos de contratación, el número de hombres en el área de administración y personal.
--	--	---	--

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Condiciones de trabajo.	→ Se evidencia una alta estabilidad laboral de la plantilla trabajadora donde casi el 85% de la plantilla posee consolidación de contratación, bien como personal funcionariado o como personal laboral fijo. → Significativa consolidación de la antigüedad y paridad entre mujeres y hombres de la plantilla trabajadora, donde casi el 75% tiene más de 10 de antigüedad (47,73%/52,27%).	→ En relación a la distribución de la plantilla según naturaleza de contrato, se evidencia una diferencia en los contratos laborales fijos, que si bien cumplen con la regla de paridad 60/40, estos quedan al límite de dicha paridad, siendo significativamente menor el % de mujeres con este tipo de contrato. → En relación a la distribución de la plantilla según grupo de cotización, se evidencia una diferencia significativa según sexo en el grupo 1 y grupo 8, donde el número de hombres es el doble que el de mujeres (33,33%/66,67%). Por otro lado, existen diferencias significativas según sexo en el grupo 5, donde más del 90% son mujeres, en detrimento de los hombres que solo representa un 8%. Existe paridad en la contratación del grupo 9	→ Revisar las distribución de la plantilla trabajadora para valorar la modificación de los grupos de cotización (según requisitos de titulación acreditada y funciones de trabajo) de manera que se alcance paridad en los diferentes grupos de contratación.

		(40,74%/59,26%), aunque se sitúa al límite en detrimento de la mujer. → En relación a la distribución de la plantilla según jornada laboral, se evidencia diferencias entre las contrataciones a tiempo parcial, donde el nº de hombres contratados en una jornada parcial es significativamente mayor que el nº de mujeres, pudiendo suponer este hecho una situación discriminatoria para los hombres. En relación a los contratos a jornada completa, se evidencia paridad entre ambos sexos.	
--	--	---	--

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Procesos de selección y contratación personal.	→ Los procesos de selección y contratación se realizan según normativa recogida en el art. 61 , del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que se asegura la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	→ Según la encuesta de opinión, parte de la plantilla trabajadora considera que debería existir mayor grado de transparencia en los nombramientos de puestos de trabajo, considerados de libre asignación.	→ Implementar acciones positivas transitorias en los procesos selectivos de contratación en los que, a igualdad de requisitos de las personas aspirantes, se rompa con la feminización en las diferentes áreas de la unidad de administración y la masculinización en las diferentes áreas de la unidad de oficios.



ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Retribuciones salariales.	→ Transparencia en las retribuciones salariales según convenio colectivo.	→ No existe una herramienta específica que realice de forma automática una auditoría retributiva para la prevención de posibles brechas salariales.	→ Crear una herramienta específica de control de las retribuciones salariales desde una perspectiva de género. Se recomienda el uso de la Herramienta de Registro Retributivo puesta a disposición gratuita por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. → Negociar convenios desde una perspectiva de género.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Formación.		→ El IMGEMA no cuenta con un programa formativo propio. → Falta de promoción y animación a la formación continua de la plantilla trabajadora.	→ Elaborar un programa formativo propio acorde a las necesidades laborales de la plantilla trabajadora, donde se recoja formación específica en materia de igualdad de género, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y acoso por razones de sexo. → Implementar una formación específica de la comisión negociadora del plan en materia de implementación y evaluación de planes de igualdad.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	DE	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Promoción profesional.	→	Los procesos de promoción profesional se establecen en base a las indicaciones de los artículos 18 y 19 , del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que se asegura la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		→ Implementar acciones que fomente la participación activa tanto de mujeres como de hombre en los procesos de promoción profesional.

ÁMBITO DE ANÁLISIS	DE	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	→	Actualización inmediata en la aplicación de la normativa vigente en materia de conciliación.	→ No existe un documento en el que se describan las cargas familiares (hijas/o menores o personas adultas dependientes) de la plantilla trabajadora. → No existe un programa explícito de difusión de los	→ Identificar mediante diagnóstico, las necesidades de la plantilla en materia de conciliación. → Recopilar en un documento todas las medidas de conciliación y beneficios sociales de los que dispone la plantilla trabajadora y realizar una campaña de difusión del mismo. → Fomentar la corresponsabilidad mediante acciones de sensibilización dirigidas a la totalidad de la plantilla trabajadora.

