Ayuntamiento de Lebrija

# I PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA Y ORGANISMO AUTÓNOMO

TEXTO ÍNTEGRO
Aprobado por la Comisión Negociadora
del I Plan de Igualdad, de día 09 de noviembre de 2021

RATIFICADO POR EL PLENO

Dña. María Labrador González
Presidenta de la Comisión

Dña. Antonia Caro Vidal
Vocal de la comisión

D. Antonio Marchal Vela
Vocal de la comisión

D. Felipe Pereira Vidal
Vocal de la comisión

D. David Pérez Hormigo
Vocal de la comisión

D. Francisco Zambrano Sánchez
Vocal de la comisión

Dña. Teresa Ganfornina Muñoz
Vocal de la comisión

Dña. Ana Mª Maldonado
Vocal de la comisión

## ÍNDICE.

**1.- Introducción.**

1.1.- Caracterización de la entidad.
1.2.- Organización de la entidad.
1.3.-Marco legal en el que se encuadra el I Plan.
1.4.-Compromiso del AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA, con la igualdad.
1.5.-La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad
1.6.- Características generales del I Plan de Igualdad.

**2.- Estructura.**

**3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del I Plan de Igualdad.**

**4.- Ámbito temporal y vigencia.**

**5.- Naturaleza del I Plan de Igualdad.**

**6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.**

**7.- Organismo autónomo del Ayuntamiento. Patronato Municipal de Deportes y Cultura.**

**8.- Objetivos y medidas.**

8.1.- Mapa de objetivos.
8.2.- Medidas por ejes de intervención.

Eje 1: Gestión y cultura organizativa en igualdad.
Eje 2: Acceso al empleo, selección y promoción profesional.
Eje 3: Representación equilibrada.
Eje 4: Retribuciones y auditoría retributiva
Eje 5: Formación.
Eje 6: Corresponsabilidad y conciliación.
Eje 7: Salud laboral.
Eje 8: Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
Eje 9: Comunicación y lenguaje inclusivo.

**9.- Seguimiento y Evaluación.**

9,1. Contextualización del Seguimiento y Evaluación.
9.2.- Recogida de información en fase de seguimiento.
9.3- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.
9.4.-Medios.

**1.- Introducción.**

## 1.1.- Caracterización de la Entidad.

### 1.1.1.- El Municipio de Lebrija.

Es un municipio español de la comarca del Bajo Guadalquivir de la provincia de Sevilla, Andalucía, siendo su superficie de 375,58 Km cuadrados, lo cual supone una densidad de población de 73,05 habitantes por Km cuadrado.

#### 1.1.1.1.- Datos poblacionales.

Según datos el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), organismo público responsable de coordinar el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, dependiente de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresa y Universidad de la Junta de Andalucía, el municipio de Lebrija en 2020 cuenta con una población de 27.578 habitantes, 13.732 hombres (49,79%) y 13.846mujeres (50,21%).

La edad media de la población es de 40,4 años. El porcentaje de población menor de 20 años es del 22,4% y el de población con más de 65 años, del 15%.

El número de extranjeros y extranjeras es de 532 personas, siendo la principal procedencia de las personas extranjeras residentes, Marruecos, representando el 29,1% del total de la población extranjera.

El incremento relativo de la población en diez años (2010-2020) es positivo, 3%.

La economía de **Lebrija** está soportada básicamente en la **actividad** agrícola y pecuaria.

Señalamos las **principales actividades económicas** de Lebrija en el año 2019 y el número de establecimientos en cada una de las actividades. Reparación de vehículos, 736 empresas, construcción, 190 empresas, hostelería 163 empresas, industria manufacturera, 134 empresas, transporte y almacenamiento, 127 empresas.

Se señala que el número de establecimiento por tramos de personas empleadas. Establecimiento sin personas asalariadas, 1010. Hasta 5 personas en plantilla 702, entre 6 y 19 personas asalariadas 111, entre 20 y más 32 establecimientos.

**Situación del mercado laboral en el municipio de Lebrija.** Respecto a la situación de empleo y mercado de trabajo, las personas desempleadas mujeres son 1.803, y hombres 1.420. Los contratos registrados en mujeres son 7.128 y en hombres 11.384.

### 1.1.2.- El Ayuntamiento.

La creación de la entidad se realizó atendiendo a la Normativa recogida en la Constitución Española y la Ley de Bases del Régimen Local.

| | |
|---|---|
| **Actividad.** | Administración y organismos locales de la administración. |
| **CIF** | P4105300J |
| **CNAE 2009** | 8411- Actividades generales de la Administración Pública. |
| **SIC** | 9121-Gobierno local. |
| **Domicilio social.** | Pl. de España, 1 |
| **Código Postal.** | 41740 |
| **Teléfono.** | 955971437 |
| **Web.** | http://www.lebrija.es |
| **Presupuesto 2021** | 27,5 millones de euros. |
| **Corporación Municipal. Año 2020.** | Composición equilibrada. 21 miembros.<br>9 mujeres (42,85%).<br>12 hombres (57,14%). |
| **Equipo de gobierno. (2019-2023)** | 8 hombres (53,33%) y 7 mujeres (46,47%), incluido el alcalde. |
| **Comité de Empresa. (2019-2023).** | UGT: 9 personas. 3 mujeres y 6 hombres. |
| **Representantes legales del funcionariado. (2019-2023).** | Junta de personal.<br>CSIF: 3 personas. Hombres.<br>UGT: 2 personas. Una mujer y un hombre. |
| **Plantilla de personal (año 2020).** | 173 personas.<br>63 mujeres<br>110 hombres |
| **Reglamento de funcionarios** | Reglamento de funcionarios al servicio del ayuntamiento de Lebrija para el periodo 2017-2020 |
| **Convenio colectivo.** | Convenio colectivo para el personal laboral al servicio del ayuntamiento de Lebrija para el periodo 2017-2020 |
| **Organismos autónomos.** | Patronato Municipal de Deportes y Cultura |
| **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** | En representación del Ayuntamiento de Lebrija<br>Dña. María Labrador González<br>D. David Pérez Hormigo<br>D. Antonio Marchal Vela<br>Dña. María Teresa Ganfornina<br>En representación de las personas trabajadoras:<br>Dña. Antonia Caro Vidal<br>Dña. Ana María Maldonado<br>D. Felipe Pereira Vidal<br>D. Francisco Zambrano Sánchez |

## 1.2.- Organización de la entidad.

El objetivo de este epígrafe es llevar a cabo una aproximación desde el punto de vista del género, a la actividad política local, atendiendo a la presencia de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno: Pleno, Junta de Gobierno local y, Comisiones Informativas, constituidas en los Plenos extraordinarios celebrados tras el de constitución.

**El Pleno de la Corporación municipal** tiene una composición equilibrada, al estar formado por 21 miembros, 9 mujeres (42,85%) y 12 hombres (57,14%). Y **el Equipo de Gobierno** también es su composición equilibrada, siendo 17 concejales y concejalas, 8 hombres (53,33%) y 7 mujeres (46,47%), incluido el alcalde.

Según la información facilitada en las entrevistas, las y los miembros de la Corporación municipal, no tienen formación en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y género.

**Respecto a la dedicación**, tienen régimen exclusivo: 9 miembros tienen dedicación exclusiva, 7 hombres y 2 mujeres.

El ejercicio de las distintas delegaciones municipales se encomienda a la membresía del equipo de Gobierno y a distintas concejalías. El ayuntamiento de Lebrija está organizado en 15 delegaciones.

**Junta de portavoces:** compuesta por cuatro personas, hombres.

**Comisiones informativas:** existen tres comisiones informativas, Gobierno interior, Bienestar social, Obras y urbanismo.

Gobierno interior está compuesta por cinco personas, 4 hombres y una mujer.
Bienestar social está compuesta cinco personas, 3 mujeres y dos hombres.
Obras y urbanismo está compuesta por cinco personas, hombres.

