



I PLAN DE IGUALDAD PARA LA PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

30 abril 2026



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 1 DE 90

FIRMANTE

SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF

****210**

FECHA Y HORA

13/05/2026 09:30:42 CEST

URL DE VALIDACIÓN

<https://verifica.cordoba.es/>

*I Plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento de Córdoba
2026-2030*

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 2 DE 90

0. INDICE

	Págin
	a
I. Contextualización	3
II. Comisión Negociadora	5
III. Ámbito funcional, personal y temporal	6
IV. Resumen diagnóstico de situación	7
V. Ejes, objetivos y medidas	10
VI. Recursos materiales	29
VII. Seguimiento y evaluación	30
VIII. Procedimiento de modificación	30
IX. Cronograma	31

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 3 DE 90

I. CONTEXTUALIZACIÓN

El Ayuntamiento de Córdoba ha elaborado el presente Plan de Igualdad para su personal, dando respuesta a su compromiso en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a las obligaciones señaladas en la normativa.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, dispone, en su artículo 5, la obligación garantizar el principio igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, tanto público como privado. El artículo 51 de la misma ley establece los criterios generales que deben regir la actuación de las Administraciones en relación con el empleo público, en aplicación de ese mismo principio y determina que deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

Además de la Ley Orgánica 3/2007, el **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** recoge en su disposición adicional séptima la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar planes de igualdad dirigidos a su personal:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

Esta disposición también determina la creación de un Registro de Planes de Igualdad específico para las Administraciones Públicas, al que éstas deberán remitir sus planes de igualdad y sus protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, de manera obligatoria. Dicho registro se crea en 2023, por la [Resolución de 16 de marzo, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#) (más tarde modificada por la [Resolución de 13 de julio de 2023](#))

Finalmente, [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#), amplía y concreta las obligaciones de las Administraciones públicas en

relación con la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:

1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

(artículo 13 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)

II. COMISIÓN NEGOCIADORA

La disposición adicional séptima del EBEP establece también que “El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública”, por lo que, en cumplimiento esta disposición y de la normativa aplicable relativa a la negociación colectiva, se procedió a constituir la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba, con fecha de 17 de diciembre de 2025 compuesta, de manera paritaria, por representantes del Ayuntamiento y la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes legitimadas que han constituido la Comisión Negociadora, y han negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad son:

- En representación del Ayuntamiento:
 - o D^a Cintia Bustos Muñoz. Teniente Alcalde Delegada de Recursos Humanos y Salud Laboral.
 - o D^a. Lourdes Fernández Torres. Directora General de Recursos Humanos y Salud Laboral.
 - o D. Francisco de Paula Otero. Jefe de gabinete de RRHH y Salud Laboral.
 - o D^a Esther Crespo Mancebo. Técnica de Administración General. Delegación de Igualdad.
 - o Secretaria: D^a Rosario García Alijo. Secretaria de Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral.
- En representación de las personas trabajadoras:
 - o D. Juan Miguel Carvajal Molina. (Organización sindical CGT)
 - o D^a. M^a Luz Fernández Ruiz. (Organización sindical CGT)
 - o D. Pedro Nazario Castellero Jurado. (Organización sindical CCOO)
 - o D. Rafael Chacón Reina. (Organización sindical CCOO)
 - o D. Vicente del Río Macía. (Organización sindical CSIF)
 - o D. Antonio David Prieto López. (Organización sindical UGT)

III. ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tiene por objeto principal la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo público del Ayuntamiento de Córdoba y plantear los objetivos concretos que se deriven del diagnóstico de situación realizado de forma previa, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

El Plan será de aplicación al personal de todos los Centros, Unidades o Servicios dependientes de este Excmo. Ayuntamiento, en concreto, a:

- a) A los/as empleados/as en Régimen Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

- b) A los/as funcionarios/as, de carrera, interinos/as y en prácticas del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

En lo que sea posible, las medidas que contiene este plan, serán de aplicación también a los trabajadores y trabajadoras que estén vinculados/as al Ayuntamiento por relaciones laborales fruto de contratos de carácter temporal que pudieran originarse a consecuencia de convenios o acuerdos establecidos por el Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, o en el marco de subvenciones otorgadas al mismo para el desarrollo de programas especiales.

El plan se acuerda con una vigencia de 4 años, contados desde la fecha de su aprobación (abril de 2026) hasta abril de 2030.

IV. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los objetivos y medidas del presente plan se han diseñado para dar respuesta a las necesidades y áreas de mejora, identificadas en el Ayuntamiento a través del diagnóstico previo, realizado entre mayo de 2025 y marzo de 2026, a partir de datos de 2024.

El diagnóstico ha sido elaborado siguiendo las obligaciones en materia de igualdad señaladas en la normativa en vigor para las administraciones locales, e incorporando, además, otros datos y análisis, que superan dichas obligaciones y permiten un mejor diagnóstico y una imagen más detallada de las posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres de la organización.

En este apartado se ofrece un resumen de los puntos fuertes y aspectos de mejora hallados en el diagnóstico, incidiendo especialmente en las áreas de mejora, dado que son las cuestiones que sirven de referencia para definir los objetivos de intervención y medidas contempladas en el plan de igualdad.

Puntos fuertes

Uno de los elementos a destacar en la gestión de personal es el **mínimo porcentaje de temporalidad de la plantilla**, con una baja contratación temporal tanto de mujeres como de hombres.

A la luz de los datos relativos a la antigüedad, se observa que, en los últimos 10 años, se está produciendo una renovación de la plantilla municipal, que ha determinado la incorporación de más trabajadoras a la entidad. Un 55% de plantilla femenina se ha incorporado en los últimos 10 años. Si bien la menor antigüedad de las trabajadoras en la entidad no es un dato positivo desde una óptica de género, sí nos está indicando una elevada incorporación de mujeres al Ayuntamiento en la última década.

Se observa una elevada presencia de trabajadoras en los grupos A1 y, sobre todo, en el A2 de funcionariado, y en el B de personal laboral. Sin entrar en el análisis del acceso determinados puestos de la entidad y a puestos de responsabilidad (segregación horizontal y vertical), no se observan indicios de especiales obstáculos a la incorporación de trabajadoras a los puestos en los grupos profesionales altos e intermedios.

El Ayuntamiento dispone de un Plan de Conciliación que, si bien debe ser actualizado y cuyos resultados deben sistematizarse y evaluarse, indica el interés de la entidad en proceder a y estabilizar las medidas en esta materia, fundamental para eliminar algunos obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres.

Por otro lado, junto con el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento ha abordado la elaboración de un **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo** que, a fecha de cierre de este diagnóstico, está finalizado y pendiente de aprobación y firma.

Áreas de mejora

La plantilla se encuentra **masculinizada**, con un porcentaje de mujeres que no llega a alcanzar una situación de equilibrio. Si bien es verdad que en la última década se ha producido la incorporación de un importante volumen de la plantilla femenina, los resultados de los procesos de acceso a la entidad en los últimos tres años que se han analizado, indican que esa dinámica de incorporación de trabajadoras puede estar viéndose revertida.

Se produce una marcada **segregación por sexo** en los puestos de trabajo, basada en una tradicional división de ocupaciones entre mujeres y hombres.

Hay una importante masculinización de determinadas áreas de actividad del Ayuntamiento, como Policía Local y Extinción de incendios que, dado el elevado volumen de personal en estas dos áreas, desencadena que se extiendan las diferencias entre mujeres y hombres en distintas condiciones de contratación asociadas a estos puestos: mayor porcentaje de hombres con contratos de funcionario, de administración especial, acceso a determinados complementos y compensaciones, especial concentración de trabajadores en el subgrupo C1 de funcionario.

Por su parte, las trabajadoras tienen una mayor presencia relativa (en relación a la distribución sobre el total de cada sexo) en los contratos de interinidad y entre el funcionario de administración general, y en los grupos A1, A2 y C2. Los puestos que muestran una mayor feminización son los relacionados con trabajos auxiliares y/o de cuidado y con lo social (Auxiliar administrativo/a, Trabajador/a social, auxiliar de clínica, Educador/a social), en los que, además, se encuadra un menor número de personas que en el caso de los puestos masculinizados.

Por otro lado, hay que señalar que las trabajadoras se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad, entre los que las trabajadoras representan solamente un 32,4% del total frente al 67,6% que representan los trabajadores. En los niveles de responsabilidad intermedia sí tienen un peso mayor las mujeres, pero en un porcentaje que responde al concepto de presencia equilibrada por sexo.

La elevada segregación, tanto horizontal como vertical, **tiene una incidencia directa sobre las retribuciones**, relacionadas sobre todo con el mayor acceso de los trabajadores a determinados conceptos salariales y a complementos de mayor cuantía,

y forma parte de los factores desencadenantes de la brecha de género en las retribuciones.

V. EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales:

El I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Córdoba tiene por objeto principal la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman la plantilla del Ayuntamiento y, para conseguirlo, se plantean los siguientes objetivos generales:

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, niveles, y áreas de la entidad
2. Corregir las desigualdades detectadas en los diferentes ámbitos de la gestión de personal que realiza la entidad
3. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal
4. Incrementar el conocimiento y sensibilización en materia de igualdad de todo el personal que trabaja en la entidad y, específicamente en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
5. Fomentar un uso corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como el acoso moral en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Córdoba.
7. Promover el uso de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.

Ejes de intervención:

En relación con estos objetivos generales, se han diseñado diferentes medidas, organizadas en **7 ejes de intervención** que han sido ordenados y priorizados en función de la valoración de su grado de importancia-impacto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados encontrados en el diagnóstico. Los ejes de intervención son los siguientes:

- EJE 1: Selección y contratación
- EJE 2: Formación
- EJE 3: Promoción
- EJE 4: Conciliación y corresponsabilidad
- EJE 5: Retribuciones
- EJE 6: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y del acoso moral
- EJE 7: Comunicaciones

Dentro de cada uno de los ejes se establecen distintos **objetivos específicos y medidas** de actuación, y para cada una de las medidas se definen el plazo de ejecución, las personas o departamentos responsables y los indicadores previstos para el seguimiento y evaluación. Los recursos materiales necesarios para la puesta en marcha se detallan en un apartado específico para todas las medidas del plan.

Objetivos específicos y medidas:

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1	Favorecer el acceso de mujeres a los puestos, departamentos y unidades en los que estén infrarrepresentadas
-------------------	--

Objetivo 2	Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección
-------------------	--

Objetivo 3	Garantizar que no se produce un impacto de género negativo en
-------------------	--

los procesos de acceso al empleo público y selección de personal

Objetivo 4 Valorar los conocimientos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las pruebas de acceso al empleo público

Medida 1	Generalización de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de empleo público Se revisarán las convocatorias, con el fin de detectar y sistematizar la eliminación los usos sexistas del lenguaje.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se produzcan convocatorias de empleo en el Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y la Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº total de textos de convocatorias de empleo público revisados y corregidos – % de convocatorias redactadas en lenguaje inclusivo con respecto del total de convocatorias publicadas tras la aprobación del Plan de Igualdad.

