



AYUNTAMIENTO DE CARMONA

**ANUNCIO: “I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE CARMONA Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO”****ÓRGANO: PLENO ORDINARIO (PUNTO N° 2)****FECHA: 30 de mayo de 2025**

“PUNTO N° 2.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL I PLAN DE IGUALDAD AYTO. DE CARMONA Y PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Por la Sra. Delegada de Recursos Humanos, Recursos Económicos y Guadajoz y de orden de la Presidencia, se da lectura al dictamen de la Comisión Informativa de Ciudadanía en Sesión Ordinaria, de fecha 26 de mayo de 2025, cuyo tenor literal es el siguiente:

“El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Excmo. Ayuntamiento de Carmona se acoge a un extenso marco normativo que incluye la legislación internacional, el marco legal europeo, nacional y autonómico.

Los Planes de Igualdad en los Ayuntamientos son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Con el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Carmona se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

Aunque en un primer momento pueda parecer que no existen desigualdades en el ámbito laboral de las Administraciones Públicas, los informes de diagnóstico elaborados en éstas arrojan datos que contradicen esta creencia:

- El acceso a la función pública está basado en el principio de igualdad, siendo uno de los motivos por los que se presentan más mujeres que hombres a procesos de selección de personal. Pero si atendemos a la distribución de personal, observamos como mujeres y hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales, conforme a la distribución social de roles. Es la llamada segregación horizontal.

- En cuanto a la carrera profesional, sí está basada en los principios de mérito, igualdad y capacidad, las mujeres obtienen el mismo resultado que los hombres, al contrario que ocurre si es de libre designación, en el que los hombres salen favorecidos. De hecho, sigue existiendo un techo de cristal en determinados niveles de la administración como los puestos directivos. Es la llamada segregación vertical.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1 en <https://sede.carmona.org>

FIRMANTE - FECHA

JUAN MANUEL AVILA GUTIERREZ (AYUNTAMIENTO DE CARMONA) - ALCALDE - 25/07/2025
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=ZIURTAPEN ETA ZERBITZU ENPRESA-EMPRESA DE CERTIFICACION Y SERVICIOS IZENPE S.A., C=ES - 25/07/2025 14:15:49

EXPEDIENTE : 2024022000000047
Fecha: 07/06/2024
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

CSV: 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1





AYUNTAMIENTO DE CARMONA



- Muchas mujeres eligen trabajar en la Administración Pública por la mayor posibilidad de conciliar su vida profesional, familiar y personal. Esto hace que sean ellas las que solicitan medidas de conciliación, las cuales suponen reducciones en sus retribuciones y limitaciones en su carrera profesional.

- Respecto a las retribuciones, mujeres y hombres cobran igual en el mismo puesto de trabajo. Y aunque esto nos hiciese pensar que no existe brecha salarial, analizando algunos aspectos como: que las mujeres ocupan menos puestos directivos con salarios más altos, que son mayoría en sectores feminizados con salarios más bajos, que son ellas las que solicitan más permisos de conciliación con la merma económica que supone en su salario, que los complementos salariales como nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad u horas extras son percibidas mayoritariamente por hombres..., nos lleva a reconocer la existencia de una brecha salarial también en las Administraciones Públicas.

Ante esta situación y a tenor de lo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las Administraciones Públicas deben asumir el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público tanto en el acceso como en las condiciones laborales y sensibilizando y capacitando a todo el personal en igualdad. Sus políticas de personal deben tener como eje central las políticas de igualdad y entre sus objetivos, facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal, facilitar la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos; prevenir y proteger situaciones de especial riesgo, como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

Igualmente el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el 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 713/2021, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Los Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas son una herramienta fundamental para conseguir estos objetivos y son una obligación recogida en las normas detalladas en el presente documento, el Excmo. Ayuntamiento de Carmona, como Administración Pública consciente de estas situaciones, además de promover la igualdad de cara a la ciudadanía a través de los Planes Municipales de Igualdad, quiere ser ejemplo dentro de su propia organización, con la aprobación de su **I Plan de Igualdad para empleadas y empleados municipales y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**.

En el expediente administrativo constan las actas de constitución de la Comisión Negociadora



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1 en <https://sede.carmona.org>

FIRMANTE - FECHA

JUAN MANUEL AVILA GUTIERREZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)- ALCALDE - 25/07/2025
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=ZIURTAPEN ETA ZERBITZU ENPRESA-EMPRESA DE CERTIFICACION Y SERVICIOS IZENPE S.A., C=ES - 25/07/2025 14:15:49

EXPEDIENTE :: 2024022000000047
Fecha: 07/06/2024
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

CSV: 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1





IO. AYUNTAMIENTO DE CARMONA



y posteriores actas de reunión de fecha 9 de mayo de 2024, 26 de junio de 2024, 16 de octubre de 2024, 17 de enero de 2025, 4 de marzo de 2025 y 12 de mayo de 2025 de la Comisión Negociadora aprobándose por unanimidad de todos los miembros de la Comisión Negociadora tanto el Plan de Igualdad como el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Carmona.

Asimismo, consta en el expediente informe técnico de la Jefa de Servicios de RR.HH. de fecha 20 de mayo de 2025.

Por todo cuanto antecede, la Delegación de Recursos Humanos de este Excmo. Ayuntamiento, propone al Pleno Municipal la adopción de los siguientes acuerdos:

1º.- Aprobación del I Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento del Excmo. Ayuntamiento de Carmona, cuya vigencia es de cuatro años desde el 30 de mayo de 2025 hasta el 29 de mayo de 2029.

2º.- Dar traslado del presente acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

3º.- Dar cuenta del presente acuerdo al Servicio de RR.HH., Delegación para la Igualdad y a los representantes legales de los trabajadores.”

Finalizado el turno de intervenciones, el Pleno Municipal, en votación ordinaria y por unanimidad de los Sres. Capitulares asistentes, acuerda aprobar el dictamen que antecede en sus justos términos.

Lo que se hace público a efectos de información pública.

Carmona, a fecha de la firma electrónica.

EL ALCALDE
D. Juan Manuel Ávila Gutiérrez



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1 en <https://sede.carmona.org>

FIRMANTE - FECHA
JUAN MANUEL AVILA GUTIERREZ(-AYUNTAMIENTO DE CARMONA)- ALCALDE - 25/07/2025
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=ZIURTAPEN ETA ZERBITZU ENPRESA-EMPRESA DE CERTIFICACION Y SERVICIOS IZENPE S.A., C=ES - 25/07/2025 14:15:49

EXPEDIENTE :: 2024022000000047
Fecha: 07/06/2024
Hora: 00:00
Und. reg: REGISTRO GENERAL

CSV: 07E900286F8F00W5L4J3R4G2J1