**Mesa de contratación:** De conformidad con la Ley de contratos del sector público, se crea la Mesa de contratación con carácter permanente como órgano que asistirá en todas las licitaciones que se tramiten, con la siguiente composición:

Por una presidencia, (hombre), tres vocales. Una vocalía 1ª que ocupa la persona que ostente el cargo de la secretaría general (mujer), una vocalía 2ª para la persona que ostente el cargo en la intervención municipal (hombre), vocalía 3ª, personal técnico adscrito a la secretaría general (hombre). Y la secretaría, la asesoría jurídica adscrita a la secretaría general. (mujer).

**Tribunales de Selección:** se han analizado varios documentos, resoluciones. Se detalla la composición del tribunal de las resoluciones analizadas.

Tribunal calificador de las promociones año 2020. Conformado por 5 personas, de las 3 son hombres y 2 mujeres.

Tribunal de Selección en la convocatoria mediante el sistema de concurso de méritos para la formación de bolsas de trabajo para la contratación de personal laboral temporal no cualificado en las categorías de Operario de Mantenimiento, Oficial en las siguientes ramas: Albañilería, Electricidad, Pintura, Fontanería, Carpintería, Herrería, Escayolista, Yesero, Encofrador, Conductor camión pluma y Conductor retroexcavadora giratoria. Este tribunal está conformado por cuatro personas, de las que 3 son hombres y una mujer.

**1.3.- Marco legal en el que se encuadra el Plan.**

Este I Plan tiene su base normativa en una serie de acuerdos vinculantes, leyes, tratados y reglamentos de carácter internacional y nacional que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años, y que desarrollamos a continuación.

**Marco Internacional:**
La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal que se integra en distintos textos internacionales:

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 con entrada en vigor en 1981 y ratificada por España en 1984. Consiste en mejorar la situación de hecho de la mujer, promoviendo la igualdad de resultados.

Conferencia mundial de Nairobi (1985).
Conferencia mundial de Beijing (1995).

**Marco Europeo:**
La igualdad también es un principio fundamental en la Unión Europea, existen diferentes directivas, la norma más importante es la siguiente: Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999: Regula la igualdad como objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

**Marco Nacional:**
**Constitución Española:**
El Artículo 14: Recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
El Artículo 9.2: responsabiliza a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para conseguir una igualdad real y efectiva.

**La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:**
La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica uno de sus Título (el Título Quinto "Principio de igualdad en el empleo público) a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, que se desarrollan posteriormente en su articulado, definiendo los criterios bajo los cuales deben actuar las Administraciones Públicas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al servicio de la Administración (en relación a retribuciones, medidas de conciliación, formación).

**El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,** incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: En primer lugar, alteró el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Con un periodo transitorio.

La Ley expone en este mismo artículo, las materias que deben contemplar como mínimo los planes de igualdad para la realización del diagnóstico, estas son:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Salud Laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Violencia de género.

En la disposición transitoria décima segunda objeta que la creación del plan deberá tener una aplicación paulatina según las personas que trabajan en cada empresa, y estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado" de la siguiente manera:

- Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras. dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad: de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Desarrollado en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre de 2020, Sobre planes de igualdad y su registro y de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su Disposición adicional séptima. Planes de igualdad. Establece que 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. Y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

**Marco Autonómico:**
Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo y, c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II, del texto constitucional, vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

El artículo 26 de la Ley 12/2007, establece que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo, incidiendo especialmente, en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Asimismo, el apartado segundo del citado artículo establece que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

**Marco Regulador del Ayuntamiento de Lebrija:**

El I Plan de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Lebrija pretende dar cumplimiento al mandato normativo, pero también al compromiso municipal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y necesario aplicar dentro de la gestión interna de los recursos humanos.

El I Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento, que además de dar cumplimiento a la legislación vigente se enmarca en las relaciones laborales regidas por Convenio Colectivo y del Reglamento de funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Lebrija para el período 2017-2020. Como consecuencia el I Plan de Igualdad del Ayto. de Lebrija tiene como ámbito funcional la plantilla del Ayuntamiento acogida a dichos acuerdos de trabajo.

Además de la legislación señalada como marco legal en el que encuadraremos el diagnóstico, se tiene en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género.
Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del sector público.

**1.4.- Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad.**

El Alcalde del Ayuntamiento declara el día 31 de marzo de 2020, por escrito, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007.

**El Ayuntamiento de Lebrija,** se compromete con una cultura y gestión en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e implementa el I Plan de Igualdad adaptándose a la normativa vigente.

Con este objetivo realiza el I plan de igualdad, realizando el presente diagnóstico que detecta la situación de mujeres y hombres en plantilla, constituyendo éste la herramienta básica para la elaboración y puesta en marcha de un Plan de medidas dirigido a una gestión organizativa y de las personas en Igualdad.

**El Ayuntamiento de Lebrija**, asume el principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos de recursos humanos, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, incluida la auditoría retributiva, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.

**1.5.- La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad interno de la Entidad.**

El día 23 de junio de 2020, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del ayuntamiento, (4 personas en representación de la parte de la entidad y 4 personas en representación de las personas trabajadoras y composición 4 mujeres y 4 hombres. En la primera sesión de la comisión, se aprobó su reglamento de funcionamiento interno, en virtud del cual, las funciones atribuidas son las que se relacionan a continuación:

1.- Velar por que en su organización interna se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2.- Asistir a las reuniones que se convoquen, así como realizar los trabajos que sean asignados.

3.- Aprobar y reformar el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lebrija.

4.- Informar y sensibilizar a la plantilla de personal sobre el proceso de elaboración del PI.

5. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa y la RLT negociarán y en su caso, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarla a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

6.- Atender a las consultas o dudas planteadas, en relación con el Plan de Igualdad.

7.- Participar activamente en la recogida de información, discusión y validación del informe de análisis para la realización del diagnóstico.

8.- Aprobar el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades. Atendiendo a los siguientes ámbitos y a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento, encuestas y entrevistas realizadas.

9.- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas, objetivos y acciones que se propongan.

10.- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.

11.- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

12.- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso.

13.- Aprobar el procedimiento de seguimiento y evaluación de la implementación del plan de igualdad aprobado.

14.- Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con los siguientes objetivos:

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

La Composición de la Comisión queda conformada por una presidencia, una secretaría y las vocalías. La asistencia técnica es asumida por una empresa consultora externa especializada en igualdad de género. Los nombramientos se producen en la misma sesión.

Todos los acuerdos de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad se han obtenido por unanimidad de la parte de la empresa y de la parte social. La secretaría de la comisión ha remitido, para su análisis, la documentación relativa facilitadora para tratar los asuntos incluidos en el orden del día.

El Diagnóstico previo, tras su presentación en la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad, fue visto en comisión por las miembros y los miembros de la Comisión en la que se hicieron observaciones, consideraciones y/o alegaciones; del mismo modo, el Plan de Medidas, una vez presentado, fue objeto de análisis y de negociación por las y los miembros de la Comisión hasta su aprobación.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, ha recibido formación con carácter previo a la negociación del diagnóstico y diseño de medidas del Plan de Igualdad.

### 1.6.- Características generales del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lebrija.

El I Plan de Igualdad de la entidad, tiene las siguientes peculiaridades:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es obligatorio.

## 2. Estructura.

El I Plan de Igualdad de la empresa se estructura de la forma que se describe en este apartado:

### I.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa en materia de:

Distribución de la plantilla por sexos y edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, y niveles, nivel de estudios, así como su evolución en los últimos años.

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. Ingresos y ceses producidos en la empresa en el último año y sus casusas. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género. Características de la formación realizada.

Retribuciones y auditorías retributivas. El ayuntamiento ha realizado el registro retributivo como regula el RD 902/2020. Y está en proceso de realización la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con el objeto de realizar la auditoría retributiva.

Condiciones de trabajo. Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas horas extraordinarias. Régimen de trabajo a turnos. Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en la entidad.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Inaplicaciones de convenio.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas implantadas por el ayuntamiento para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina.

Los objetivos operacionales básicos del diagnóstico previo a la elaboración del I Plan de Igualdad, han sido los siguientes:

1. Clarificación de la estructura y características de la organización del ayuntamiento como marco de referencia.

2. Comprobación sobre la posible existencia de diferencias en cuanto al grado, funciones y ubicación del personal femenino y masculino en la distribución de la plantilla.