FIRMANTE
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

NIF/CIF
P14021003

FECHA Y HORA
13/05/2024 09:12:40 CET

CÓDIGO CSV
d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

URL DE VALIDACIÓN
<https://sede.cordoba.es>



IMGEMA
INSTITUTO MUNICIPAL
DE GESTIÓN
MEDIOAMBIENTAL

		derechos de la plantilla trabajadora en materia de conciliación.	
--	--	--	--

ÁMBITO DE ANÁLISIS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	ASPECTOS DE MEJORA
Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razones de sexo.		→ El IMGEMA no dispone de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razones de sexo.	→ Elaborar e implementar un protocolo de prevención y actuación en la materia. → Asegurar la difusión de dicho protocolo entre la plantilla trabajadora. → Crear la figura consejera en la materia. → Implementar acción de sensibilización y formación en la materia.

FIRMANTE
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

NIF/CIF
P1402100J

FECHA Y HORA
13/05/2024 09:12:40 CET

CÓDIGO CSV
d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

URL DE VALIDACIÓN
<https://sede.cordoba.es>

I PLAN DE IGUALDAD DEL IMGEMA

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

Los objetivos, acciones y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora, alcanzarán a la **totalidad de la plantilla trabajadora de todos los centros de trabajo en los que se organiza la actividad laboral de la empresa.**

La Comisión Negociadora acuerda que el presente plan de igualdad tenga una **vigencia de 4 años.**

La entrada en vigor será efectiva en el mismo día en el que se produzca su registro oficial en **REGCON** (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora acuerdan como **objetivo general** del **I Plan de Igualdad del IMGEMA**:

- Crear las bases estructurales necesarias dentro del organismo, para desarrollar políticas efectivas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho objetivo general, se operativizará a partir de los siguientes **objetivos específicos**:
- **OBJETIVO 1:** Reforzar y difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de género.
 - **OBJETIVO 2:** Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todo proceso de gestión del organismo, incidiendo especialmente en la gestión de RRHH.
 - **OBJETIVO 3:** Mantener y garantizar el principio de igualdad de retribución salarial por trabajos de igual valor.
 - **OBJETIVO 4:** Introducir la igualdad de género dentro de la formación continua.
 - **OBJETIVO 5:** Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla trabajadora de la empresa.
 - **OBJETIVO 6:** Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

SISTEMA DE DISEÑO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

Para asegurar una correcta implantación y el seguimiento de las acciones y medidas diseñadas dentro del plan, a continuación se describe cada uno de los elementos que configurarán dichas acciones y medidas:

- **Denominación de la medida.**
- **Descripción de las actuaciones dentro de la medida.**
- **Nivel de prioridad.** Para garantizar la implementación de todas las medidas diseñadas, el plan recoge distintos grados de prioridad en el proceso de implementación de dichas medidas, para lograr los objetivos:
- **Prioridad 1.** La medida se realizará durante el primer año de vigencia del Plan.
 - **Prioridad 2.** La medida se realizará durante los dos primeros años de vigencia del Plan.

- **Prioridad 3.** La medida se realizará antes de que finalice el tercer año de vigencia del Plan.
- **Prioridad 4.** La medida se realizará antes de que termine la vigencia del Plan.
- **Prioridad A:** Medida que se realizará durante todo el tiempo de vigencia del Plan.
- **Prioridad B:** Medida que se realizará cada año.

- **Departamento responsable.**
- **Recursos necesarios.**
- **Indicadores de evaluación.**

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Los instrumentos para realizar el seguimiento y evaluación del *Plan de Igualdad del IMGEMA* son:

1. Evaluación de Resultado.

Esta evaluación tiene por objeto medir el grado de cumplimiento de las diferentes medidas/acciones que integran el Plan, a través de los indicadores marcados, siendo los elementos concretos analizados los siguientes:

- Responsable de implantación.
- Estado de ejecución.
- Breve descripción de lo ejecutado.
- Indicadores: Valor del Objetivo a alcanzar. Valor del Objetivo alcanzado. % de realización.
- Cumplimiento del cronograma.
- Personal beneficiario.