Medida 2	Valoración como mérito de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se produzcan convocatorias de empleo en el Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que se presentan a procesos de selección con formación en igualdad. – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que presentan documentación acreditativa de formación en igualdad en la fase de méritos. – % de procesos selección en los que se valora como mérito la formación en género. – Nº de mujeres y nº de hombres que poseen formación en igualdad, de al menos 20 horas de duración, en cada proceso de selección. – Actuaciones puestas en marcha para valorar la formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Medida 3	Eliminación del requisito de la estatura mínima en las bases para la provisión de plazas de policía local
Plazo de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación del requisito en los procedimientos genéricos que se tengan como referencia en 2026 • Comprobación de que no aparece el criterio cada vez que elabore una nueva convocatoria
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Seguridad Ciudadana y Vía Pública
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que se presentan a convocatorias de policía local. – Actuaciones puestas en marcha para fomentar la eliminación de este requisito. – Evolución del porcentaje de mujeres que se presentan a las pruebas de selección de policía local. – Nº de convocatorias en las que se elimina el requisito de la estatura. – Nº de plazas, desagregadas por sexo, en las que se elimina el requisito.

Medida 4	En los procesos de selección en los que intervienen subcontratas, se garantizará la objetividad de las pruebas y entrevistas de selección, así como la exclusión de aquellas preguntas no directamente relacionadas con los requerimientos del puesto o que se refieran a la situación personal o familiar de la persona candidata
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se produzcan convocatorias de empleo en el Ayuntamiento en las que se utilicen subcontratas
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de convocatorias en las que intervienen subcontratas revisadas para comprobar la objetividad del proceso y porcentaje respecto al total de este tipo de convocatorias – Nº de procesos de selección en los que se han supervisado los guiones de entrevistas para comprobar la objetividad de las preguntas y la no existencia de preguntas referentes a la situación personal o familiar de la persona candidata, y porcentaje sobre el total de procesos en los que intervienen subcontratas

Medida 5	En los procesos selectivos, se otorgará a la entrevista de selección el menor peso relativo en la puntuación final, priorizando las pruebas objetivas, como las psicotécnicas o las de conocimientos
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se produzcan convocatorias de empleo en el Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de procesos en los que se da prioridad a las pruebas de conocimientos y psicotécnicas – Baremos – tipo adoptados que otorgan a la entrevista un peso no decisivo en la puntuación final

Medida 6	Garantía de la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección. En caso de que la composición de un tribunal no sea paritaria por sexo, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se desarrollen procesos de selección y de promoción en el Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de tribunales de selección y de comisiones valoración que responden a una composición paritaria por sexo y porcentaje sobre el total de los constituidos en cada período • Nº de tribunales de selección y de comisiones valoración que no responden a una composición paritaria por sexo y de los que se emite informe de las causas, y porcentaje sobre el total de los constituidos de forma no equilibrada en cada período

Medida 7	<p>Análisis del impacto de género de los procesos de selección y promoción con el fin de detectar, si en alguna de sus fases, existen elementos que estén teniendo un impacto negativo en el acceso de las mujeres</p> <p>Para ello, deberán recogerse datos desagregados por sexo del nº de candidaturas presentadas a cada puesto, nº de personas que superan cada fase del proceso y nº de personas</p>
-----------------	---

	seleccionadas
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que planteen procesos de selección o de promoción interna en el Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral. Tribunales de los procesos selectivos.
Indicadores	– Nº de procesos selectivos y de promoción que incorporan informes de impacto de género y porcentaje sobre el total de los realizados en cada periodo
Medida 8	Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto de género negativo, garantizando la no discriminación por razón de sexo
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan, cada vez que se detecten posibles impactos de género negativos en el planteamiento de los procesos selectivos y de promoción interna
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Nº de convocatorias de procesos de selección y de promoción revisadas y corregidas, y porcentaje sobre las realizadas en cada periodo. – Características de las pruebas selectivas y de promoción en las que ha sido detectado un impacto negativo de género

Medida 9	Estudiar jurídicamente la posible implantación de la siguiente acción positiva: <ul style="list-style-type: none"> - Incluir en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso, provisión por promoción interna y bolsas de empleo, un criterio de desempate favorable a las mujeres, ante igualdad en los criterios de mérito, capacidad, e idoneidad, en aquellas categorías profesionales en las que su representación no alcance el 40% del total E incorporación, en su caso, de la acción positiva a favor de las mujeres como criterio de desempate
Plazo de ejecución	Estudio jurídico: 2027 Aplicación, en su caso, de la acción positiva en cada convocatoria de acceso al empleo, de promoción o bolsas de trabajo, a partir de los resultados del estudio
Responsable/s implantación	Dirección Jurídica
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados obtenidos con el estudio jurídico - (En caso afirmativo) Nº de convocatorias en las que se

	incorpora la acción positiva a favor de las mujeres y porcentaje sobre el total de convocatorias realizadas en cada período
--	---

EJE 2: FORMACIÓN

Objetivo 5	Promover a capacitación de todo el personal municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres
-------------------	---

Objetivo 6	Favorecer el desarrollo profesional equilibrado de mujeres y hombres, así como el acceso a mujeres a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas
-------------------	--

Medida 10	Inclusión de un módulo de igualdad en todas las acciones formativas de los planes anuales de formación a empleados/as públicos/as del Ayuntamiento
Plazo de ejecución	Durante todo el desarrollo del plan de igualdad, cada vez que se redacte un plan anual de formación a empleados/as públicos/as del Ayuntamiento
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y tipo de acciones formativas en las que se incluye el módulo de igualdad, incluyendo si son obligatorias o voluntarias. – Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han participado en las acciones formativas en materia de igualdad. – Nº total de horas de formación en materia de igualdad impartidas y porcentaje sobre el total de horas de formación impartidas.

Medida 11	Realización de formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Nº de acciones formativas en comunicación incluyente que se

	<p>han realizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nº y porcentaje de personal formado en lenguaje inclusivo.
--	--

Medida 12	Realización de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales
Plazo de ejecución	En cada plan anual de formación durante la vigencia del plan de igualdad
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> — Nº y tipo de acciones formativas especializadas sobre igualdad, incluyendo si son obligatorias o voluntarias incluidas en cada plan anual de formación- – Nº y tipo de acciones formativas especializadas sobre igualdad, incluyendo si son obligatorias o voluntarias realizadas al finalizar el plan de igualdad incluidas en cada plan anual de formación – Nº y porcentaje de trabajadoras y trabajadores por departamentos, desagregadas por sexo, que han participado en las acciones formativas para incorporar la perspectiva de género.

Medida 13	Dar preferencia a las trabajadoras en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación destinados a la promoción profesional a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas
Plazo de ejecución	En cada plan anual de formación, durante la vigencia del plan de igualdad
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que participaron en los cursos de formación destinados a la promoción profesional. – Nº de mujeres que participaron en los cursos de formación destinados a la promoción profesional, y porcentaje sobre el total de trabajadoras. – Evolución del porcentaje de mujeres que promocionan al finalizar la ejecución del plan.

Medida 14	Programación de acciones formativas específicamente
------------------	--

	dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas
Plazo de ejecución	En cada plan anual de formación, durante la ejecución del plan de igualdad
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de acciones formativas dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas. – Nº y porcentaje de trabajadoras que participan en acciones formativas para facilitar su promoción y acceso a puestos en los que están infrarrepresentadas – Nº y porcentaje de trabajadoras que han promocionado a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas al finalizar la ejecución del plan

Medida 15	Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación
Plazo de ejecución	En cada plan anual de formación, durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de personas, desagregadas por sexo y causa, que acceden a cursos de reciclaje – Nº de acciones formativas realizadas por trabajadoras y trabajadores que han estado de permiso por paternidad, maternidad, excedencia o mujeres víctimas de violencia de género.

EJE 3: PROMOCIÓN

Objetivo 7 Fomentar la promoción profesional de las mujeres a puestos de

responsabilidad

Objetivo 8	Garantizar que no se produce un impacto de género negativo en los procedimientos de promoción interna
-------------------	--

Objetivo 9	Favorecer el acceso de mujeres a los puestos, categorías y departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas, de manera que se alcance un 10% de incremento del número de mujeres al finalizar el plan
-------------------	--

Medida 16	Inclusión, en las bases de los procesos de promoción interna, de un criterio de desempate favorable a las mujeres para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia en el acceso a aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que su representación no alcance el 40% del total
Plazo de ejecución	Inclusión en las bases- tipo: 2027 Inclusión en cada convocatoria a partir de 2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de trabajadoras que se han visto beneficiadas por la inclusión del criterio de desempate. – Nº de procesos de promoción interna en los que se incorpora este criterio de desempate y porcentaje sobre el total de procesos de promoción para puestos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

Medida 17	Revisión de las bases de los procesos de promoción interna con el fin de identificar y corregir aquellos elementos que puedan tener un impacto negativo en la promoción de las mujeres, tales como la exigencia de disponibilidad horaria
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad, cada vez que se convoquen procesos de provisión de personal por promoción interna
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral, con la colaboración del Departamento de Mujer e Igualdad
Indicadores	– Nº de procesos de promoción con las bases revisadas y corregidas y porcentaje sobre el total de los desarrollados en cada anualidad

	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de mujeres que promocionan y porcentaje sobre el total de las que participan en procesos de promoción realizados en el periodo de vigencia del plan.
--	---

Medida 18	Difusión a la plantilla, de manera transparente, de las convocatorias de provisión de puestos por promoción interna
Plazo de ejecución	En cada oferta de empleo público del Ayuntamiento, durante la vigencia del plan de igualdad y en cada convocatoria
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y tipología de medios a través de los cuales se ha hecho la difusión. – Nº de convocatorias publicadas en el sistema de comunicación interna y porcentaje sobre el total de las realizadas.

Medida 19	Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de promoción interna Se revisarán las convocatorias de promoción, con el fin de detectar y sistematizar la eliminación los usos sexistas del lenguaje.
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad, cada vez que se convoquen procesos de provisión de personal por promoción interna
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos, con la colaboración del Departamento de Mujer e Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº total de textos de convocatorias de promoción revisados y corregidos – % de convocatorias redactadas en lenguaje inclusivo con respecto del total de convocatorias publicadas tras la aprobación del Plan de Igualdad.

Medida 20	Valoración, como mérito, la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad, cada vez que se convoquen procesos de provisión de personal por promoción interna

Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, que se presentan a procesos de promoción profesional con formación en igualdad. – Nº y porcentaje de personas, desagregadas por sexos, que presentan documentación acreditativa de formación en igualdad en la fase de méritos en los procesos de promoción profesional. – Actuaciones puestas en marcha para valorar la formación en igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional – % de procesos de promoción en los que se valora como mérito la formación en género. – Porcentaje de incremento de personas con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles de la clasificación profesional del Ayuntamiento.

EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 10	Asegurar a todo el personal del Ayuntamiento el acceso a información sobre sus derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
--------------------	---

Objetivo 11	Realizar seguimiento y análisis del uso de medidas facilitadoras para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
--------------------	--

Medida 21	Publicación del plan de conciliación en el sistema de comunicación interna de la plantilla
Plazo de ejecución	2026
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Verificación de la publicación del plan de conciliación y corresponsabilidad en el sistema de comunicación interna de la plantilla. – Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que

	<p>acceden a la publicación del plan de conciliación a través del sistema de comunicación interna.</p> <ul style="list-style-type: none"> – % de personas trabajadoras informadas
--	--

Medida 22	Imposición de topes horarios de obligado cumplimiento que no permitan la extensión de la jornada laboral ni la duración de reuniones más allá de la jornada laboral establecida
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Elaboración y publicación de decreto de alcaldía o fórmula similar informando a todo el personal de la obligación de establecer y respetar los topes horarios para la no extensión de la jornada laboral. – Porcentaje de convocatorias de reuniones que respetan los topes horarios sobre el total de reuniones convocadas por cada departamento – Verificar que las reuniones no tengan una duración superior a la jornada laboral establecida. – % de personas trabajadoras informadas

Medida 23	Realización de una campaña para promover la corresponsabilidad entre el personal municipal y fomentar entre los trabajadores la utilización de las medidas de conciliación del Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2029
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Verificación de la elaboración de campañas informativas sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. – Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo tras la realización de las campañas. – Acciones de difusión puestas en marcha – % de trabajadores informados. – Evolución en el porcentaje de hombres que solicitan permisos, excedencias y medidas de conciliación desde la puesta en marcha de la medida

Medida 24	Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de
------------------	--

	selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos de embarazo o parto debidamente acreditados. Se deberá de expresar esta posibilidad en la convocatoria
Plazo de ejecución	Desde la entrada en vigor del plan de igualdad, cada vez que se desarrollen procesos de selección.
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Nº de convocatorias de selección que mencionan expresamente esta posibilidad y porcentaje sobre el total de las realizadas en cada periodo
Medida 25	Preferencia en la elección del turno de vacaciones a los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de edad o que tengan personas dependientes a cargo con el fin de que les coincidan con los periodos de vacaciones escolares. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial
Plazo de ejecución	2029
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que solicitan preferencia en la elección de turno en las vacaciones en las condiciones especificadas.

Medida 26	Revisión de los resultados del Plan de Conciliación de la entidad con el fin de determinar su impacto en las posibilidades de conciliar vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y, en su caso, introducir medidas que contribuyan a equilibrar las posibilidades de ambos sexos
Plazo de ejecución	2028
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Revisión de los resultados por sexo del Plan de Conciliación realizada – Nº y tipo de medidas introducidas para equilibrar las posibilidades de conciliación por parte de trabajadores y trabajadoras, en caso necesario

Medida 27	Fraccionamiento del tiempo de trabajo en los turnos extra en
------------------	---

	bloques, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral personal y familiar
Plazo de ejecución	2028
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Número de trabajadores y trabajadoras que se acogen a esta medida y porcentaje sobre el total de los/as que realizan trabajo a turnos (desagregado por sexo)
Medida 28	Preferencia en la elección de las fechas de disfrute del descanso compensatorio para el personal con menores de 12 años o dependientes a cargo, que realice servicios en festivos/noches
Plazo de ejecución	2028
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Número de trabajadores y trabajadoras que se acogen a esta medida y porcentaje sobre el total de los/as que realizan jornadas extraordinarias en festivo o noches (desagregado por sexo)

Medida 29	Acreditación de la menstruación incapacitante mediante informe ginecológico, sin que las trabajadoras afectadas tengan que acudir cada mes a los servicios de salud
Plazo de ejecución	2026
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	– Número de trabajadoras que se acogen a esta medida

EJE 5: RETRIBUCIONES

Objetivo 12	Mantener la igualdad de retribución por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia salarial y la ausencia de sesgos de género en la política retributiva del Ayuntamiento
--------------------	--

Medida 30	Análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos puestos feminizados de salarios más bajos y
------------------	---

	establecer un plan para su subsanación
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Informe del análisis realizado. – Plan de subsanación diseñado. – Nº y tipo de medidas del plan de subsanación aplicadas – Porcentaje de reducción de las diferencias retributivas detectadas en los puestos feminizados y con salarios más bajos al finalizar el plan de igualdad

Medida 31	Puesta en marcha de indicadores de seguimiento de las retribuciones anuales que garanticen la transparencia y la información de manera fiel y actualizada, de las diferencias salariales entre el personal del Ayuntamiento
Plazo de ejecución	2026-2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de indicadores de seguimiento de las retribuciones anuales que garanticen la transparencia y la información de manera fiel y actualizada. – Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Medida 32	Revisión de la VPT desde una perspectiva de género, que permita equiparar desde el punto de vista retributivo factores que se dan de forma habitual en los puestos feminizados con los que se dan en los puestos masculinizados.
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Sección de personal
Indicadores	Valoración de puestos de trabajo revisada

Medida 33	Establecimiento de un protocolo de servicios extraordinarios previsibles que garantice la transparencia y el equilibrio por sexo en la designación, así como su compatibilidad con las responsabilidades de cuidado. Dicho protocolo deberá
------------------	--

<p>contener los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de una lista de carácter anual con todas las personas interesadas en realizar tanto los programados como los no programados • Orden de llamamiento por apellido o por código de empleado/a en cada jornada • Limitación a dos jornadas consecutivas para cada empleado/a • Publicación de los servicios extraordinarios con una antelación mínima de 5 días para los programados y no programados. • Publicación de la lista (debidamente anonimizada) con indicación del número de horas realizadas por cada empleado/a en el año, y actualizada trimestralmente. 	
Plazo de ejecución	2026
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Porcentaje realizadas por trabajadoras y porcentaje de horas realizadas por trabajadores cada año – Porcentaje de incremento del número de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado que solicitan realizar servicios extraordinarios (desagregado por sexo)

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DEL ACOSO MORAL

Objetivo 13	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo
--------------------	---

Objetivo 14	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla municipal
--------------------	---

Medida 34	Difusión entre la plantilla (presente y futura) del protocolo
------------------	---

	de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
Plazo de ejecución	2026
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y tipo de medidas propuestas y puestas en marcha para garantizar la difusión permanente del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla. – Acciones de información y sensibilización puestas en marcha en cada anualidad – % del personal al que se ha informado de los derechos de las trabajadoras VVG

Medida 35	Realización de acciones formativas acerca del protocolo y los procedimientos para tramitar denuncias, en el caso de que se produzcan
Plazo de ejecución	Se realizará una acción formativa acerca del protocolo en cada anualidad de desarrollo del plan o hasta que toda la plantilla municipal esté formada
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº de acciones formativas realizadas acerca del protocolo y los procedimientos para tramitar denuncias. – % del personal que participa en la formación, desagregado por sexo

Medida 36	Desarrollo de acciones de formación y sensibilización sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género
Plazo de ejecución	2029
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y tipo de acciones de formación y sensibilización desarrolladas sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género. – Datos, desagregados por sexo, sobre personas que han asistido a acciones de formación y sensibilización sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de

	<p>género.</p> <ul style="list-style-type: none"> – % del personal al que se ha informado de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
--	--

Medida 37	Diseño y desarrollo de campañas de sensibilización e información sobre conceptos clave y el procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> – Nº y tipo de campañas diseñadas y desarrolladas para promover la información sobre conceptos clave y el procedimiento de actuación según el protocolo ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. – Nº de trabajadoras que utilizan el recurso.

EJE 7: COMUNICACIONES

Objetivo 15	Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales
--------------------	---

Objetivo 16	Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla municipal
--------------------	---

Objetivo 17	Informar, mediante campañas a toda la plantilla, sobre el compromiso del Ayuntamiento para promover la participación de las mujeres en la organización
--------------------	---

Medida 38	Revisión de los elementos comunicacionales (Webs, redes sociales, blogs, etc), documentos y formularios dirigidos a la ciudadanía y publicaciones del Ayuntamiento, y adaptación de manera progresiva a una comunicación inclusiva. Se revisarán y adaptarán, así mismo, así como los elementos y documentos de comunicación interna, y los documentos básicos de la entidad (Reglamento Orgánico General del Ayuntamiento de Córdoba (publicado 18 junio 2025),
------------------	---

Acuerdo – convenio y sus anexos, Convocatorias de selección y promoción, Catálogo de puestos tipo)	
Plazo de ejecución	2027-2029
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">– Nº de documentos y publicaciones revisados y actualizados incluyendo la perspectiva de género.– Nº y tipo de adaptaciones realizadas.– Listado de documentos, publicaciones y documentos de carácter interno revisados y adaptados, así como las adaptaciones realizadas.

Medida 39 Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento	
Plazo de ejecución	2027
Responsable/s implantación	Delegación de Recursos Humanos y Salud Laboral y Delegación de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">– Actuaciones puestas en marcha para la elaboración de un manual de comunicación no sexista en el Ayuntamiento.– Analizar el impacto diferencial que la utilización del manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento ha generado en la plantilla.– Manual elaborado y difundido a la plantilla municipal.

VI. RECURSOS MATERIALES

La mayor parte de las medidas contenidas en el plan necesita como único recurso para su puesta en marcha el tiempo de dedicación de las personas involucradas en el desarrollo de las medidas, ya que supone una modificación en las prácticas de gestión. Solamente se prevé como coste directo aquellas medidas que supongan la contratación externa, como la organización de acciones formativas.

Se realizará una asignación presupuestaria anual en función de las actividades programadas cada año.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del plan de igualdad será la Comisión Negociadora del plan de igualdad.

La principal herramienta de seguimiento y evaluación son los indicadores definidos para las medidas contenidas en el Plan. Se realizará un registro permanente de dichos indicadores, cuando se pongan en marcha las actuaciones correspondientes. El adecuado registro de la información que da respuesta a dichos indicadores es obligación de las áreas responsables de cada una de las medidas, que deberán rendir cuentas de dicha información a la Comisión Negociadora.

El seguimiento del plan de igualdad se realizará al menos de manera anual por parte de dicha Comisión para analizar el estado de implantación de las actuaciones previstas.

Al finalizar el periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final para determinar los logros alcanzados en el cumplimiento de los objetivos previstos y la necesidad de articular nuevas actuaciones.

VIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento para la modificación del plan y para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo, será a través de la búsqueda de acuerdo consensuado en la Comisión Negociadora, y en su caso a través de votación por mayoría teniendo en cuenta la representatividad de cada una de las partes.