3. Determinación de las características de la plantilla para comprobar en qué medida existen diferencias entre mujeres y hombres en las variables sometidas a estudio: edad, antigüedad, nivel de estudios.

4. Nivel, grado y forma de participación femenina y masculina, bajo las diferentes condiciones que se incluyen en las políticas de RRHH, contratación, selección, formación, conciliación y política retributiva.

5. Identificación de los factores claves (actitudes, marcos de referencia internos, experiencias personales), que inciden en las opiniones y actitudes observadas y recogidas, acerca de la igualdad de oportunidades, con la finalidad de elaborar una propuesta de medidas y acciones susceptibles de ser implantadas.

El proceso de elaboración del diagnóstico ha pasado por las siguientes fases: determinación de ámbitos de estudio, recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa, cumplimentación de cuestionarios de opinión a la plantilla, interpretación de los resultados, entrevistas y elaboración de las conclusiones obtenidas.

La representación de las personas trabajadoras que ha formado parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha tenido la oportunidad de hacer las preguntas y solicitar las aclaraciones, plantear opciones que han considerado convenientes en relación con el Diagnóstico en la comisión negociadora, además de incluir sus aportaciones, observaciones y consideraciones al mismo siéndoles facilitada en todo momento, la información que han requerido al respecto.

Toda la plantilla ha estado informada del proceso de elaboración del diagnóstico y tendrán información puntual y conocimiento del mismo una vez aprobado por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad. La asistencia técnica que ha realizado el Diagnóstico, expuso en sesión ordinaria de trabajo de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, las conclusiones obtenidas, las recomendaciones derivadas y, las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados; medidas que han estado presentes en la negociación del I Plan de Igualdad.

**II.- Plan de Medidas**, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, el tipo de medidas y su prioridad, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos necesarios e indicadores y criterios de seguimiento y evaluación de las medidas.

**III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el ayuntamiento.

El I Plan de Igualdad del ayuntamiento, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Metodológicamente, la estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el ayuntamiento de Lebrija la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad se estructura en:

- Mapa de objetivos.
- Ejes de intervención.
- Objetivo.
- Medidas.
- Tipo de medida.
- Objetivos específicos de cada medida.
- Acciones.
- Personas beneficiarias.
- Responsables de la ejecución.
- Inicio de la ejecución de la medida.
- Vigencia.
- Tipo de medida.
- Prioridad.
- Tipo de recursos.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.

El mapa de objetivos se refiere al conjunto del Plan y, a partir de ellos, se desarrollan los específicos, actuaciones, personas responsables de la ejecución, indicadores y criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ejes que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarios de intervención, y que son los siguientes:

Eje 1: Gestión y cultura organizativa en igualdad.
Eje 2: Acceso al empleo, selección y promoción profesional.
Eje 3: Representación equilibrada.
Eje 4: Retribuciones y auditoría retributiva
Eje 5: Formación.
Eje 6: Corresponsabilidad y conciliación.
Eje 7: Salud laboral.
Eje 8: Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
Eje 9: Comunicación y lenguaje inclusivo.

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas concretas:

1.- En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos del ayuntamiento.
2.- En el acceso, contratación, desarrollo profesional garantizando la transparencia y la objetividad en los procesos de selección y promoción. Utilizando un lenguaje inclusivo y libre de sesgos sexistas.

3.- Promueve medidas de formación, como herramienta de desarrollo profesional y de buen desempeño en el puesto de trabajo y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
4.- Garantiza una política retributiva objetiva, adecuando las responsabilidades del puesto-resultado-persona. Valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género. Y establece la realización de la auditoría salarial anual y comparada.
5.- Introduce medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional.
6.- Establece el lenguaje inclusivo en el procedimiento de prevención de riesgos y los cauces para tratar y resolver la presunta existencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se pudieran dar. Así como la violencia de género.
7.- Atiende la salud laboral de las personas de la plantilla según las necesidades de género.
8.- Promueve dentro del ayuntamiento un lenguaje y comunicación inclusivos.
9.- Informa, difunde a la plantilla y empresas proveedoras del plan de igualdad y su contenido.
10.- Garantiza el seguimiento del plan, y los momentos en los que se realizará y, las medidas en caso de tener que realizar acciones correctoras. Establece la puesta en marcha de un procedimiento para su seguimiento y posterior evaluación terminado el periodo de vigencia.

## 3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de la entidad, se aplica a la totalidad de la plantilla y su ámbito territorial de actuación es local (Lebrija).

## 4.- Ámbito temporal y vigencia.

La unanimidad de las y los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad en representación de la dirección de la empresa y de la parte social, aprueban que la vigencia del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla se establece para realizar en un periodo de cuatro años, y entrará en vigor con plenos efectos una vez sea aprobado y firmado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y se eleve a su aprobación en el pleno. Desde el día de del año 2021 al de del año 2025. Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.

Finalizado este periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad decidirá por consenso sobre su realización en el II Plan de igualdad.

Seis meses antes de que finalice el plan de 2025 las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

## 5.- Naturaleza del Plan de Igualdad.

La naturaleza del I Plan de Igualdad del ayuntamiento de Lebrija, extraestatutaria.

## 6.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.

Recogemos a continuación una síntesis resultado del contraste de los datos obtenidos por las diversas vías analizadas, por la información del departamento de recursos humanos, fuentes documentales y de las entrevistas realizadas. Procedemos a destacar los rasgos más significativos del diagnóstico, recogidas en los siguientes apartados. y se presentan las conclusiones y recomendaciones.

### 6.1.- Composición de la Plantilla.

Son 173 las personas trabajadoras las que conforman la plantilla del Ayuntamiento de Lebrija. Tanto del personal funcionario, laboral, temporal y eventual, de las que 110 (63,58%) son hombres y 63 (36,46%) mujeres. Como vemos en la tabla de datos, existe sobrerrepresentación masculina.

El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, definido por la fórmula IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1. Es 1,25, se encuentra por debajo de 1,20, por lo que se puede señalar que existe desequilibrio en la composición de la plantilla, siendo más los hombres que los hombres.(0,73).

### 6.2. Distribución de la plantilla por sexos y edad.

El Ayuntamiento de Lebrija cuenta con una plantilla bastante madura. El 42,2% de las personas de la plantilla se encuentran en el tramo de edad de 51 a más de 61 años, seguido de más de 41 años, representando el 41,04%.

Los hombres están sobrerrepresentados en las franjas de edad de 41 a 50 años y de 51 a 60 años.

En el personal funcionario, el 70,43% de las personas de la plantilla, están por encima de los 51 años. En el tramo de 41 a 50 años, se encuentra más de la mitad de la plantilla del personal laboral, 56,36%

Respecto al personal temporal el tramo donde hay más representación de la plantilla es en el de 41 a 50 años, representando el 46,51% . En el personal eventual, predomina el tramo de 31 a 40 años, estando 2 personas en él, 50%.

### 6.3.- Distribución de la plantilla por sexos y vinculación laboral.

El personal funcionario representa el 41,01% del total de la plantilla, el personal laboral fijo el 31,79%, el personal temporal el 24,86% y el personal eventual el 2,31%. Se da sobrerrepresentación masculina en el personal funcionario y en el personal laboral fijo.

### 6.4.- Distribución de la plantilla por sexos y antigüedad.

Existe una alta presencia de personas con más de 20 años de antigüedad, siendo el 57,80% de la plantilla con esta antigüedad, especialmente en hombres. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo de antigüedad de menos de un año, en el resto de los tramos están sobrerrepresentados los hombres

En el personal funcionario y laboral, las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo de edad de 1 a 5 años.

En el personal laboral, vemos que la plantilla posee una gran madurez, ya que la mayor parte tiene más 20 años de experiencia, representando el 74,55%.

La plantilla temporal, tiene una antigüedad de 11 a 20 años, representando el 51,16%. Señalamos que existe equilibrio entre mujeres y hombres.

En la plantilla con relación laboral eventual, todas las personas con esta vinculación tienen una antigüedad de 1 a 5 años.