2. Evaluación de proceso.

Tiene por objeto analizar cómo se ha ejecutado el Plan, a través de los siguientes elementos:

- Incidencias o dificultades.
- Soluciones aportadas.
- Propuestas de ajuste.
- Presupuesto, recursos internos, recursos externos.

3. Evaluación del Impacto.

Tiene por objeto medir el grado de impacto que cada una de las medidas diseñadas ha tenido sobre toda la dinámica organizacional del organismo. Para ello, la evaluación de impacto tiene que medir:

- El grado de cumplimiento (%) de los objetivos específicos de cada acción.
- El grado de cumplimiento (%) de los objetivos generales del ámbito de actuación.
- La valoración cualitativa del impacto.

PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se prevé efectuar una primera evaluación de resultados a los 12 meses desde la fecha de firma del presente documento.

Con carácter ordinario, se realizarán como mínimo **dos reuniones** anuales de seguimiento y evaluación de las medidas ejecutadas, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Igualdad**. Además de las reuniones para evaluar el grado de cumplimiento de las medidas que integran el Plan, se llevará a cabo una evaluación intermedia y otra a la finalización del Plan, en las que se incluirán, además de la evaluación de resultado, una evaluación del proceso y otra de impacto.

Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación realizados, la **Comisión de Igualdad** podrá acordar la revisión y adecuación de medidas que integran el Plan, siempre que existe acuerdo al respecto entre ambas representaciones.

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, serán resueltas con arreglo a lo establecido por la normativa vigente con carácter general.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Para garantizar la viabilidad del plan y su actualización constante a las necesidades concretas que vayan surgiendo durante la vigencia de dicho plan, la Comisión de Igualdad podrá ir modificando y actualizando el plan, en los siguientes supuestos:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla trabajadora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

OBJETIVO 1: Reforzar y difundir el compromiso de la empresa con la igualdad de género.

MEDIDA 1: Campaña permanente de difusión del compromiso con la igualdad de género dentro y fuera de la empresa.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Edición de un resumen del Plan de Igualdad. → Difusión del resumen plan de igualdad entre la plantilla trabajadora: se llevará a cabo una campaña de difusión del plan y se establecerá un protocolo para dar a conocer el plan a las nuevas incorporaciones laborales. → Difusión del plan de igualdad entre toda la cartera de clientela y empresas proveedoras. Para ello, se realizará una campaña de comunicación en la página web y en redes sociales.	
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPONSABLE	Administración y Personal
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: personal responsable de RRHH, personal responsable comunicación y marketing y personal responsable de la representación legal de la plantilla trabajadora. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de notificaciones con la plantilla. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ ¿Se ha realizado difusión del Plan entre cartera de clientela y empresas proveedoras? Indicar en qué modo. → ¿Se ha difundido el Plan de Igualdad entre la plantilla trabajadora? Especificar modalidad. → ¿Se ha dado a conocer la existencia del plan a las nuevas incorporaciones? Indicar de qué modo. → ¿Existe un espacio donde encontrar y consultar por parte de la plantilla el Plan de Igualdad? CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Si se responde SI a las 4 preguntas el cumplimiento de la acción es total. Si se responde SI solamente a 3 preguntas el cumplimiento de la acción es parcial. En el caso que se responda SI solamente a 2 o 1 pregunta la acción se encuentra en fase de realización. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. **Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada.	

OBJETIVO 2: Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todo proceso de gestión del organismo, incidiendo especialmente en la gestión de RRHH.

MEDIDA 2: Elaboración de un protocolo de publicación de ofertas públicas de empleo desde un lenguaje inclusivo.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Para las nuevas contrataciones, se establecerá un protocolo de publicación de ofertas que contengan lenguaje inclusivo de ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. → Se dará difusión de las ofertas de empleo público, a través de canales que garanticen la recepción de la información en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	
NIVEL DE PRIORIDAD	A	DPTO. RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/ O ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: personal responsable de RRHH. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste del tiempo invertido de las personas responsables.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ Nº de ofertas de empleo publicadas desde un lenguaje inclusivo de los dos sexos.	