IX. CRONOGRAMA (desde abril de 2026 hasta marzo de 2030)

Si bien dentro de cada una de las medidas se detalla el plazo previsto para la ejecución, se incorpora a continuación un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

EJE	MEDIDAS	2026	2027	2028	2029	2030
1. Selección y contratación	1. Generalización de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de empleo público					
	2. Valoración como mérito la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección					
	3. Eliminación del requisito de la estatura mínima en las bases para la provisión de plazas de policía local					
	4. En los procesos de selección en los que intervienen subcontratas, se garantizará la objetividad de las pruebas y entrevistas de selección, así como la exclusión de aquellas preguntas no directamente relacionadas con los requerimientos del puesto o que se refieran a la situación personal o familiar de la persona candidata					
	5. En los procesos selectivos, se otorgará a la entrevista de selección el menor peso relativo en la puntuación final, priorizando las pruebas objetivas, como las psicotécnicas o las de conocimientos					
	6. Garantía de la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección. En caso de que la composición de un tribunal no sea paritaria por sexo, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales					

	<p>7. Análisis del impacto de género de los procesos de selección y promoción con el fin de detectar, si en alguna de sus fases, existen elementos que estén teniendo un impacto negativo en el acceso de las mujeres</p> <p>8. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto de género negativo, garantizando la no discriminación por razón de sexo</p> <p>9. Estudiar jurídicamente la posible implantación de la siguiente acción positiva e incorporación, en su caso, de la acción positiva a favor de las mujeres como criterio de desempate</p> <p>10. Inclusión de un módulo de igualdad en todas las acciones formativas de los planes anuales de formación a empleados/as públicos/as del Ayuntamiento</p>					
<p>2. Formación</p>	<p>11. Realización de formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal</p> <p>12. Realización de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales</p> <p>13. Dar preferencia a las trabajadoras en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación destinados a la promoción profesional a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas</p> <p>14. Programación de acciones formativas específicamente dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas</p>					

	<p>15. Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación</p>				
<p>3. Promoción</p>	<p>16. Inclusión, en las bases de los procesos de promoción interna, de un criterio de desempate favorable a las mujeres para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia en el acceso a aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que su representación no alcance el 40% del total</p>				
	<p>17. Revisión de las bases de los procesos de promoción interna con el fin de identificar y corregir aquellos elementos que puedan tener un impacto negativo en la promoción de las mujeres, tales como la exigencia de disponibilidad horaria</p>				
	<p>18. Difusión a la plantilla, de manera transparente, de las convocatorias de provisión de puestos por promoción interna</p>				
	<p>19. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de promoción interna</p>				
	<p>20. Valoración, como mérito, la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional</p>				
<p>4. Conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>21. Publicación del plan de conciliación en el sistema de comunicación interna de la plantilla</p>				
	<p>22. Imposición de topes horarios de obligado cumplimiento que no permitan la extensión de la jornada laboral ni la duración de reuniones más allá de la jornada laboral establecida</p>				

	<p>23. Realización de una campaña para promover la corresponsabilidad entre el personal municipal y fomentar entre los trabajadores la utilización de las medidas de conciliación del Ayuntamiento</p>		
	<p>24. Adaptación de las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para las trabajadoras que no puedan asistir al llamamiento por motivos de embarazo o parto debidamente acreditados. Se deberá de expresar esta posibilidad en la convocatoria</p>		
	<p>25. Preferencia en la elección del turno de vacaciones a los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de edad o que tengan personas dependientes a cargo con el fin de que les coincidan con los periodos de vacaciones escolares. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial</p>		
	<p>26. Revisión de los resultados del Plan de Conciliación de la entidad con el fin de determinar su impacto en las posibilidades de conciliar vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y, en su caso, introducir medidas que contribuyan a equilibrar las posibilidades de ambos sexos</p>		
	<p>27. Fraccionamiento del tiempo de trabajo en los turnos extra en bloques, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral personal y familiar</p>		
	<p>28. Preferencia en la elección de las fechas de disfrute del descanso compensatorio para el personal con menores de 12 años o dependientes a cargo, que realice servicios en festivos/noches</p>		
	<p>29. Acreditación de la menstruación incapacitante mediante informe ginecológico, sin que las trabajadoras afectadas tengan que acudir cada mes a los servicios de salud</p>		
<p>5. Retribuciones</p>	<p>30. Análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos puestos feminizados de salarios más bajos y establecer un plan para su subsanación</p>		

	39. Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento					
--	--	--	--	--	--	--

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado el..... de abril de 2026 por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad compuesta por:

- Nombre y apellidos, cargo, firma
- Nombre y apellidos, cargo
-

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 38 DE 90

ANEXO 1

De la Resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 16 de marzo de 2023, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Administración Pública que presenta el Plan AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

El número total de personas que componen la administración es de 1710 personas, distribuidas del siguiente modo:

- 1485 de personal funcionario
- 185 de personal laboral
- 40 de personal estatutario

Se trata de un Plan ACORDADO NEGOCIADO con las organizaciones

Sindicales: CCOO, UGT y CSIF

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 AÑOS, desde 2026 hasta 2030.

Evaluación intermedia SI NO

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

Durante el año 2024, el Ayuntamiento de Córdoba registra una plantilla de 1710 personas de las cuales, 671 son trabajadoras (39% de la plantilla total) y 1039 hombres (61% de la plantilla total).

Se trata de una plantilla ligeramente **masculinizada**.

Uno de los elementos a destacar en la gestión de personal es el **mínimo porcentaje de temporalidad de la plantilla**, con una baja contratación temporal tanto de mujeres como de hombres.

A la luz de los datos relativos a la antigüedad, se observa que, en los últimos 10 años, se está produciendo una renovación de la plantilla municipal, que ha determinado la incorporación de más trabajadoras a la entidad. Un 55% de plantilla femenina se ha incorporado en los últimos 10 años.

Página 1 de 4

Si bien la menor antigüedad de las trabajadoras en la entidad no es un dato positivo desde una óptica de género, sí nos está indicando una elevada incorporación de mujeres al Ayuntamiento en la última década.

Se observa una elevada presencia de trabajadoras en los grupos A1 y, sobre todo, en el A2 de funcionariado, y en el B de personal laboral. Sin entrar en el análisis del acceso determinados puestos de la entidad y a puestos de responsabilidad (segregación horizontal y vertical), no se observan indicios de especiales obstáculos a la incorporación de trabajadoras a los puestos en los grupos profesionales altos e intermedios.

El Ayuntamiento dispone de un Plan de Conciliación que, si bien debe ser actualizado y cuyos resultados deben sistematizarse y evaluarse, indica el interés de la entidad en procedimentar y estabilizar las medidas en esta materia, fundamental para eliminar algunos obstáculos el desarrollo profesional de las mujeres.

Por otro lado, junto con el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, el Ayuntamiento ha abordado la elaboración de un **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo** que, a fecha de cierre de este diagnóstico, está finalizado y pendiente de aprobación y firma.

Áreas de mejora

La plantilla se encuentra **masculinizada**, con un porcentaje de mujeres que no llega a alcanzar una situación de equilibrio. Si bien es verdad que en la última década se ha producido la incorporación de un importante volumen de la plantilla femenina, los resultados de los procesos de acceso a la entidad en los últimos tres años que se han analizado, indican que esa dinámica de incorporación de trabajadoras puede estar viéndose revertida.

Se produce una marcada **segregación por sexo** en los puestos de trabajo, basada en una tradicional división de ocupaciones entre mujeres y hombres.

Hay una importante masculinización de determinadas áreas de actividad del Ayuntamiento, como Policía Local y Extinción de incendios que, dado el elevado volumen de personal en estas dos áreas, desencadena que se extiendan las diferencias entre mujeres y hombres en distintas condiciones de contratación asociadas a estos puestos: mayor porcentaje de hombres con contratos de funcionariado, de administración especial, acceso a determinados complementos y compensaciones, especial concentración de trabajadores en el subgrupo C1 de funcionariado.

Por su parte, las trabajadoras tienen una mayor presencia relativa (en relación a la distribución sobre el total de cada sexo) en los contratos de interinidad y entre el funcionariado de administración general, y en los grupos A1, A2 y C2. Los puestos que muestran una mayor feminización son los relacionados con trabajos auxiliares y/o de cuidado y con lo social (Auxiliar administrativo/a, Trabajador/a social, auxiliar de clínica, Educador/a social), en los que, además, se encuadra un menor número de personas que en el caso de los puestos masculinizados.

Por otro lado, hay que señalar que las trabajadoras se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad, entre los que las trabajadoras representan solamente un 32,4% del total frente al 67,6% que representan los trabajadores. En los niveles de responsabilidad intermedia sí tienen un peso mayor las mujeres, pero en un porcentaje que responde al concepto de presencia equilibrada por sexo.

La elevada segregación, tanto horizontal como vertical, **tiene una incidencia directa sobre las retribuciones**, relacionadas sobre todo con el mayor acceso de los trabajadores a determinados conceptos salariales y a complementos de mayor cuantía, y forma parte de los factores desencadenantes de la brecha de género en las retribuciones.

OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general: conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman la plantilla del Ayuntamiento.

Objetivos específicos:

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad
2. Corregir las desigualdades detectadas en los diferentes ámbitos de la gestión de personal que realiza la entidad
3. Incorporar la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personal
4. Incrementar el conocimiento y sensibilización en materia de igualdad de todo el personal que trabaja en la entidad y, específicamente en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral
5. Fomentar un uso corresponsable de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
6. Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Córdoba.

Anexo II del plan de igualdad Ayuntamiento de Córdoba

¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género? *

X SI NO

Descripción Medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género

Medida 7. Análisis del impacto de género de los procesos de selección y promoción con el fin de detectar, si en alguna de sus fases, existen elementos que estén teniendo un impacto negativo en el acceso de las mujeres

Medida 8. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto de género negativo, garantizando la no discriminación por razón de sexo

Medida 16. Inclusión, en las bases de los procesos de promoción interna, de un criterio de desempate favorable a las mujeres para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia en el acceso a aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que su representación no alcance el 40% del total

Medida 17. Revisión de las bases de los procesos de promoción interna con el fin de identificar y corregir aquellos elementos que puedan tener un impacto negativo en la promoción de las mujeres, tales como la exigencia de disponibilidad horaria

Medida 18. Difusión a la plantilla, de manera transparente, de las convocatorias de provisión de puestos por promoción interna

Medida 19. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de promoción interna

Medida 20. Valoración, como mérito, la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional

¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público? *

X SI NO

Descripción medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público

Medida 1. Generalización de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de empleo público

Medida 2. Valoración como mérito de la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección

Medida 3. Eliminación del requisito de la estatura mínima en las bases para la provisión de plazas de policía local

Medida 4. En los procesos de selección en los que intervienen subcontratas, se garantizará la objetividad de las pruebas y entrevistas de selección, así como la exclusión de aquellas preguntas no directamente relacionadas con los requerimientos del puesto o que se refieran a la situación personal o familiar de la persona candidata

Medida 5. En los procesos selectivos, se otorgará a la entrevista de selección el menor peso relativo en la puntuación final, priorizando las pruebas objetivas, como las psicotécnicas o las de conocimientos

Medida 6. Garantía de la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de

selección. En caso de que la composición de un tribunal no sea paritaria por sexo, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales

Medida 7. Análisis del impacto de género de los procesos de selección y promoción con el fin de detectar, si en alguna de sus fases, existen elementos que estén teniendo un impacto negativo en el acceso de las mujeres

Medida 8. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos y de promoción en los que se detecte un impacto de género negativo, garantizando la no discriminación por razón de sexo

Medida 9. Estudiar jurídicamente la posible implantación de la siguiente acción positiva e incorporación, en su caso, de la acción positiva a favor de las mujeres como criterio de desempate

¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? *

SI X NO

Descripción bolsa horaria o días personales de libre disposición

¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? *

X SI NO

Descripción mejora de la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación

Medida 25. Preferencia en la elección del turno de vacaciones a los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas menores de edad o que tengan personas dependientes a cargo con el fin de que les coincidan con los periodos de vacaciones escolares. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial

Medida 27. Fraccionamiento del tiempo de trabajo en los turnos extra en bloques, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral personal y familiar

Medida 28. Preferencia en la elección de las fechas de disfrute del descanso compensatorio para el personal con menores de 12 años o dependientes a cargo, que realice servicios en festivos/noches

Medida 29. Acreditación de la menstruación incapacitante mediante informe ginecológico, sin que las trabajadoras afectadas tengan que acudir cada mes a los servicios de salud

¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mando intermedios en materia de igualdad? *

X SI NO

Descripción formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad

Medida 10. Inclusión de un módulo de igualdad en todas las acciones formativas de los planes anuales de formación a empleados/as públicos/as del Ayuntamiento

¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género? *

SI X NO

Descripción formación en la Administración desde la perspectiva de género

¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad? *

X SI NO

Descripción formaciones específicas en tema de igualdad

Medida 10. Inclusión de un módulo de igualdad en todas las acciones formativas de los planes anuales de formación a empleados/as públicos/as del Ayuntamiento