### 6.5.- Distribución de la plantilla por sexos, departamentos, grupo profesionales y nivel jerárquico.

El ayuntamiento de Lebrija está organizado en 15 delegaciones y 12 áreas con personal. Las áreas que tienen más plantilla son la de Seguridad ciudadana (23,08%), le sigue Obras y Mantenimiento de ciudad (17,75%).

El área de Recursos humanos, Nuevas tecnologías y comunicación (13,02%), área de Bienestar social y dependencia (12,43%), Infancia, educación y formación (8,88%), Urbanismo (7,69%), Cultura, patrimonio y turismo (5,92%), Presidencia (4,73%) y Consumo y medio ambiente (3,55%).

Destacamos que existen áreas masculinizadas, como es la Obras y mantenimiento ciudad, Urbanismo y Seguridad Ciudadana y áreas feminizadas como la de Bienestar social y dependencia, y el área de Recursos Humanos, Nuevas tecnologías y Comunicación.

El personal funcionario está representado en las áreas de Presidencia, Recursos Humanos, Hacienda, Nuevas Tecnologías y Comunicación, Bienestar Social y Dependencia, Obras y Mantenimiento de la Ciudad. Cultura, Patrimonio y Turismo, Fiestas y Participación Ciudadana, Urbanismo, Seguridad Ciudadana, Consumo y Medio Ambiente.

El área con mayor representación es la de Seguridad Ciudadana en la que se encuentra el 53,93% de la plantilla del personal funcionario (policías y bomberos). El 100% son hombres.

Hay sobrerrepresentación de hombres en las áreas de Obras y Mantenimiento de la Ciudad, y Urbanismo, Seguridad Ciudadana. Y sobrerrepresentación de mujeres en las áreas Recursos Humanos, Hacienda, Nuevas Tecnologías y Comunicación, Bienestar Social y Dependencia, Cultura, Patrimonio y Turismo, Fiestas y Participación Ciudadana, Consumo y Medio Ambiente.

**El personal laboral fijo** está representado en las áreas de Presidencia, Recursos Humanos, Hacienda, Nuevas Tecnologías y Comunicación, Bienestar Social y Dependencia, Obras y Mantenimiento de la Ciudad. Cultura, Patrimonio y Turismo, Urbanismo, Seguridad Ciudadana, Consumo y Medio Ambiente, Infancia, Educación y Formación, Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad.

El área con mayor representación de la plantilla del personal laboral es la Obras y Mantenimiento de la Ciudad, el 36,36% se encuentra e ella. Se señala que el 95% de las personas que la componen son hombres. Le sigue urbanismo con una representación del 18,18% y está sobrerrepresentada por hombres, el 70%. El área de recursos humanos, hacienda, nuevas tecnologías y comunicación está compuesta por 9 personas, (16,36%), en ella hay equilibrio entre mujeres y hombres.

Respecto a las áreas donde hay sobrerrepresentación de mujeres señalamos, Presidencia, Bienestar social y dependencia, cultura, patrimonio y turismo, y el área de juventud, igualdad, inclusión y diversidad. Y en las que hay sobrerrepresentación de hombres, además de las nombradas anteriormente es el área de consumo y medioambiente.

**El personal temporal** está representado en las áreas de Presidencia, Recursos Humanos, Hacienda, Nuevas Tecnologías y Comunicación, Bienestar Social y Dependencia, Obras y Mantenimiento de la Ciudad. Cultura, Patrimonio y Turismo, Urbanismo, Seguridad Ciudadana, Consumo y Medio Ambiente, Infancia, Educación y Formación, Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad y salud y mayores.

El área con mayor representación de plantilla es el Bienestar Social y Dependencia, con un 30,23%, señalamos que este área existe sobrerrepresentación femenina (92,31%). El 50,17% de las mujeres con vinculación temporal están en el área de Bienestar social y Dependencia. El área que le sigue en número de personas es la de cultura, patrimonio y turismo, en esta existe equilibrio entre mujeres y hombres. También hay sobrerrepresentación en área de Juventud, Igualdad, Inclusión y diversidad.

Y existe sobrerrepresentación masculina en las áreas de Obras y Mantenimiento de la Ciudad y de Infancia, Educación y formación. Ambas áreas agrupan al 30,23% del personal con vinculación laboral temporal. El 30% de los hombres con esta vinculación se encuentran en este área.

Se señala que la vinculación laboral de eventual la tienen cuatro personas, de la que dos son hombres y dos mujeres.

**6.6.- Distribución de la plantilla por sexos, grupos profesionales y niveles jerárquicos.**

El grupo profesional con mayor número de personas es el C1, representando el 52,1% de la plantilla de personal funcionario, y en el que existe sobrerrepresentación de hombres, el 78,38%, y mujeres el 21,62%.

En el grupo A1, también existe sobrerrepresentación de hombres, el 62,50% y las mujeres representan el 37,50%.

En todos los grupos profesionales hay sobrerrepresentación de hombres, excepto en el A2 que existe equilibrio y en el grupo E.

Respecto a la distribución de la plantilla de personal funcionario en los distintos niveles profesionales, la mayor parte del personal funcionario está en los niveles del 20 al 16.

Respecto a los niveles más altos, señalamos que hay sobrerrepresentación de hombres en los niveles 30 y 26. Y mayor presencia de mujeres en el nivel 24.

En el persona laboral fijo nos encontramos con sobrerrepresentación de hombres en los grupos profesionales C2 y E.

Dentro del grupo A2, existe sobrerrepresentación de mujeres en el nivel 20 y en el grupo C1 en el nivel 18.

En la distribución del personal temporal por grupos profesionales y niveles, señalamos que las mujeres están sobrerrepresentadas en el grupo profesional A1, en el resto de los grupos se mantiene el equilibrio.

**6.7.- Distribución por sexos de la representación legal de la plantilla.**

El Comité de empresa está compuesto por 9 personas, 3 mujeres y 6 hombres. Sindicato de UGT.

Y la Junta de personal compuesta por 5 personas. El reparto por sindicato es 2 de UGT, una mujer y un hombres. Y 3 de CSIF, hombres.

**6.8.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

**6.8.1.- Incorporaciones.**

Durante el año 2020 se han producido 5 incorporaciones a la plantilla del ayuntamiento, han sido mujeres, tres de ellas con vinculación de laboral y dos con vinculación temporal.

### 6.8.2.- Distribución por sexos de los ceses en el último año.

Ha sido más las mujeres las que han cesado en el último año. Se han dado en el personal con vinculación laboral, el 90% mujeres. Y una persona con vinculación laboral de funcionario.

### 6.8.3.- Distribución de la plantilla por sexos y promociones.

Durante el año 2020 se han producido 6 promociones, tres en la plantilla del personal funcionario y tres en la del personal laboral. De ellas el 66,67% se han dado en hombres y el 33,33% en mujeres.

### 6.9.- Sumario del registro retributivo y el resultado de la auditoría retributiva.

Existe un sumario retributivo, según establece el decreto 902/2020.

No se ha realizado la auditoría retributiva. La obligación según el real decreto es enero de 2022. Para su realización es necesario tener la valoración puestos de trabajo desde la perspectiva de género, proceso que se está llevando a cabo durante los meses de septiembre a diciembre de 2021.

### 6.10.- Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas horas extraordinarias. Régimen de trabajo a turnos.

El tiempo de trabajo de la mayor parte de la plantilla es el 100% de la jornada. Se dan 4 casos de 3 hombres y 1 mujer en el personal laboral con jornada reducida. Se invierte la situación en el caso del personal temporal.

Los puestos de trabajo con jornada a turnos, son el de la policía, 8 horas y bomberos, 24 horas.

### 6.11.- Sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo.

En la actualidad no existe el sistema de teletrabajo como medida organizativa.

### 6.12.- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Dentro de la jornada de trabajo, los empleados y las empleadas comprendidos en el Reglamento y convenio colectivo, tienen derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevan a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se ha analizado el Plan de prevención de riesgos laborales, cuya fecha de vigencia es hasta septiembre del 2024.