MEDIDA 3: Impulso de políticas de igualdad de oportunidades en los procesos de selección.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ En los procesos de selección del organismo, acceso, provisión y promoción, en caso de empate de calificación final se establece como criterio de desempate, dar prioridad de contratación a las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público, según se establece en el Art. 31.4 de la LO 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. → Trimestralmente se revisarán las incorporaciones de las personas en el último trimestre, y se analizará si se cumple el indicador.	
NIVEL DE PRIORIDAD	A	DPTO. RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: personal responsable de selección de nuevas incorporaciones. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ Nº de procesos de selección. → % de incremento del sexo menos representado en cada puesto de trabajo ofertado.	

MEDIDA 4: Introducción de mecanismos que garanticen objetividad y transparencia en los procesos de promoción interna.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	→ Puesta en marcha de un procedimiento de promoción interna que establezca criterios objetivos para la promoción (horizontal y vertical) de toda la plantilla trabajadora y que estos sean coherentes con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.		
	→ Elaboración de una base de datos del personal con potencial de desarrollo profesional.		
	→ En los procesos de promoción interna, en igualdad de condiciones de las personas candidatas, se seleccionará al sexo menos representado en la plaza a cubrir.		
	→ Identificación de las dificultades que tiene el personal, especialmente las mujeres, para aspirar a procesos de promoción interna, definiendo estrategias que puedan solventar las dificultades detectadas.		
	→ Establecimiento de criterios que garanticen las mismas posibilidades de promoción interna de todo el personal laboral fijo y funcionario.		
	→ Establecimiento de pruebas objetivas para medir las competencias profesionales, poniendo especial interés en que no exista ningún elemento susceptible de constituir un sesgo de género y/o sexista, sobre todo para la ocupación de puestos de responsabilidad.		
	→ Procurar la existencia, siempre que se pueda, de paridad en la composición de las comisiones o tribunales que se establezcan para los procesos selectivos.		
NIVEL DE PRIORIDAD	A	DPTO. RESPOSNSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS	→ Recursos humanos: personal responsable de selección de nuevas incorporaciones. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ Nº de procesos de selección de promoción interna. → Redacción de informe con las dificultades encontradas para la promoción interna del personal, así como las medidas puestas en marcha para solventarlas. → % de incremento del sexo menos representado en cada puesto de trabajo ofertado.		

MEDIDA 5: Descripción objetiva de los puestos de trabajo y sistema de clasificación profesional.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	→ La descripción de los distintos puestos de trabajo y sistema de clasificación profesional, se realizará únicamente en función de criterios técnicos, experiencia profesional y competencias profesionales necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, prestando especial atención a que no exista ningún tipo de sesgo de género o sexista.		
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/ O ECONÓMICOS	→ Recursos humanos: personal responsable de RRHH. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste del tiempo invertido de las personas responsables.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ Descripción de puestos de trabajo y del sistema de clasificación profesional teniendo en cuenta los criterios indicados en la descripción de las actuaciones de la medida.		

OBJETIVO 3: Mantener y garantizar el principio de igualdad de retribución salarial por trabajos de igual valor.

MEDIDA 6: Seguimiento y análisis de la política retributiva de la empresa.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	→ La empresa desarrollará un sistema de seguimiento de su política retributiva con el objetivo de detectar cualquier discriminación por razón de sexo, de modo que exista una proporcionalidad adecuada entre las bandas salariales. Se recomienda la utilización de la <u>herramienta sobre registro retributivo</u> creada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España El sistema incluye los siguientes parámetros: • La definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales. • La revisión de los conceptos que determinan el salario, a fin de que estos se correspondan con los componentes críticos del puesto de trabajo. Periódicamente la Comisión de Igualdad realizará análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres con el fin de analizar y proponer medidas correctoras de las posibles desigualdades.		
NIVEL DE PRIORIDAD	2	DPTO. RESPOSNSABLE	Comisión de Igualdad, Dpto. de contratación y nóminas y Comité de Empresa.
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS	→ Recursos humanos: Comisión de Igualdad, personal responsable del dpto. de contratación y nóminas, de asesoría jurídica y representantes legales de la plantilla. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet		

INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ Nº de pluses y complementos analizados y conceptualizados. → Nº de análisis estadísticos realizados sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres. → Nº de medidas correctoras aplicadas. → Tipo de medidas correctoras aplicadas. → Nivel de equilibrio de retribuciones por pluses y complementos entre mujeres y hombres.
----------------------------------	--

OBJETIVO 4: Introducir la igualdad de género dentro de la formación continua.

MEDIDA 7: Detección de necesidades de formación de la plantilla trabajadora desde una perspectiva de género.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES	→ Desarrollo de herramientas de recogida de información (cuestionarios) para la detección de necesidades formativas de la plantilla trabajadora, teniendo en cuenta el sexo, en relación al desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo, así como en relación al desarrollo de competencias profesionales que promueva la carrera profesional de toda la plantilla trabajadora. → Elaboración de un Plan Anual de Formación en el que se recoja todas las necesidades formativas recogidas en los cuestionarios de detección de necesidades formativa.		
NIVEL DE PRIORIDAD	2	DPTO. RESPOSNSABLE	Comisión de igualdad y personal responsable de cada departamento.
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS	→ Recursos humanos: Personas integrantes de la comisión de igualdad y responsables de cada departamento que reciba la formación. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, recursos virtuales y material didáctico. → Recursos económicos: coste de la formación y del material de oficina.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ Creación del Plan Anual de Formación. → % de acciones formativas acorde a las necesidades detectadas. → Nº de personas que han recibido formación.		



MEDIDA 8: Formación sobre aplicaciones prácticas de los planes de igualdad en la empresa.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Al menos las personas que componen la comisión de igualdad y personal responsable de cada departamento, recibirán una formación de al menos 5 horas sobre aplicaciones prácticas de los planes de igualdad en las empresas.	
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPONSABLE	Comisión de igualdad y personal responsable de cada departamento.
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: Personas integrantes de la comisión de igualdad y responsables de cada departamento que reciba la formación. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, recursos virtuales y material didáctico. → Recursos económicos: coste de la formación y del material de oficina.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ Nº de personas que han recibido la formación.	

MEDIDA 9: Formación en “Sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” y en “Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista”.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		Inclusión en el Plan de Formación Anual de formación acciones formativas relativas a “Sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” y a “Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista”. Se ofrecerá una formación de al menos 5 horas, en modalidad On line, a la totalidad de la plantilla trabajadora.	
NIVEL DE PRIORIDAD	2	DPTO. RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y/O ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsables de cada departamento que reciba la formación. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, recursos virtuales y libros. → Recursos económicos: coste del material de oficina y coste de la formación.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ Nº de personas que han recibido la formación. → Mediación del nivel de integración del lenguaje inclusivo no sexista pasados tres meses de la formación.	



OBJETIVO 5: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla trabajadora de la empresa.

MEDIDA 10: Elaboración de un documento en el que se recoja un análisis de las cargas familiares de cada persona trabajadora.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Realizar un documento marco donde se recoja un análisis de las cargas familiares de la plantilla trabajadora. → Dicho documento deberá estar segregado por sexo y debe describir el número de hijas/os menores a cargo (edad y sexo) y el número de personas adultas dependientes a cargo (edad, sexo, tipo de dependencia). → Dicho documento servirá para poder ajustar las medidas de conciliación que pueda ofrecer el organismo, a las necesidades específicas de cada situación.	
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPOSNSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de PRL. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ ¿Se ha elaborado del documento? *Si se responde SI el cumplimiento de la acción es total. **Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada.	