Medida 11. Realización de formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal

Medida 12. Realización de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales

¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal? *

X SI NO

Descripción medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal

Medida 11. Realización de formación en lenguaje incluyente para todo el personal municipal

Medida 12. Realización de acciones formativas especializadas para la progresiva incorporación de la perspectiva de género en los distintos servicios municipales

¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración? *

X SI NO

Descripción de medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración

Medida 6. Garantía de la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales de selección. En caso de que la composición de un tribunal no sea paritaria por sexo, se emitirá un informe indicando las causas para buscar soluciones para los próximos tribunales

Medida 13. Dar preferencia a las trabajadoras en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación destinados a la promoción profesional a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas

Medida 14. Programación de acciones formativas específicamente dirigidas a las trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén infrarrepresentadas

Medida 15. Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto

obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación

Medida 18. Difusión a la plantilla, de manera transparente, de las convocatorias de provisión de puestos por promoción interna

Medida 19. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las convocatorias de promoción interna

¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos? *

SI X NO

Descripción del objetivo en el plan de igualdad de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso? *

X SI NO

Descripción protocolo de actuación en materia de acoso

El Ayuntamiento ha adoptado un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y el plan contempla medidas dirigidas a su difusión a todo el personal de la entidad (medida 34) y de formación y sensibilización en la materia (medida 35)

¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? *

X SI NO

Descripción de cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso

La intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas por situaciones de acoso se garantiza de diferentes maneras:

- El protocolo establece la reducción al mínimo imprescindible de las personas que intervendrán en la tramitación e instrucción de los casos
- Establece el secreto de las denuncias y de las personas afectadas asignando un código numérico a las personas afectadas, en lugar del nombre.
- En la información que se facilite a la RLT no figurarán nombres, sino sólo estos códigos
- El protocolo establece también que todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar secreto y sigilo respecto a toda la información a la que tengan acceso.

Uno de los documentos anexos al protocolo es un modelo de compromiso de confidencialidad que deberán firmar todas las personas implicadas en el caso de denuncia o sospecha.

¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual? *

X SI NO

Descripción de la formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual

Medida 36. Desarrollo de acciones de formación y sensibilización sobre los derechos que la ley contempla para las trabajadoras víctimas de violencia de género

¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo a las víctimas? *

SI NO

Descripción de los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada

A este respecto, se contemplan los derechos establecidos en la normativa, pero no se han concretado los términos para el ejercicio de estos derechos, más allá de lo contemplado en dicha normativa

¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo? *

X SI NO

Descripción de medidas para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo

Medida 30. Análisis de las causas de las diferencias retributivas de aquellos puestos feminizados de salarios más bajos y establecer un plan para su subsanación

Medida 31. Puesta en marcha de indicadores de seguimiento de las retribuciones anuales que garanticen la transparencia y la información de manera fiel y actualizada, de las diferencias salariales entre el personal del Ayuntamiento

Medida 32. Revisión de la VPT desde una perspectiva de género, que permita equiparar desde el punto de vista retributivo factores que se dan de forma habitual en los puestos feminizados con los que se dan en los puestos masculinizados.

Medida 33. Establecimiento de un protocolo de servicios extraordinarios previsibles que garantice la transparencia y el equilibrio por sexo en la designación, así como su compatibilidad con las responsabilidades de cuidado

¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles Jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? *

X SI NO

Descripción de las personas/puestos/niveles Jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento

del plan

En cada medida se atribuyen responsabilidades de implantación y el apartado 7 atribuye las responsabilidades en relación con la coordinación y ejecución tanto del seguimiento y evaluación del plan como en relación con la generación y sistematización de información que permita el seguimiento y evaluación del plan.

¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones? *

X SI NO

Descripción de informes de seguimiento y evaluaciones

Se prevé la realización de reuniones de seguimiento anuales, con los correspondientes informes de ejecución y resultados, además un informe final

¿Hay calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan? *

X SI NO

Descripción de la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan

Las reuniones de seguimiento serán con carácter anual

Batería de medidas dirigidas a personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Córdoba, para garantizar en el ámbito administrativo la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

Normativa

- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Objetivos generales

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Promover una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad sexual y de género, reforzando el compromiso del Ayuntamiento con los derechos LGBI.

Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional.
- Valorar los conocimientos sobre diversidad en las pruebas de acceso al empleo público.
- Sensibilizar y formar a todo el personal al servicio del Ayuntamiento en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características

1

Hash: 2cca2d171a68d3733b8567a10b52cfff03692f17 | PÁG. 1 DE 7

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:04:37 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 49 DE 90



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

sexuales y sobre diversidad familiar e igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

- Fomentar entornos laborales como espacios seguros.
- Garantizar los permisos y derechos de conciliación y corresponsabilidad a todas las personas trabajadoras sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- Difundir el compromiso del Ayuntamiento con la diversidad

Compromiso del Ayuntamiento con la comunidad LGTBI

Objetivo: Difundir el compromiso del Ayuntamiento con la diversidad

Medidas:

- Aprobación y difusión de una declaración institucional del Ayuntamiento en favor de la igualdad de trato, la diversidad LGTBI y la no discriminación, como manifestación pública del compromiso municipal.
- Difusión a toda la plantilla de las medidas LGTBI adoptadas por el Ayuntamiento.
- Identificación de edificios y servicios municipales como espacios comprometidos con la igualdad y la diversidad LGTBI.
- Inclusión de forma expresa en los reglamentos, instrucciones y disposiciones internas del personal del Ayuntamiento el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Actualización o elaboración de un Código Ético o de Conducta del Ayuntamiento para incorporar referencias explícitas al respecto a la diversidad sexual y de género, así como la prohibición de conductas LGTBIfóbicas.
- Incorporación de forma expresa en la normativa disciplinaria la consideración de las conductas LGTBIfóbicas como infracciones, en los términos previstos por la legislación vigente.

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:04:37 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

- Colaboración del Ayuntamiento con asociaciones o entidades LGTBI del ámbito local o autonómico, para la realización de campañas conjuntas, intercambio de buenas prácticas e invitación a actos institucionales

Acceso al empleo y carrera profesional

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional.

Medidas:

- Inclusión expresa del principio de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en las bases de todas las convocatorias de selección y promoción.
- Formación obligatoria en materia de igualdad, diversidad LGTBI y no discriminación al personal responsable de recursos humanos, tribunales de selección y promoción con el fin de prevenir sesgos, estereotipos y prácticas discriminatorias en la toma de decisiones.
- Revisión y adaptación de las bases de las convocatorias de selección, provisión y promoción interna para eliminar lenguaje, requisitos o criterios que puedan resultar directa o indirectamente discriminatorios para las personas LGTBI.
- Codificación de las solicitudes de empleo garantizando la confidencialidad y protección de datos personales, especialmente aquellos relativos a la identidad de género.
- Habilitación de mecanismos de información y queja que permitan a las personas aspirantes comunicar de forma segura y confidencial cualquier posibilidad de incidencia o trato discriminatorio durante el proceso.
- Establecimiento de acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans.
- Valoración, en el marco de los márgenes legales aplicables, la incorporación de criterios sociales de desempate o de prioridad en los planes de empleo

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:04:37 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

municipal para personas trans en situación de especial vulnerabilidad social o
laboral, debidamente justificada.

Objetivo: Valorar los conocimientos sobre diversidad en las pruebas de acceso al
empleo público.

Medidas:

- Introducción de contenidos relativos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y normativa vigente relacionada en todos los temarios de las pruebas de selección.
- Valoración como mérito la formación en la formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, tanto en los procesos de selección, como en la promoción profesional.

Formación y sensibilización

Objetivo: Sensibilizar y formar a todo el personal al servicio del Ayuntamiento en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y sobre diversidad familiar e igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Medidas:

- Elaboración de acciones formativas obligatorias en materia de igualdad de trato, diversidad LGTBI y prevención de la LGTBifobia dirigidas al personal directivo, jefaturas de servicio, responsables de equipos y personal de recursos humanos.
- Integración en el plan anual de formación básica a todo el personal en materia de diversidad sexual y de género, con el objetivo de promover el respeto, prevenir estereotipos y garantizar un entorno laboral inclusivo.
- Elaboración de formaciones específicas en materia de diversidad sexual y de género al personal que preste sus servicios en los ámbitos de salud, educación,

4

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:04:37 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

Hash: 2cca2d171a68d3733b8567a10b52cfff03692f17 | PÁG. 4 DE 7

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 52 DE 90



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

juventud, personas mayores, familias, servicios sociales, empleo, justicia, fuerzas y cuerpos de seguridad, ocio, cultura, deporte y comunicación.

- Elaboración de campañas relacionadas con la igualdad y diversidad, así como no discriminación al colectivo LGTBI, destacando en fechas destacadas para el colectivo, entre otras: Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia (17 de mayo), Día del Orgullo LGTBI (28 junio).

Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo

Objetivo: Fomentar entornos laborales como espacios seguros

Medidas:

- Elaboración de un protocolo de acompañamiento a personas trans en el trabajo.
- Utilización del nombre sentido y los pronombres elegidos por las personas trans con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.
- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso LGTBIfóbico en el entorno laboral.
- Formación específica para las personas encargadas del protocolo sobre igualdad y diversidad, características del acoso LGTBIfóbico, discriminación múltiple, y acompañamiento a la víctima.
- Impulso de una arquitectura inclusiva en todos los espacios de trabajo, incluidos los baños y vestuarios, teniendo en cuenta las necesidades de las personas trans (ejem. Incluir algunos baños unisex, vestuarios con cabinas y duchas individuales, etc.)
- Facilitación, siempre que no constituya un riesgo para la seguridad laboral de la persona trabajadora, de la elección del tallaje del vestuario laboral, en caso de no existir un vestuario unisex y, siempre que sea posible, la de los EPIs, sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:04:37 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
Permisos y beneficios sociales

Objetivo: Garantizar los permisos y derechos de conciliación y corresponsabilidad a todas las personas trabajadoras sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

Medidas:

- Revisión de los permisos y medidas de conciliación atendiendo a que no existan discriminación hacia las personas LGTBI y sus familias.
- Aprobación de permisos de ausencia o flexibilidad horaria para llevar a cabo el proceso de transición de las personas trans, y para acompañar a familiares dependientes que estén llevando a cabo el proceso de transición.

Comunicación y lenguaje

Objetivo: Garantizar un lenguaje respetuoso con la diversidad

Medidas:

- Revisión y adaptación del lenguaje utilizado en el uso interno y externo de la entidad para garantizar un uso inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad sexual y de género.
- Elaboración de un modelo de documentación administrativa y formularios que se adecuen a la diversidad sexual y de género, así como a la diversidad familiar.
- Revisión de toda la documentación administrativa para adecuarlas a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv

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

Hash del documento: 2cca2d171a68d3733b8567a10b52cff03692f17

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm5305604558885900138972218
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	16/03/2026 09:04:20
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmxcxE4VspLjkdL8YhVpT7RUBKv



Código QR para validación en sede

Hash: 2cca2d171a68d3733b8567a10b52cff03692f17 | PÁG. 7 DE 7

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 55 DE 90

FIRMANTE

SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF

****210**

FECHA Y HORA

13/05/2026 09:30:42 CEST

URL DE VALIDACIÓN

<https://verifica.cordoba.es/>



MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

..... con DNI..... y en calidad de..... (integrante Asesoría Confidencial/Comisión investigadora, persona denunciante, persona denunciada, persona que testifica), me comprometo a mantener una estricta confidencialidad y a no divulgar ni transmitir información sobre la denuncia presentada y el proceso de investigación con el código.....