El documento referido, no tiene incorporado el lenguaje inclusivo y tampoco recoge un análisis de los riesgos psicosociales.

**6.13.- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

No consta la existencia de un protocolo de desconexión digital.

**6.14.- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en El Ayuntamiento.**

Existía un procedimiento de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Se implementa su modificación durante la elaboración del presente Plan de Igualdad. Y es aprobado por la comisión negociadora.

**6.15.- Régimen de movilidad funcional y geográfica.**

Reglamento del personal funcionario y el convenio colectivo del personal laboral, recoge la movilidad por razón de violencia de género.

"Las/os empleadas/os víctimas de violencia de género que se vean obligadas/os a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, en orden a hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y Grupo Profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura".

**6.16.- Inaplicaciones de convenio.**

No consta.

**6.17.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Las personas que componen la plantilla durante el año 2020, han hecho uso de distintos permisos, hay equilibrio entre mujeres y hombres. Se detalla el grupo profesional y el motivo en diagnóstico de situación.

Las personas cuya vinculación laboral es funcionario, ha solicitado, durante el año 2020, permisos y excedencias, 27, de las que el 44,44% son mujeres y 55,56% hombres.

Respecto al personal laboral fijo, son más las mujeres que hombres las que han solicitado permisos y excedencias, 56,25% mujeres y 43,75% hombres.

Las personas que han solicitado permisos y excedencias por el personal laboral temporal han sido 13, de las que el 76,92% son mujeres y 23,08%.

**6.18.- Medidas implantadas por El Ayuntamiento para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.**

El Convenio Colectivo y Reglamento de funcionarios para el periodo 2017 – 2020 establece una importante apuesta en materia de Conciliación de la vida Familiar y laboral e introduce situaciones de conciliación de la dedicación al trabajo y desarrollo de la vida en el entorno familiar a través de distintas medidas y derechos reconocidos a los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Lebrija.

**6.19.- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

En la página web del ayuntamiento, en la sección Portal de transparencia, se encuentra alojado el reglamento del personal funcionario y el acuerdo del personal laboral.

**6.20.- Infrarrepresentación femenina.**

Analizada la representación de mujeres y hombres en la plantilla del ayuntamiento. Señalamos que, aunque los hombres son más en la plantilla, y su vinculación es temporal y con un nivel jerárquico inferior de los hombres.

**7.- Diagnóstico del Organismo autónomo Patronato Municipal de Deportes y Cultura.**

**7.1.- Composición de la plantilla.**

La plantilla de patronato está conformada en su mayoría por hombres, el 84,21% y el 15,79% mujeres.

EL IRPHM es 0,31 dato que nos demuestra que hay un desequilibrio en la plantilla entre mujeres y hombres.

**7.2.- Edad de plantilla por sexos.**

La distribución por grupos de edades y sexo del personal del patronato. El 73,69% de la plantilla tiene más de 41 años. La mayor presencia se da en el intervalo de edad de 51 a 60 años y más (47,37%). La mayoría son hombres en valores absolutos, 7 y mujeres 2. Y la franja de edad de 41 a 50 años, el 26,32%, está representada por hombres.

Las mujeres trabajadoras del Patronato se concentran en el grupo de edad de más 61 años, dos mujeres.

### 7.3.- Plantilla por sexos y vinculación con el Patronato.

Se señala que la mayor parte de la plantilla del patronato tiene una vinculación laboral temporal, el 73,68%, de las que el 21,43% son mujeres y el 78,57% hombres.

Las personas que tienen vinculación laboral fijos son hombres, el 21,05% y la gerencia, que es personal eventual, está ocupada por un hombre.

Destacamos que las mujeres que están en la plantilla del patronato tienen una vinculación temporal.

### 7.4.- Plantilla por sexos y antigüedad.

La mayor parte de las trabajadoras y trabajadores del Patronato tienen una antigüedad de más de 10 años, estando en la franja de 10 a 15 años el 73,68% y de más de 20 el 21,05%. Se destaca por lo tanto la madurez de la plantilla.

Señalamos que las mujeres estando menos representadas, poseen una antigüedad de más de 10 años.

Los hombres están sobrerrepresentados en todas las franjas de edad, dato coherente con la composición de la plantilla.

### 7.5.- Plantilla por áreas y puestos.

El Patronato está organizado en cuatro áreas, gerencia, deportes, promoción deportes y promoción cultural.

La Gerencia está ocupada por un hombre, con el puesto de gerente. El área de deportes está configurada por tres puestos, personal administrativo, conserje y oficial, ocupados por 7 personas, hombres (100%).

El área de promoción de deportes está configurada con cinco puestos, ocupados por 7 personas, personal administrativo, oficial, conserje, limpiador/a. De las que 2 son mujeres (25%) y 5 hombres (75%).

Las mujeres ocupan los puestos de limpieza y oficial de mantenimiento.

El área de promoción cultural está compuesta por tres puestos, ocupados por cuatro personas. Administrativo/a, auxiliar administrativo y de mantenimiento. Una mujer (25%) y 3 hombres (75%).

### 7.6.- Plantilla y clasificación profesional.

El grupo profesional que más presencia tiene en el Patronato, es el C2, representa el 42,11% de la plantilla, seguido del grupo E, con el 31,58%, el grupo C1 está representado por 21,05% y el A1, una persona.

### 7.7.- Plantilla según incorporaciones, promociones y formación por sexo.

Se señala que en el año 2020 no se han producido incorporaciones, ni promociones.
Y respecto a la formación recibida no consta la información.

### 7.8.- Plantilla del Patronato según sexo y jornada de trabajo.

Respecto a la configuración de la jornada laboral, es una mujer la que tiene configurada la jornada reducida. El resto de la plantilla tiene el 100% de la jornada.

### 7.9.- Retribuciones y auditoria retributiva.

Se señala que existe el registro retributivo, informada la RLT, como establece el Real Decreto 902/2020.

Se está realizando la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género para luego realizar la auditoría retributiva.

### 7.10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Existía un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. El ayuntamiento de Lebrija durante el proceso de elaboración del Plan de igualdad ha aprobado en la comisión negociadora el protocolo y elevado a la junta de gobierno, el mismo se aplica al patronato.

### 7.11.- Infrarrepresentación femenina.

Como hemos señalado, la composición de la plantilla está conformada por el 84,21% hombres y el 15,79% mujeres. En todos los apartados analizados existe sobrerrepresentación masculina.

## 8.- Objetivos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Lebrija se distribuye en 9 ejes, cada uno de los cuales está estructurado en objetivo general, objetivos específicos, medias a partir de la necesidad detectada en el diagnóstico, incluyendo, como ya ha sido indicado, los indicadores de seguimiento y evaluación para el control de las mismas, y señalando para cada caso, el/los departamentos responsables de la ejecución, dentro del ayuntamiento, las acciones que desarrollan las medidas, el tipo de medida y su prioridad en el contexto del plan, el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida y los recursos necesarios.

### 8.1.- Mapa de objetivos.

**EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDAD**

- Extender la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la sociedad mercantil pública del ayuntamiento, Iniciativa Municipal para la vivienda (Inmuvisa) y a la plantilla acogida a otro convenio colectivo.
- Garantizar la disponibilidad de información útil, sobre la situación y condiciones laborales de los hombres y mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Lebrija, permitiendo el seguimiento sobre la reducción de las desigualdades de género y la planificación de las políticas de personal.
- Sensibilizar sobre buenas prácticas en igualdad de género al personal del Ayuntamiento de Lebrija.
- Adoptar acciones promotoras de igualdad en las relaciones del Ayuntamiento con sus empresas proveedoras.
- Afianzar el compromiso del Ayuntamiento de Lebrija, mediante la implementación de campañas y celebración de efemérides y eventos de sensibilización.
- Estandarizar los modelos de las memorias de las acciones contempladas, para el sistema de organización y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Lebrija.

**EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- Fomentar la igualdad de oportunidades, asegurando el acceso y la participación equitativa de mujeres y hombres en la entidad y la reducción de los factores que perpetúan la segregación horizontal.
- Promover los procesos de selección de personal exentos de prejuicios de género en el seno del Ayuntamiento de Lebrija.
- Utilizar el lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de forma inclusiva y no sexista.
- Formar al personal de Recursos Humanos del Consistorio en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Potenciar la eliminación de la infrarrepresentación de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo del Ayuntamiento de Lebrija.
- Integrar la igualdad en los sistemas de promoción interna y carrera profesional, fomentando una mayor incorporación y participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión y de responsabilidad del Ayuntamiento.
- Realizar una actividad formativa de habilidades transversales para la asunción de puestos de mando/dirección de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento.

- Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados, comisiones y mesas de negociación, así como en los órganos de representación del personal.
- Garantizar un impacto de género en la selección y promoción.

**EJE 3: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA**

- Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados, comisiones y mesas de negociación, así como en los órganos de representación del personal.
- Garantizar un impacto de género en los procesos de selección y de promoción.

**EJE 4: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

- Realizar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Incorporar el enfoque de género a la Relación de Puestos de Trabajo, (RPT), valoración y retribución de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Lebrija.
- Garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidades y retribuciones.

**EJE 5: FORMACIÓN**

- Integrar el objetivo de la igualdad de género en los planes de formación, garantizando la participación de mujeres y hombres en acciones formativas de valor equivalente.
- Impulsando una metodología de trabajo y una cultura basada en el principio de igualdad de género, estableciendo mecanismos para garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad de condiciones y sin discriminaciones .
- Capacitar en materia de igualdad a las personas responsables de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Lebrija.
- Realizar un itinerario formativo en igualdad de oportunidades dirigido al personal político y técnico del Ayuntamiento de Lebrija.
- Incluir de forma transversal un módulo sobre igualdad de género en la formación de la plantilla del Ayuntamiento.
- Llevar a cabo un estudio sobre las necesidades formativas en el seno del Ayuntamiento de Lebrija con enfoque de género.
- Ofrecer y facilitar la formación al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento en igualdad de condiciones.

**EJE 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**

- Articular medidas que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Ayuntamiento de Lebrija.
- Difundir medidas y recursos existentes para una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- Impulsar la corresponsabilidad entre el personal masculino del Ayuntamiento.
- Estudiar cuáles son las necesidades específicas de la plantilla del Ayuntamiento, en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**EJE 7: SALUD LABORAL**

- Introducir la perspectiva de género en la Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal del Ayuntamiento de Lebrija.
- Velar y estudiar los riesgos laborales psicosociales entre la plantilla del Ayuntamiento de Lebrija.
- Definir reconocimientos médicos diferenciales del personal del Ayuntamiento de Lebrija.
- Sensibilizar e implementar campañas de información a la plantilla sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

**EJE 8: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Lebrija.
- Difundir, implementar y evaluar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento.
- Implementar campañas de sensibilización, información y prevención acerca del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género dirigidas al personal político y técnico del Ayuntamiento.
- Consolidar el compromiso del Ayuntamiento con la erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

**EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO**

- Promover la comunicación inclusiva y no sexista en el Ayuntamiento.
- Realizar un Plan de Comunicación para difundir el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Lebrija.
- Elaborar y difundir un manual de uso inclusivo del lenguaje administrativo específico para el personal del Ayuntamiento.
- Revisar los contenidos de la documentación emanada del Ayuntamiento de acuerdo con un uso no sexista del lenguaje.
- Revisar el acuerdo de personal funcionario y el convenio colectivo de acuerdo con el lenguaje inclusivo.
- Formar en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo al personal político y técnico del Ayuntamiento de Lebrija.
- Incorporar la perspectiva de género a las campañas de promoción y difusión de servicios del Ayuntamiento de Lebrija.

## 8.2.- Medidas por ejes de intervención

### EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDAD

OBJETIVO 1. Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión del ayuntamiento.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 1.1** | **Reflejar el compromiso con la igualdad haciéndolo extensivo a la sociedad pública Inmuvisa y al personal acogido a otro convenio colectivo.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Elaborar el plan de igualdad entre mujeres y hombres de la sociedad municipal de la Vivienda, Inmuvisa, y al personal acogido a otro convenio colectivo. |
| **ACCIONES** | 1.- Constituir la comisión negociadora del plan de Igualdad para su elaboración y posterior implantación.<br>2.- Diagnosticar la situación de la plantilla acogida a otro convenio colectivo para su posterior inclusión en el Plan de igualdad del ayuntamiento.<br>3.- Encomendar a la Comisión de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad del ayuntamiento, la negociación del diagnóstico y de las medidas a las personas trabajadoras acogidas a otro convenio colectivo. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal de Inmuvisa y de la plantilla acogida a otro convenio colectivo. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Igualdad. Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de igualdad. |
| **INICIO** | Diciembre 2021 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Declaración del compromiso de Inmuvisa, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaboración del I Plan de Igualdad.
- Diagnóstico de situación de la plantilla de personas acogidas a otro convenio colectivo.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Cronograma de implantación del Plan de medidas de igualdad.
- Incorporación de la plantilla de acogida a otro convenio colectivo en el Plan de igualdad del ayuntamiento.

**Proceso:**

- Reuniones de las comisiones y resultados de las negociaciones.

**Impacto:**

- Mejora de la imagen de la entidad al ser referente de la igualdad de oportunidades.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 1.2** | **Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Incorporar prohibiciones de contratar con determinadas empresas que no cumplan la LOIMH y la Ley de Contratos del sector público. Favorecer cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| **ACCIONES** | 1.- Incorporación de la prohibición de contratar con empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad (quedan excluidas las empresas de menos de 50 personas en plantilla). Elaboración de instrucción al respecto.<br>2.- Tener presentes los criterios de igualdad de género y el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad en el momento del diseño de los pliegos de contratación, para lo que se procurará establecer tipologías de cláusulas a utilizar en los criterios de valoración y adjudicación. Elaboración de instrucciones al respecto.<br>3.- Cada uno de los departamentos del Ayuntamiento, informará a sus empresas proveedoras, del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.<br>4.- Elaborar informes anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Igualdad. Todos los departamentos que oferten servicios y compras. |
| **INICIO** | Enero 2021 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Porcentaje de empresas adjudicatarias que no cumplan con las exigencias de la LOIMH:
- Porcentaje de pliegos de contratación de contratación elaborados con criterios de igualdad al año.
- Número de comunicaciones remitidas por los departamentos sobre el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Número de empresas adjudicatarias/número de empresas que no cumplan con las exigencias de la LOIHM.
- Número de empresas proveedoras por departamentos/Número de empresas a las que se les ha informado del compromiso adquirido por el Ayuntamiento con la igualdad.

**Proceso:**

- Número de instrucciones elaboradas. Y número de comunicaciones realizadas.

**Impacto:**

- Número de pliegos de contratación elaborados al año/ Número de pliegos de contratación con cláusulas de igualdad y/o prohibiciones.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 1.3** | **Elaborar un procedimiento que incluya la variable sexo, que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y que dicho instrumento se utilice por parte de la Comisión de seguimiento y evaluación de manera periódica, como herramienta de trabajo y que sirva para realizar las correcciones necesarias en el que caso de que se detectaran desviaciones.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Establecer un procedimiento que permita la recogida de los indicadores de seguimiento y evaluación. |
| **ACCIONES** | 1.- Nombrar en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, una persona por parte del ayuntamiento del área de igualdad, encargada de la coordinación del Plan de Igualdad para el impulso de la implantación.<br>2.- Realizar un procedimiento de trabajo para el seguimiento de la implantación del plan de igualdad.<br>3.- Elaborar un registro de indicadores.<br>4.- Elaborar un procedimiento para evaluar el plan de igualdad. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Enero de 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 1.4** | **Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Tener en cuenta el enfoque de género como elemento de transversalidad en el desarrollo de las actuaciones. |
| **ACCIONES** | 1.- Incluir la variable sexo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos. En las encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento.<br>2.- Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones, premios. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen interior. Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Febrero de 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Procedimiento de trabajo para el seguimiento y evaluación, y número y tipo de indicadores definidos.
- Procedimiento de evaluación del plan de igualdad aprobado por la comisión.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Porcentaje de implementación de las medidas del plan de igualdad ejecutadas.