MEDIDA 11: Difusión de las medidas concretas ofrecidas por el organismo y las existentes por normativa, para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Realizar un documento marco donde se recogen todas las medidas ofrecidas tanto por el organismo de manera particular como las existentes por normativa que pueden usar la plantilla trabajadora. → Dar a conocer estas medidas a la plantilla mediante una campaña de difusión a través de correos, redes sociales internas, tablón de anuncios o cualquier otro mecanismo de difusión que tenga la empresa.	
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPOSNSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de PRL. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable.	

INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ ¿Se ha elaborado del documento? B.- ¿Se ha dado a conocer el documento? ¿Cómo? *Si se responde SI a las 2 preguntas el cumplimiento de la acción es total. En el caso que se responda SI solamente a 1 pregunta el cumplimiento de la acción es parcial. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. **Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada
----------------------------------	---

MEDIDA 12: Elaboración de un protocolo de bienvenida que se entregue al nuevo personal contratado, sobre sus derechos de conciliación dentro del organismo.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Incorporar en el Protocolo de Bienvenida que se entrega al nuevo personal contratado, sus derechos de conciliación.	
NIVEL DE PRIORIDAD	A	DPTO. RESPOSNSABLE	PRL
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de recursos humanos. → Recursos materiales: material de oficina. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ ¿Se ha incorporado el documento de medidas de conciliación en el Protocolo de Bienvenida? → ¿Se está entregando a todas las nuevas contrataciones? Especificar modo de entrega. *Si se responde SI a las 2 preguntas el cumplimiento de la acción es total. En el caso que se responda SI solamente a 1 pregunta el cumplimiento de la acción es parcial. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. **Una vez logrado el cumplimiento de la primera acción no se tendrá que volver a evaluar. La segunda acción se evaluará anualmente.	

OBJETIVO 6: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

MEDIDA 13: Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		→ Diseñar y editar un protocolo específico contra el acoso sexual, por razón de sexo, al marco normativo existente. → Realizar máxima difusión del protocolo con la colaboración de las personas representantes sindicales.	
NIVEL DE PRIORIDAD	1	DPTO. RESPONSABLE	RRHH y Empresa responsable de RRLL.
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de recursos humanos y sindicatos. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, tablero de anuncios. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ ¿Se ha diseñado el protocolo? → ¿Ha sido el protocolo aprobado por la Comisión de Igualdad? → ¿Se ha dado a conocer el Protocolo a todo el personal trabajador? → Nº de personas alcanzadas. * Si se responde SI a las 3 preguntas el cumplimiento de la acción es total. Si se responde SI solamente a 2 preguntas el cumplimiento de la acción es parcial. En el caso que se responda SI solamente a 1 pregunta la acción se encuentra en fase de realización. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. **Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada.	



MEDIDA 14: Campaña de sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razones de sexo			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		Realizar una formación extensiva a toda la plantilla trabajadora de al menos 3 horas , para sensibilizar y dar a conocer las distintas formas de acoso, medidas de protección de la víctima, medidas sancionadoras para la persona que acosa y funcionamiento del protocolo establecido para tal fin.	
NIVEL DE PRIORIDAD	2	DPTO. RESPONSABLE	RRHH
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de recursos humanos y especialista contratada para la formación. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, sala para la formación, proyector y ordenador. → Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable y coste de la formación.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN		→ ¿Se ha realizado la formación? → ¿Se ha impartido la formación a toda la plantilla trabajadora de la empresa? → ¿Se ha facilitado el protocolo a todas las nuevas contrataciones? *Si se responde SI a las 3 preguntas el cumplimiento de la acción es total. Si se responde SI solamente a 2 preguntas el cumplimiento de la acción es parcial. En el caso que se responda SI solamente a 1 pregunta la acción se encuentra en fase de realización. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. ** En la segunda pregunta cuando la respuesta sea negativa se tiene que indicar el número de trabajadores y trabajadoras que han realizado la formación. ***Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada.	