Así mismo, declaro que he recibido información de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Por lo que firma el presente documento en....., a..... de..... de 20....

Firmado.....

Hash: 5dc095a286126001092f6be704955feae68be766 | PÁG. 1 DE 2

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmeSEwwMtwRdBdFu4vZxfPbNGb

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/03/2026 09:06:12 CET
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 56 DE 90

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmeSEwwMtwRdBdFu4vZxfaPbNGb

Dirección de verificación del documento: <https://verifica.cordoba.es/>
Hash del documento: 5dc095a286126001092f6be704955feae68be766

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm9386474002168454294363643
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	16/03/2026 09:06:03
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmeSEwwMtwRdBdFu4vZxfaPbNGb



Código QR para validación en sede

Hash: 5dc095a286126001092f6be704955feae68be766 | PÁG. 2 DE 2

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 57 DE 90

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
 Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

Hash: 4f582c2abfd0cad8348b4d08929d094616de1f15 | PÁG. 1 DE 3

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmV32A9y3LkyzaTsUQyk5P3YWWy

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:46 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (**IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA**) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa (Ayuntamiento de Córdoba).

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 59 DE 90

Hash: 4f582c2abfd0cad8348b4d08929d094616de1f15 | PÁG. 2 DE 3

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmV32A9y3LkyzaTsUQyK5P3YVWv

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:46 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmV32A9y3LkyzaTsUQyk5P3YVWVy

Dirección de verificación del documento: <https://verifica.cordoba.es/>
Hash del documento: 4f582c2abfd0cad8348b4d08929d094616de1f15

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm2407924710457492001478817
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	16/04/2026 13:12:31
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmV32A9y3LkyzaTsUQyk5P3YVWVy



Código QR para validación en sede

Hash: 4f582c2abfd0cad8348b4d08929d094616de1f15 | PÁG. 3 DE 3

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 60 DE 90



MODELO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO PARA EL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CONTENIDOS

1. Declaración de principios
2. Ámbito de aplicación
3. Normativa
4. Definiciones: Concepto y tipificación del acoso
 - 4.1. Acoso sexual
 - 4.2. Acoso por razón de sexo
5. Medidas para la prevención
6. Procedimiento de intervención para el personal interno
 - 6.1. Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento.
 - 6.2. Procedimiento de actuación
7. Procedimiento de intervención para personas externas
8. Garantías del proceso
9. Régimen disciplinario y sancionador
10. Medidas de reparación dirigidas a las víctimas
11. Seguimiento del protocolo

0

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 1 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBfGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 61 DE 90

1. Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una expresión de violencia contra las mujeres que se manifiesta en el ámbito laboral y que constituye un atentado y una vulneración de los derechos fundamentales de las personas reconocidos en los art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del *Estatuto de los Trabajadores*, Art. 14.h del *Estatuto Básico del Empleado Público*, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, esta última modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Córdoba rechaza y prohíbe cualquier práctica de acoso y afirma de manera tajante que no tolerará este tipo de violencias y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas. El Ayuntamiento de Córdoba se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso para proteger los derechos de su plantilla.

Todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad tienen la responsabilidad de asegurar un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que integran la misma, y por tanto se comprometen a procurar un entorno libre de acoso sexual, moral y por razón de sexo. En concreto, las personas con algún cargo de responsabilidad proveerán todos los medios a su alcance para prevenir, evitar, y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso, así como para sancionar dichas conductas y garantizar la asistencia y protección a las víctimas.

Con el objetivo de velar por la seguridad y la salud las de sus trabajadoras y trabajadores, y defender el respeto a la dignidad de toda persona, la organización ha elaborado este protocolo, negociado y acordado entre la representación de la entidad y la representación legal de la plantilla, adoptando las siguientes medidas necesarias para protegerla:

1

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | P.Á.G. 2 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

- Rechazo de la entidad a las conductas y situaciones de acoso.
- Medidas de prevención como estrategia para evitar el acoso: sensibilización y formación.
- Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, con el fin de atender y resolver estas situaciones garantizando la confidencialidad, celeridad imparcialidad y diligencia.
- Medidas reactivas frente al acoso y aplicación del régimen disciplinario y sancionador.
- Medidas de reparación. Apoyo a la persona que ha sufrido acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilite, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

2. Ámbito de aplicación

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de la actividad que tengan lugar en el entorno laboral del Ayuntamiento de Córdoba y a todo el personal de la misma, sin ninguna distinción por su forma de vinculación o permanencia en la organización. El protocolo se aplicará a cualquier persona que lleve a cabo actividades o preste servicios en la organización, aunque esté bajo dependencia de otra entidad, o estén contratadas a través de un programa de empleo o formación-empleo.

Así mismo las medidas de prevención y actuación también se dirigen a personas externas a la entidad: empresas proveedoras, trabajadoras y trabajadores que presten servicios en la entidad pero que estén bajo dependencia de otra, usuarias y/o usuarios de los servicios, etc. *(especificar más en caso necesario)*

Para ello, el Ayuntamiento de Córdoba informará del compromiso explícito de la política de la organización para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de la existencia del presente protocolo a todo el personal de su(s) centro(s) de trabajo, a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y a la ciudadanía.

3. Normativa

El acoso en el ámbito laboral es una vulneración de los principales derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española: la dignidad de la persona, la igualdad, la no discriminación por razón de sexo, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 10.1, 14, 15, 18.1).

La actuación de las organizaciones laborales para prevenir e intervenir frente a las conductas y comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se legitiman como obligado cumplimiento a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

La LOIEMH ha desarrollado las obligaciones de las organizaciones laborales en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo que estos tipos de acoso son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3). Entre las obligaciones en materia de acoso, la Ley incorpora en su *Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas*.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además, para la Administración General del Estado define la obligación de poner en marcha un protocolo, y define sus contenidos en el *Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*.

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 13. concreta que:

“la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas”

Esta ley continúa señalando que las administraciones públicas deberán *“promover la información y sensibilización, y ofrecer cursos de formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal de su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos”*.

Además, entendiendo el acoso como un riesgo laboral psicosocial que puede afectar a la seguridad y salud de quienes lo padecen, las organizaciones, como dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, están obligadas a adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de su plantilla.

4. Definiciones: Concepto y tipificación de acoso

A continuación, se definen los diferentes tipos de acoso que se contemplan en el Protocolo y se tipifican algunas de sus conductas con el objetivo de facilitar la detección de este tipo de comportamientos:

4.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Art. 7.1 dispone que **acoso sexual** es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”.

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir, a modo de ejemplo, los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- c) Comentarios, preguntas o gestos obscenos de carácter sexista o sexual.
- d) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- f) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo o la estabilidad en el empleo.
- g) Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, pellizcos, palmadas, roces con el cuerpo, abrazos o besos no deseados, acorralamientos, hasta el intento de violación y coacción para las relaciones sexuales).

4.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Se entenderá como acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes comportamientos:

- a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- b) Desvalorizar constantemente el trabajo de una trabajadora por su sexo.
- c) Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- d) Tratos desfavorables hacia la persona que estén relacionados por situación de embarazo, maternidad o paternidad.
- e) Actitudes de vigilancia extrema y continua realizada sobre una persona por razón de su sexo.

Se debe tener en cuenta que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo pueden producirse no solamente de forma presencial sino también por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (Internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea...), conociéndose como **ciberacoso**.

5. Medidas para la prevención

Con el objetivo de prevenir y evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la organización establece las siguientes actuaciones:

Medidas dirigidas a la plantilla

- *Compromiso de la entidad con la erradicación del acoso y la defensa de los derechos fundamentales de la plantilla, y su difusión.*
- *Difusión del protocolo a todo el personal actual y futuro a través de los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos (correo electrónico, intranet de la organización, tabloneros de anuncios, envío de la circular a la*

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

plantilla, formaciones explicativas, etc.). Se proporcionará una copia a todo el nuevo personal al inicio de su incorporación.

- Acciones de sensibilización, de información y formación a toda la plantilla (cursos, talleres, sesiones informativas, carteles, folletos informativos).
- Acciones formativas específicas en materia de igualdad, identificación de las situaciones de acoso y ciberacoso prevención y resolución de conflictos a las personas responsables de equipos y mandos intermedios y a quienes forman parte de la Asesoría Confidencial.
- Incluir en la formación para la plantilla temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección, sanción y erradicación de las violencias sexuales.
- Mejorar las estrategias de comunicación dirigidas a la plantilla.
- Incluir los riesgos psicosociales y la violencia sexual en la evaluación de riesgos laborales
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras
- Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad y sanciones
- Poner en marcha mecanismos para evitar el anonimato en las redes sociales y de comunicación utilizadas por la organización
- Sensibilizar a la plantilla en ciberseguridad y en la política de protección de datos
- Formar a la plantilla para su propia protección: actualización de software, antivirus, cortafuegos, desactivar geolocalización, etc.
- ...

Medidas dirigidas a las organizaciones que tienen una vinculación con la entidad y /o personas externas de la entidad

- Difundir la política del Ayuntamiento para combatir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo, y la existencia del protocolo indicando la necesidad de su cumplimiento.

7

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | P.ÁG. 8 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBfGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

- *Hacer constar en los contratos suscritos con otras entidades la obligación de observar lo dispuesto en el protocolo de acoso de la entidad.*
- *Acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía, organizaciones colaboradoras externas, etc.*
- ...

6. Procedimientos de intervención frente al acoso para el personal interno

6.1. Órganos y personas encargadas de realizar el procedimiento

El presente protocolo contempla dos órganos garantes para aplicar el procedimiento establecido en los casos de acoso:

A) Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial es el grupo de personas encargadas de la recepción de las denuncias, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.

Esta responsabilidad, de acuerdo con este protocolo, será asumida por (número de personas que la forman).

Las personas que pertenezcan a la Asesoría Confidencial poseen formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo.

B) Comisión Investigadora

La Comisión Investigadora es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso sexual, moral y por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada por (número de personas que la forman) de la Asesoría Confidencial.

Las funciones de la Comisión Investigadora son:

- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes y las propuestas de actuación.

- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.
- Recomendar y gestionar junto con el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

C) Sustitución

Las personas que pertenecen a la Asesoría y a la Comisión Investigadora pueden ser sustituidas de sus funciones en estos grupos en cualquiera de los siguientes casos:

- Si tienen una relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta por alguna de las partes involucradas.
- Si tienen un puesto de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada.
- Si pertenecen al mismo departamento.
- Si se ven involucradas en un proceso de acoso.

En cualquiera de estos casos las personas quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, por ello se nombrará a una persona sustituta para el caso en concreto al objeto de restablecer de nuevo la representatividad. Para ello, se nombrará a otra persona de la Asesoría Confidencial para que sustituya a su compañera o compañero que deberá acreditar los conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria.

6.2. Procedimientos de actuación

A) Inicio del procedimiento oficial: la denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de un escrito de denuncia o queja que podrá ser presentada tanto a la dirección (especificar cargo) como a cualquier persona integrante de la Asesoría Confidencial.