**Proceso:**

- Número medidas implantadas y su relación con respecto a las medidas planificadas en el plan de igualdad.

**Impacto:**

- Variación de la brecha de género.

## EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO 2.** Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 2.1** | **Incorporación de actuaciones en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las pruebas selectivas. |
| **ACCIONES** | 1.- En los procesos selectivos se tendrán en cuenta los periodos suspensivos que hayan mantenido a la persona trabajadora en situación de excedencia o reducción de jornada laboral por motivos de conciliación para que esta situación no penalice la carrera profesional.<br>2.- En las bases de las convocatorias de los procesos de selección, provisión de puestos de trabajo y promoción interna, se implementarán medidas de acción positiva, si es oportuno para combatir la infrarrepresentación de uno u otro sexo en áreas y departamentos. Se modificaran los baremos o marcas, desde la perspectiva de género, en las bases de selección que requieran pruebas físicas.<br>3.- En la carrera administrativa se valorará como mérito, la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Invertir el orden de las pruebas de selección en las convocatorias que exijan pruebas físicas, realizándose en primer lugar y con carácter eliminatorio las pruebas psicotécnicas y de conocimiento.<br>4.- Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección.<br>5.- Redactar las convocatorias de plazas a cubrir siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Enero 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Informes de impacto de género del conjunto de las pruebas realizadas, y su revisión, y en caso de existir un impacto en las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.
- Porcentaje de mujeres y hombres que superan cada una de las pruebas del proceso de selección.
- Porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total.
- Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo.
- Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Número de acciones afirmativas para eliminar los sesgos sexistas.
- Protocolo de pruebas de selección y elección de estas.
- Protocolo de entrevistas.
- Informes de procesos de selección.

**Proceso:**

- Número de mujeres que participan en los procesos de selección.
- Número de hombres que participan en los procesos de selección.

**Impacto:**

- Variación de la brecha de género en la participación el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y departamento.
- Variación de la brecha de género en la contratación. Por área y categoría profesional.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 2.2** | **Suprimir el sexismo y los estereotipos de género.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Garantizar un impacto de género en la selección, y promoción. |
| **ACCIONES** | 1.- Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Marzo de 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 2.3** | **Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Garantizar un impacto de género en la selección, y promoción. |
| **ACCIONES** | 1.- Realizar la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.<br>2.- Establecer la presencia paritaria de mujeres y hombres en la comisión de valoración de puestos de trabajo. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Marzo 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

## EJE 3.- REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

**OBJETIVO 3:** Garantizar, alcanzar y mantener la composición equilibrada en el Equipo de Gobierno, en la Junta de Gobierno y en todos los órganos colegiados del Ayuntamiento.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 3.1** | **Acciones que mantengan la composición equilibrada en los órganos de gobierno y colegiados del Ayuntamiento.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Presencia de mujeres y hombres en la composición de órganos de gobierno y colegiados de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. |
| **ACCIONES** | 1.- Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y comisiones especializadas. En caso contrario, se emitirá un informe indicando las causas.<br>2.- Impulsar que los Tribunales de Selección y las Comisiones de Valoración sean siempre de composición equilibrada. En caso contrario, se emitirá un informe indicando las causas.<br>3.- Impulsar que las Mesas de Contratación, sean de composición equilibrada, con informe indicando las causas, en caso contrario. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Igualdad. Alcaldía. |
| **INICIO** | Enero de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Número de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de decisión del Ayuntamiento, dedicación, y áreas de competencia.
- Número de Tribunales, Comisiones y Mesas de contratación constituidos y número de informes.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Número de hombres y mujeres que han participado en la composición y calidad de la participación.

**Proceso:**

- Evolución de la participación.

**Impacto:**

- Número de reuniones con composición equilibrada en la participación/ Número de reuniones mantenidas por los órganos referenciados.

## EJE 4.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

**OBJETIVO 4:** Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, mediante la obtención de un registro de valores salariales medios, distinguiendo entre las retribuciones básicas y las complementarias por sexos y categorías, y puestos de trabajo de igual valor, de acuerdo con la reforma operada en la LOIMH por la normativa aprobada en marzo de 2019 y el Real decreto 902/2020.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 4.1** | **Utilización de una herramienta que permita la elaboración de auditorías retributivas anuales.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidades y retribuciones. |
| **ACCIONES** | 1.- Realizar una valoración de los puestos de trabajo en la que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y que permita, diagnosticar la situación retributiva en la empresa (auditoría retributiva).<br>2.- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas que se hayan podido diagnosticar en la auditoría, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.<br>3.- Confección el primer año y actualización el resto, de un registro retributivo que garantice la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, para el personal sujeto al Estatuto de los trabajadores.<br>4.- Regulación de un procedimiento adecuado de acceso a la información retributiva del Ayuntamiento, según las exigencias de la normativa en vigor. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Recursos Humanos. |
| **INICIO** | Octubre-diciembre de 2021. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del convenio del sector.
- Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas diagnosticadas.
- Revisiones anuales del registro retributivo.
- Procedimiento de acceso a la información retributiva del Ayuntamiento.

**Resultado:**
- Informe salarial y su registro.
- Informe de auditoría.
- Variación de la Brecha de género salarial. Por área, categoría, puesto y otras variables.
- Comunicaciones sobre el procedimiento de acceso a la información retributiva del Ayuntamiento.

**Proceso:**
- Porcentaje de brechas en remuneración e incentivos.
- Medidas correctoras implementadas.
- Número de solicitudes de accesos a la información retributiva.

**Impacto:**
- Número de brechas sobre remuneración e incentivos sobre las que se han puesto medidas.
- Número de accesos a la información retributiva.

## EJE 5.- FORMACIÓN

### OBJETIVO 5: Gestionar, formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres a personas de la plantilla y a las responsables que intervienen en los procesos de selección y contratación.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 5.1** | **Plan de formación, catálogo de programas formativos y formación en igualdad.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para el desarrollo de competencias en igualdad. |
| **ACCIONES** | 1.- Diseño de herramientas para detectar necesidades formativas del personal.<br>2.- Diseño del programa formativo anual para la plantilla del Ayuntamiento.<br>3.- Realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de las habilidades y competencias sin distinción de género.<br>4.- Realización de formación en igualdad de género (4h de duración) sobre comunicación y lenguaje inclusivo, salud laboral y contrataciones.<br>5.- Elaborar un registro que permita analizar anualmente los resultados de participación en acciones formativas desagregadas por sexo.<br>6.- Fomentar la participación de mujeres en los cursos sobre ámbitos de sus infrarrepresentación. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Recursos Humanos (con competencias en formación). |
| **INICIO** | Marzo 2022 |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 5.2** | **Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Adquirir conocimientos y desarrollar habilidades en las herramientas de selección libre de sesgos sexistas para el personal de dirección, responsables de áreas y personas responsables del área de recursos humanos con competencias en los procesos de selección. |
| **ACCIONES** | 1.- Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Incluir esta formación en el manual de acogida para las nuevas incorporaciones.<br>2.- Formar y planificación a lo largo de cada año de una formación específica en materia de igualdad de oportunidades, para la dirección, personas responsables de áreas y personas que intervienen en los procesos de selección. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Recursos Humanos. |
| **INICIO** | Abril de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos externos e internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Plan de formación y catálogo de formación de programas formativos.
- Horas de formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras.
- Tipología de las acciones formativas impartidas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades.
- Número de horas realizadas en la materia.
- Número de mujeres participantes en acciones de sensibilización en igualdad de género.
- Número de hombres participantes en acciones de sensibilización en igualdad de género.

**Proceso:**

- Número de acciones formativas desarrolladas cada año, horas, modalidad.

**Impacto:**

- Porcentaje total de personas participantes en las acciones de sensibilización, en igualdad de género, según sexo, área o función en los años de vigencia del Plan.