MEDIDA 15: Identificación de riesgos laborales diferenciados entre hombres y mujeres y riesgos laborales asociados a las desigualdades de género que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.			
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES		Se analizará el protocolo de RRLL para identificar la diferenciación de los distintos riesgos, según sexo. Para ello, se elaborará un cuestionario que se pasará a la totalidad de la plantilla trabajadora para conocer cómo valora la afectación de los posibles RRLL asociados a cada puesto de trabajo, según sexo. También se identificará si las posibles desigualdades de género que existan o la falta de diferenciación por sexo en la afectación de los riesgos, pueden afectar a la salud de las trabajadoras: elaborar pequeño informe.	
NIVEL DE PRIORIDAD	4	DPTO. RESPONSABLE	Servicio de prevención de RRLL
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICOS		→ Recursos humanos: responsable de RRHH y especialista en salud laboral. → Recursos materiales: material de oficina, conexión a internet, recursos online y físicos.	





IMGEMA
INSTITUTO MUNICIPAL
DE GESTIÓN
MEDIOAMBIENTAL

	→ Recursos económicos: coste del material de oficina, coste de la impresión de materiales, coste del tiempo invertido de la persona responsable y coste de la asesoría externa si se considera necesaria.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	→ ¿Se ha realizado el cuestionario? → ¿Se ha pasado el cuestionario a la plantilla? → ¿Se ha realizado un informe con las conclusiones del cuestionario? → ¿Se ha elaborado el informe sobre cómo afectan las desigualdades de género a la salud de los trabajadores y trabajadoras? *Si se responde SI a las 4 preguntas el cumplimiento de la acción es total. Si se responde SI solamente a 3 preguntas el cumplimiento de la acción es parcial. En el caso que se responda SI solamente a 1 o 2 preguntas la acción se encuentra en fase de realización. Si no hay respuestas positivas la acción no se ha realizado. **Una vez logrado el cumplimiento total no es necesario volver a evaluar esta acción, que se considerará realizada.

FIRMANTE
AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

NIF/CIF
P1402100J

FECHA Y HORA
13/05/2024 09:12:40 CET

CÓDIGO CSV
d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

URL DE VALIDACIÓN
<https://sede.cordoba.es>



ANEXOS

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ESPACIO PARA EL ACTA

COMUNICADO A LA PLANTILLA TRABAJADORA

ESPACIO PARA EL COMUNICADO

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ESPACIO PARA EL ACTA

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

Dirección de verificación del documento: <https://sede.cordoba.es>

Hash del documento: 92fea454a4c17fd3bf5481b8542588d9ff3bdaeaaa32f06c779acd0180fc5bba187d0f21c46326571367b
bc18fc31436755cc262cf1ade57bb64c95360a4be46

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Version NTI: <http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e>

Identificador: ES_LA0000034_2024_00000000000000000000020755987

Órgano: L01140214

Fecha de captura: 13/05/2024 09:12:38

Origen: Administración

Estado elaboración: Otros

Formato: PDF

Tipo Documental: Otros

Tipo Firma: XAdES internally detached signature

Valor CSV: d6efbb84d1d3b102162a32087bb6a8931a036079

Regulación CSV: Decreto 3628/2017 de 20-12-2017



Código QR para validación en sede



Código EAN-128 para validación en sede

Ordenanza reguladora del uso de medios electrónicos en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:
https://sede.malaga.es/normativa/ordenanza_reguladora_uso_medios_electronicos.pdf

Política de firma electrónica y de certificados de la Diputación Provincial de Málaga y del marco preferencial para el sector público provincial (texto consolidado):
https://sede.malaga.es/normativa/politica_de_firma_1.0.pdf

Procedimiento de creación y utilización del sello electrónico de órgano de la Hacienda Electrónica Provincial:
https://sede.malaga.es/normativa/procedimiento_creacion_utilizacion_sello_electronico.pdf

Acuerdo de adhesión de la Excm. Diputación Provincial de Málaga al convenio de colaboración entre la Administración General del Estado (MINHAP) y la Comunidad Autónoma de Andalucía para la prestación mutua de soluciones básicas de Administración Electrónica de fecha 11 de mayo de 2016:
https://sede.malaga.es/normativa/ae_convenio_j_andalucia_MINHAP_soluciones_basicas.pdf

Aplicación del sistema de Código Seguro de Verificación (CSV) en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:
https://sede.malaga.es/normativa/decreto_CSV.pdf