La solicitud deberá presentarse por escrito según el **modelo** y podrá presentarla la persona denunciante personalmente o a través de una compañera o un compañero en quien delegue. Las denuncias o quejas presentadas por una persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por esta última. La denuncia incorpora un **código**

9

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 10 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjCFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

numérico identificativo, que figurará en toda la documentación que se genera a partir de la recepción de la misma, para preservar la identificación de las partes implicadas (Modelo de Denuncia).

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad durante el procedimiento y la dignidad de las personas.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial debe comunicar a la dirección la situación para adoptar las medidas cautelares. Las medidas cautelares que pondrá en marcha la entidad son:

- Desplazamiento de una de las dos personas a otro departamento o área de organización, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o mantenerse en su puesto.
- Cambio de turno de trabajo, dando prioridad a la víctima para elegir.
- Cortar el canal de comunicación de la entidad a través del cual se está fomentando el acoso (cuando exista acoso a través de los medios digitales)
-

Las denuncias no supondrán, ni a quien denuncia ni a quien testifique, efectos perjudiciales, salvo si se demostrara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, en cuyo caso se tomarán las medidas que correspondan.

B) Constitución de la Comisión Investigadora e investigación

La Asesoría Confidencial tramitará la denuncia o queja a la Comisión Investigadora que debe reunirse en un plazo máximo de (número) días. Esta comisión deberá notificar la denuncia lo más rápido posible a la persona denunciada y darle audiencia, en un plazo no superior (número de días). Para realizar esta notificación se contactará por teléfono a la persona en cuestión.

La Comisión realizará una investigación recogiendo y contrastando la información de la persona denunciante y denunciada por separado. Estas podrán asistir acompañadas por otra persona.

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDc9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona demandante, salvo que resultase imprescindible realizar posteriores entrevistas para resolver el caso, garantizando siempre la confidencialidad de la entrevista.

Se podrán entrevistar a otras trabajadoras y trabajadores, tanto las personas propuestas por cada una de las partes que puedan tener relación directa con el asunto a tratar, como por iniciativa propia de la Comisión.

Esta investigación debe realizarse con el máximo respeto y discreción posibles, respetando el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, por ello todas las personas que participen en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad, sin transmitir, ni divulgar información. Para su garantía, deberá ser firmado un compromiso de confidencialidad.

El inicio del proceso de investigación en la entidad no excluye la posibilidad de que la persona denunciante pueda utilizar otras vías de denuncia: la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o a través de la vía judicial. No obstante, si la persona acosada inicia el proceso por vía judicial se debe paralizar el procedimiento de investigación interna.

C) Conclusión del proceso y elaboración del informe de valoración

En el plazo no superior a (número de días) desde el inicio del proceso de investigación, la Comisión Investigadora deberá elaborar un informe de valoración de la investigación que indique las conclusiones alcanzadas y si hay situaciones o circunstancias agravantes. Pueden contemplarse las siguientes alternativas:

- Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Archivo de la denuncia
- Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual:

11

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

- Tomar las medidas sancionadoras oportunas en función de su gravedad
- Adopción de medidas correctoras y preventivas
- Adopción de medidas de reparación para las víctimas

El procedimiento desde el inicio del proceso, es decir, la presentación de la demanda, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de días laborables. Una vez finalizado el proceso, la Comisión Investigadora comunicará la resolución a las partes, a la representación legal de la plantilla y a la dirección de la organización.

La Comisión Investigadora deberá realizar un seguimiento de las sanciones y de las medidas correctoras, así como el registro de las denuncias y de las investigaciones, asegurando la confidencialidad de los expedientes y observando que no exista ningún tipo de sanción o represalia hacia las personas que denunciaron o testificaron en los procesos.

7. Procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas a la entidad

La persona acosada realizará la denuncia ante la Asesoría Confidencial y/o la persona responsable correspondiente de la entidad.

Procedimiento dirigido a personas provenientes de una entidad externa (proveedora o colaboradora)

Si la víctima y la presunta persona acosadora pertenecen a entidades diferentes, el procedimiento de actuación seguirá el mismo desarrollo que el procedimiento interno. La Comisión Investigadora comenzará el proceso de investigación que deberá realizarse en un máximo de (número de días). Mientras dure la investigación se deberán poner en marcha medidas cautelares, siempre dando prioridad de elección a la supuesta víctima:

- ✓ *Desplazamiento de departamento o área de la organización*



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

- ✓ Reordenar o deducir los tiempos de trabajo
- ✓ Trasladar de centro de trabajo
- ✓

El informe de valoración se tramitará a la dirección. Si el informe de valoración señala que existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso o conflicto puntual, la dirección establecerá las siguientes actuaciones:

- Si la persona acosadora forma parte de la plantilla del Ayuntamiento de Córdoba desde la dirección se pondrán en marcha medidas disciplinarias y sancionadoras como se indica en el apartado 9 de este protocolo. Así mismo, se enviará un informe con los resultados del proceso a la entidad externa.
- Si la persona acosadora forma parte de la plantilla de la empresa externa. El informe de valoración será tramitado desde dirección a la entidad externa para que, según el resultado de la investigación, pongan en marcha las medidas sancionadoras necesarias.

Así mismo, se informará a la empresa externa que la inacción por su parte ante un supuesto caso de acoso realizado por su personal tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con el Ayuntamiento de Córdoba y en posibles contrataciones futuras.

Procedimiento dirigido a la ciudadanía y/o usuarias/os del servicio

Si el acoso proviene de la clientela del Ayuntamiento, la dirección de recursos humanos se compromete a recoger información de la situación del supuesto acoso y propondrá las medidas sancionadoras correspondientes a la gravedad de la situación:

- *Amonestar verbalmente e informarle de que la empresa no tolerará dichos comportamientos hacia su plantilla.*
- *Expulsar del local de la entidad a la persona acosadora ejerciendo la reserva del derecho de admisión.*
- *etc.*

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 74 DE 90
Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 14 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBfGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



Así mismo, la dirección de la empresa ante su compromiso con la erradicación de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la protección de su plantilla, prestará asesoramiento a la persona víctima del acoso para que interponga la denuncia ante el organismo correspondiente, y le informará también sobre recursos de apoyo existentes en la ciudad de Córdoba.

8. Garantías del proceso

Confidencialidad sobre las personas y los actos investigados

Las personas que intervengan en el procedimiento, así como las partes implicadas están obligadas a guardar una estricta confidencialidad y tienen prohibido divulgar la información generada y aportada durante el procedimiento, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete.

Derecho a la intimidad

Se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento.

Derecho a la información y asesoramiento

Todas las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre el mismo, sus derechos y deberes, las actuaciones que se están llevando a cabo y las resoluciones adoptadas.

Derecho a la protección de la salud

El Ayuntamiento de Córdoba, a través del área de recursos humanos y riesgos laborales, adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso y le ofrecerá apoyo organizativo y psicológico para lograr su restablecimiento y evitar cualquier tipo de represalia.

Derecho de protección frente a represalias

14

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 75 DE 90

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjCFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 75 DE 90



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

La entidad garantizará que no se producirán represalias contra las personas que han denunciado, atestado o que han participado en las investigaciones de acoso.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución de los casos deben resolverse de manera ágil y rápida, para ello el procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases. Igualmente, las actuaciones han de llevarse a cabo con profesionalidad y diligencia.

9. Régimen disciplinario y sancionador

Los actos y las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves y muy graves**, contrarias a los valores de la entidad, por lo que no se permitirán ni tolerarán.

Se calificarán las faltas y se impondrán las sanciones correspondientes en atención a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo/Acuerdo de condiciones laborales de referencia.

En la determinación de la sanción, será necesario incluir aquellas situaciones que suponen **agravantes**, entre las que pueden ser:

- La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacidad, edad).
- La subordinación respecto de la persona agresora.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la persona denunciante hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La reincidencia en la conducta de acoso.
- Que sean varias personas las que han sufrido acoso de forma simultánea.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, las personas que hayan testificado o quienes realicen la investigación.

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBtGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



En los demás casos, el incumplimiento será merecedor de una sanción grave, siendo igualmente sancionable como incumplimiento grave las denuncias falsas o carentes de fundamento.

Las sanciones que la entidad podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas estarán recogidas en el Convenio Colectivo vigente.

10. Medidas dirigidas a la reparación

Teniendo en cuenta que el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo son una vulneración de los derechos fundamentales de las personas, y que pueden tener consecuencias desfavorables en el bienestar físico y psicológico, y en el ámbito personal y laboral de la víctima, la dirección de recursos humanos del Ayuntamiento de Córdoba, se compromete a poner en marcha medidas que supongan una reparación del daño que la situación de acoso pudiera causar en la misma:

- *La entidad mantendrá las condiciones laborales que la persona víctima tenía antes de la denuncia de acoso. No obstante, si la víctima solicita un traslado o cambio de centro de trabajo, departamento, o turno, se priorizará su acceso en caso de que exista una vacante y que cumpla las condiciones necesarias para el desempeño del mismo.*
- *La víctima contará con el apoyo jurídico de la entidad, o en su caso le ofrecerán los recursos necesarios para poder optar a dicho apoyo.*
- *La entidad ofrecerá a la víctima los recursos necesarios para obtener atención médica o psicológica si así lo solicita.*
- *La dirección garantiza la puesta en marcha de medidas correctoras en la entidad que garanticen la no repetición de la situación de acoso:*
 - *Reforzar la formación a la plantilla*
 - *Formar al personal directivo y mandos intermedios para detectar conductas inadecuadas y frenar este tipo de conductas.*
 -
- *Etc.*

11. Seguimiento del protocolo

La Asesoría Confidencial llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de los expedientes con los resultados de los procedimientos, resoluciones, alegaciones, etc. con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento del protocolo en el que se incluirán:

- Indicadores desagregados relacionados con las medidas preventivas:
 - Actuaciones difusión del protocolo realizadas.
 - Acciones de sensibilización, información y formación para la plantilla desarrolladas y número de participantes según sexo.
 - Acciones formativas para responsables de equipos, mandos intermedios y para las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial llevadas a cabo y nº de participantes según sexo.
 - *Número de actuaciones de difusión, tanto del compromiso de la entidad como del protocolo, dirigidas a la clientela y entidades suministradoras.*
 - *Número de contratos suscritos con otras entidades con cláusulas que incorporen el respeto a los protocolos de acoso de las organizaciones laborales.*
 - *Número y tipo de acciones de sensibilización e información dirigidas a la clientela, empresas colaboradoras externas, etc.*
 -
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de actuación interno:
 - *Número de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas y tramitadas.*
 - *Procedimientos de investigación desarrollados.*
 - *Resultados encontrados, procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo y medidas correctoras puestas en marcha.*
- Indicadores desagregados relacionados con los procedimientos de intervención frente al acoso de personas externas:

17

Hash: 63a0adfe1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 18 DE 20

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBfGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDc9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



- *Número de denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo recibidas por parte de la clientela, trabajadores o trabajadoras de empresas externas.*
- *Número de expedientes abiertos por cometer infracciones leves.*
- *Número de amonestaciones*
- ...

Este informe se presentará a la persona responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Córdoba, a la representación legal de la plantilla, y otros órganos de la organización: Comisión negociadora, órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, etc.).

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 19 DE 20

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 79 DE 90

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFm7nIPJKLEwjdcFTqPbYwBfGaU

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:09:06 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFm7nfPJKQLEwjdCFTqPbYwBfGaU

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

Hash del documento: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm2364761863856096216935199
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	16/04/2026 13:08:57
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFm7nfPJKQLEwjdCFTqPbYwBfGaU



Código QR para validación en sede

Hash: 63a0ad6e1030254e61562510c6b2b8c2744ce4e3 | PÁG. 20 DE 20

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 80 DE 90

FIRMANTE

SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

CÓDIGO CSV

uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF

****210**

FECHA Y HORA





13/05/2026 09:30:42 CEST

URL DE VALIDACIÓN

<https://verifica.cordoba.es/>

Guía para la puesta en marcha del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo

Estructura del documento

-  **Conceptos clave**
-  **Agentes que deben intervenir**
-  **Las acciones a llevar a cabo para la puesta en marcha**
-  **Los documentos o herramientas a utilizar**

1

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmqPqj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



Conceptos clave

La presente guía pretende servir para facilitar al Ayuntamiento de Córdoba la puesta en marcha de un Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso. Para ello, se facilitan una serie de documentos de apoyo, incluido un modelo de protocolo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone las obligaciones que tienen las administraciones públicas ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

*Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.
Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:
e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Además, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual concreta:

*Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales
La Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*

Una de las formas para establecer acciones de prevención y actuación ante el acoso es la implantación de un **protocolo, es decir un procedimiento por el que se van a regular las formas de prevenir e intervenir ante una situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo en el trabajo.**



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

Un protocolo ante el acoso debe incluir medidas preventivas, sancionadoras y correctoras con el objetivo de impedir que estas conductas se produzcan o se vuelvan a producir en la organización.



Agentes que deben intervenir

La responsabilidad de supervisión del proceso, debe atribuirse a altos cargos o a personal de recursos humanos, dado que es quien posee la responsabilidad final de prevenir y garantizar que no se producen estas conductas y que todas las personas desarrollan su trabajo en un ambiente laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

No obstante, la LOIEMH obliga a las empresas a negociar las medidas preventivas y de actuación con la **representación legal de plantilla**, por lo que sería recomendable también su **negociación** por parte de la **dirección de recursos humanos** y, una vez elaborado, su **aprobación en el Pleno del Ayuntamiento**.

La **Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores (RLT)** deben colaborar en su prevención sensibilizando al personal, y debe comunicar a la dirección las posibles conductas de las que tenga conocimiento que pudieran propiciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como formar parte de la negociación del protocolo.

La **plantilla** debe poseer formación adecuada, que permita la sensibilización para favorecer un clima laboral que impida que se produzcan situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo, y la información oportuna acerca del protocolo para saber a quién tiene que dirigirse y cuál es el procedimiento para tramitar las denuncias.

Se deben crear dos figuras para la puesta en marcha del protocolo:

La **Asesoría Confidencial**. Es la figura encargada de la recepción de las denuncias, de poner en marcha el procedimiento de investigación, de recoger información, de supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones y de las medidas correctoras, y de realizar el seguimiento y la evaluación del protocolo de acoso.

La **Comisión Investigadora** es el órgano colegiado que desarrolla el procedimiento de resolución de las denuncias de acoso sexual, moral o por razón de sexo. Esta comisión se constituirá cada vez que se presente una denuncia y estará formada por las personas de la Asesoría Confidencial.



En función del volumen de personas que constituyan la Asesoría Confidencial, se puede determinar que participe un número determinado de personas (por ejemplo 3 o 4) en dicha Comisión, para agilizar la tramitación de las denuncias, pero garantizando la presencia de las distintas partes. Puede ser útil, si el tamaño de la Comisión es amplio, establecer un reglamento de funcionamiento.



Acciones para la puesta en marcha

Para simplificar el asesoramiento para la puesta en marcha se facilita un **modelo de protocolo** que incorpora acciones para prevenir y actuar frente al acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en las organizaciones laborales.

Este modelo debe ser ajustado a la realidad y características de la corporación municipal, para ello se deben tomar una serie de decisiones sobre los contenidos a modificar, suprimir, ampliar... del protocolo, las personas a participar en la Asesoría Confidencial, y las actuaciones concretas de prevención a poner en marcha, de difusión del protocolo...

Las fases a seguir para la puesta en marcha del protocolo son:

I. Selección/nombramiento de personas Asesoras Confidenciales

A la hora de designar a las personas que van a desempeñar esta figura, se debe tener en cuenta que:

- El número de personas a desempeñar este cargo, estará en función del tamaño de la plantilla, si bien no debe ser muy extenso -dado que deben ser personas formadas, se debe de garantizar la confidencialidad, deben poder realizar reuniones de forma ágil... , se debe garantizar que participan personas en representación de todos los grupos de interés. Un número adecuado puede encontrarse en el margen de entre 4 y 6 personas.
- Se debe tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el cargo.
- Debe contar con presencia de: cargos de responsabilidad o dirección o personas en quien se delegue, la RLT y las personas delegadas de prevención (en su caso). Es conveniente la participación del departamento de Recursos Humanos.
- A la hora de seleccionar, proponer y nombrar a las personas que van a ocupar estos puestos, cada parte debe tener en cuenta que el perfil más adecuado debe ser el de personas que sean consideradas por la plantilla como accesibles, confiables y capaces

4

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmqPcj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



de mantener la adecuada discreción, objetividad y diligencia en el tratamiento de las denuncias.

Deberán poseer la suficiente formación y capacitación en materia de igualdad y de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello será necesario que dichas personas reciban **formación específica en igualdad y acoso sexual y por razón de sexo** para que el protocolo se desarrolle con garantías.

El Ayuntamiento debe facilitar los medios y recursos para poder realizar esta formación.

II. Elaboración de protocolo

Una vez designadas las personas Asesoras Confidenciales, se debe elaborar el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso, para el cual se puede utilizar el modelo proporcionado.

Para ello es necesario leer con detenimiento todo el protocolo y rellenar los espacios en blanco y en gris que aparecen en el texto y adaptar los puntos necesarios a la realidad de la organización. Para ello se deben seguir los siguientes criterios:

- **Incluir dentro del protocolo el acoso laboral y otros tipos de acosos discriminatorios?**

La entidad puede optar por ampliar el protocolo de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso laboral y también otros tipos de acoso discriminatorios (por ejemplo, el acoso hacia las personas LGTBI).

Si se opta por ampliar el protocolo se debe recordar:

- Incluir la ampliación en la Declaración de Principios.
- Ampliar la normativa.

Por ejemplo, la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI incluye en el artículo 14 "Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral" la siguiente referencia: *h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.*

- Definiciones: se deberían incluir otras definiciones según los tipos de acoso que se quieran incluir en el protocolo de prevención y actuación (acoso laboral, acoso moral, acoso discriminatorio, etc.).

- Medidas preventivas: ampliar y ajustar las medidas preventivas.
- Seguimiento: incorporar indicadores que se ajusten a los diferentes tipos de acoso y a evaluar las medidas.

- **Contenidos mínimos**

Pueden modificarse, suprimirse, adaptarse... los contenidos abordados, pero se deben mantener al menos los siguientes apartados:

- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Normativa
- Definiciones: Concepto y tipificación del acoso sexual, moral y por razón de sexo
- Medidas para la prevención
- Procedimiento de intervención para el personal interno
 - Órganos y personas encargadas de aplicar el procedimiento. Asesores Confidenciales: los nombres de las personas que formen parte de este órgano y la forma de contactar con ellas debe especificarse.
 - Procedimiento de actuación. Medidas cautelares.
 - Garantías del proceso.
- Régimen disciplinario y sancionador. Las sanciones suelen estar reguladas por los convenios colectivos o en los acuerdos de condiciones laborales que estipulan cuáles son las sanciones de las faltas leves, graves y muy graves. Todas las conductas de acoso sexual, moral o por razón de sexo son tipificadas como graves o muy graves.
- Seguimiento

- **Otros contenidos que pueden incluirse en el protocolo**

En el modelo del protocolo se incluyen también:

- Medidas de prevención y procedimiento de actuación para personas externas a la entidad
- Medidas de reparación dirigidas a las víctimas

- **Establecimiento de plazos**



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

El Ayuntamiento debe establecer los **plazos de resolución de la investigación**, e incluirlos en el modelo de protocolo. Los plazos deberán ser adaptarlos a la propia realidad laboral y organizacional y establecer el tiempo necesario para la resolución de la investigación:

- Se recomienda acortar lo máximo posible todos los plazos desde el inicio del proceso de investigación hasta la elaboración de un informe final.
- Primera reunión de la Comisión Investigadora: se recomienda que no sea en un plazo superior a una semana tras recibir la denuncia.
- La Comisión debe notificar la denuncia a la persona denunciada lo más rápido posible y darle audiencia. Se recomienda un plazo no superior a una semana.

III. Difusión del protocolo

Se debe difundir el protocolo a toda la plantilla (presente y futura) a través de los medios necesarios: distribución en papel del protocolo, difusión a través del correo electrónico, tablón de anuncios interno, etc. -

IV. Puesta en marcha

Se deben programar y poner en marcha las acciones preventivas que hayan sido diseñadas.

El protocolo se activará cuando se produzcan denuncias.

V. Registro

La Disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, modificada por la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, señala que:

*En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus **protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo**, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.*

Este Registro se crea con la [resolución de 16 de marzo de 2023](#), y señala que los Planes de Igualdad y los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, se remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependiente de la Dirección

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmqPj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>



AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA

General de la Función Pública, los mencionados Planes y Protocolos, así como las posteriores actualizaciones de estos.

VI. Seguimiento y evaluación

En el protocolo se deben incluir las estrategias para el seguimiento de las denuncias y de las actuaciones desarrolladas.

Se puede establecer así mismo un plazo de tiempo tras el cual realizar una evaluación del propio protocolo y realizar los oportunos ajustes al mismo.



Documentos a utilizar

- Modelo de protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso
- Modelo de denuncia
- Modelo de compromiso de confidencialidad

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmqPqj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
16/04/2026 13:17:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

FIRMANTE
SELLO DE ÓRGANO DEL AYUNTAMIENTO DE CÓRDOBA
CÓDIGO CSV
uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

NIF/CIF
****210**

FECHA Y HORA
13/05/2026 09:30:42 CEST
URL DE VALIDACIÓN
<https://verifica.cordoba.es/>

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmqPcj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz

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

Hash del documento: 2f2d4b44f2700d50c11a2a15c18639e376442f91

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm6808286729530612779677966
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	16/04/2026 13:11:25
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmqPcj3xr8RWqAtRKdCZ4wbPcKz



Código QR para validación en sede

Hash: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931 | PÁG. 89 DE 90

Hash: 2f2d4b44f2700d50c11a2a15c18639e376442f91 | PÁG. 9 DE 9

DOCUMENTO ELECTRÓNICO

Digitalizado por: MARIA ROSARIO GARCIA ALIJO

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ

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

Hash del documento: ae3fd44e3753b2390ea8fd49d70ff4c898e72931

METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Versión NTI:	http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e
Identificador:	ES_LA0003792_2026_uVOFm6695254694870899821499646
Órgano:	LA0003792 - Personal
Fecha de captura:	13/05/2026 09:29:48
Origen:	Administracion
Estado elaboración:	EE01 - Original
Formato:	PDF
Tipo Documental:	TD_99 - otros
Tipo Firma:	PAdES internally attached signature
Valor CSV:	uVOFmFstr9ucUDCf9sBC4ZRBMBG2TZ



Código QR para validación en sede