## EJE 6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

**OBJETIVO 6:** Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 6.1** | **Formato y horario de las reuniones de trabajo.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Desarrollar acciones que permitan la planificación del trabajo. |
| **ACCIONES** | 1.- Se recomienda la realización de las reuniones de trabajo en horario de mañana. Se adjuntará en las convocatorias el orden del día de la reunión y la duración aproximada de la misma, de cuyo cumplimiento es responsable la persona que convoca. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Recursos humanos. Responsables de los distintos departamentos. |
| **INICIO** | Diciembre de 2021. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Instrucciones remitidas.
- Número de reuniones convocadas en el horario establecido. Motivaciones.
- Modificaciones reglamentarias realizadas, en su caso.
- Número de reuniones convocadas por videoconferencia.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Asistencia a reuniones. Número de hombres y mujeres por puesto.

**Proceso**:

- Número de reuniones con convocatoria y orden del día.

**Impacto:**

- Reuniones realizadas y número de mujeres y hombres por puestos que han participado.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 6.2** | **Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla. Así como impulsar nuevas medidas para su implantación.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Fomentar y facilitar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre ambos sexos, con especial incidencia en el colectivo de hombres.<br><br>Romper con el tabú de que las medidas de conciliación van dirigidas casi con exclusividad a las mujeres. |
| **ACCIONES** | 1.- Compendio normativo sobre los derechos de conciliación y las medidas contempladas en el Convenio Colectivo, así como aquellas que pudieran estar siendo utilizadas por los distintos departamentos, sin su constancia escrita.<br>2.- Realizar una importante labor de difusión de las medidas de conciliación entre la plantilla. A través de todos los canales de comunicación utilizados en el Ayuntamiento.<br>3.- Realizar un registro del número de hombres y mujeres que solicitan las medidas de conciliación y analizar el mismo de manera periódica.<br>4.- La Comisión de seguimiento y evaluación del PI revisará el cumplimiento de los permisos, excedencias y licencias de conciliación, se reunirán con una periodicidad semestral. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Igualdad. Responsables de los distintos departamentos. |
| **INICIO** | Febrero 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Guía elaborada.
- Canales de comunicación empleados.
- Grado de conocimiento de los derechos y medidas de conciliación

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Guía elaborada.

**Proceso:**

- Número de medidas de conciliación identificadas.

**Impacto:**

- Número de mujeres y hombres que acceden a las medidas de conciliación.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 6.3** | **Estudio de viabilidad de implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Realizar un estudio de viabilidad del teletrabajo por puestos de trabajo. |
| **ACCIONES** | 1.- Crear un equipo de trabajo con la Representación Legal de la Plantilla, encargado del estudio de viabilidad de su implantación.<br>2.- Identificación de todos los factores que permitan atender las necesidades del ayuntamiento en su totalidad.<br>3.- Calcular por área y puesto el potencial de teletrabajo.<br>4.- Desarrollo de procedimientos de organización. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de personal. |
| **INICIO** | Enero 2024. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos externos e internos. |

Indicadores de seguimiento

- Puestos susceptibles de teletrabajar, por departamento y por sexo.
- Procedimiento organizativo.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Estudio diagnóstico.

**Proceso:**

- Número de puestos, y categoría profesional que pueden susceptibles de teletrabajo.
- Medidas de desconexión digital.

**Impacto:**

- Número de personas con posibilidades de acordar con la empresa el teletrabajo por puesto, categoría y sexo.

## EJE 7.- SALUD LABORAL

**OBJETIVO 7:** Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 7.1** | **Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género. |
| **ACCIONES** | 1.- En la normativamente obligada evaluación de riesgos, todos los puestos de trabajo serán evaluados en óptica de género, teniendo en consideración que los riesgos laborales repercuten de forma distinta en hombres y mujeres. También se tendrá en consideración el análisis ergonómico.<br>2.- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.<br>3.- En la evaluación de riesgos se tomarán en consideración los específicos para el embarazo y la lactancia natural, y se realizará un listado de aquellos puestos de trabajo exentos de riesgo, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la obligación de cambio provisional de puesto de trabajo, cuando éste presente riesgos específicos para dichas situaciones.<br>4.- Revisado el Plan de Prevención con la incorporación de la óptica de género, se formará en la materia a las y los delegados de prevención, en el supuesto de su no participación en dicho órgano.<br>5.- Difusión a la plantilla del nuevo Plan de Prevención de Riesgos e información sobre los cambios realizados, de forma anual. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Personas con competencias en Prevención de riesgos laborales. |
| **INICIO** | Febrero de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos externos. |
| **DOTACIÓN ECONÓMICA** | |

Indicadores de seguimiento.

- Inclusión de la variable sexo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como los relacionados con la salud reproductiva.
- Informe sobre los reconocimientos médicos realizados. Datos desagregados.
- Acción formativa realizada.
- Número de acciones de difusión.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Presentar informes que acrediten la ejecución de acciones de prevención de las prácticas de discriminación y violencia laboral, desagregados por sexo.

**Proceso:**

- Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia.

**Impacto:**

- Número de mujeres y hombres de la plantilla informados, por puesto y categoría.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 7.2** | **Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés).** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | El estudio tiene como objeto realizar una evaluación inicial de riesgos psicosociales con óptica de género en relación con la plantilla de personal del ayuntamiento, así como proponer las medidas preventivas organizativas sobre aquellos aspectos que sean susceptibles de mejora en la organización en el contexto de la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad, de forma que las citadas medidas preventivas se incorporen al PI. |
| **ACCIONES** | 1.- Fase 1.- Constitución del Grupo de Trabajo.<br>Información-sensibilización a la plantilla, por parte del departamento de recursos humanos de la entidad. Validación del cuestionario.<br>Fase 2.- Trabajo de campo.<br>Distribución del cuestionario entre la plantilla.<br>Informatización de datos y generación del informe preliminar.<br>Fase 3.- Programación.<br>Presentación de resultados.<br>Elaboración de medidas por parte del Grupo de Trabajo constituido en la entidad.<br>Presentación a la Comisión de Seguimiento y evaluación del PI. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área de Régimen Interior. Departamento de Recursos Humanos. Y Departamento de Igualdad. |
| **INICIO** | Mayo de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante la vigencia del Plan de Igualdad. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos externos e internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Inclusión de la variable sexo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como los relacionados con la salud reproductiva.
- Informe sobre los reconocimientos médicos realizados. Datos desagregados.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Existe un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Registro de medidas en materia de PRL en igualdad de oportunidades por sexo.
- Porcentaje del presupuesto dedicado a la mejora de instalaciones y equipos con perspectiva de género e inclusión.

**Proceso:**

- Número de mujeres trasladadas a otras funciones o puestos por riesgo de embarazo.
- Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que los riesgos pueden ser diferentes en función del sexo de las personas.

**Impacto:**

- Mecanismos de protección puestos en marcha.

## EJE 8.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO 8:** Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Lebrija.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 8.1.** | **Acciones de sensibilización e información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo el Ayuntamiento su responsabilidad en orden a propiciar un entorno de conductas determinadas a tal fin. |
| **ACCIONES** | 1.- Acciones de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso que se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras.<br>2.- Difusión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo a la Plantilla. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área del Igualdad. Representación legal de las personas trabajadoras. |
| **INICIO** | Enero 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Periódicamente desde el área de igualdad se realizará un seguimiento y control de que no se ha producido ningún caso.
- Número de acciones incorporadas al PI en el año 2022.
- Número de situaciones de acoso producidas.
- Número de acciones correctivas realizadas y tipo.

Indicadores de evaluación

**Resultado:**

- Declaración institucional donde explicita su compromiso para la erradicación y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Proceso:**

- Acciones incorporadas al PI.
- Mecanismo de información y difusión puestos en marcha.

**Impacto:**

- Número de personas que conocen el protocolo.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 8.2.** | **Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Garantizar los derechos normativamente establecidos para la protección de las víctimas de violencia contra las mujeres. |
| **ACCIONES** | 1.- Recopilación de derechos y normativa exigida.<br>2.- Elaboración de procedimiento para su implementación, que habrá de ser negociado con la representación de las personas trabajadoras.<br>3.- Información a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, a las y los delegados de prevención y salud laboral y, a la plantilla. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Área del Igualdad. |
| **INICIO** | Septiembre de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento

- Elaboración de documento y procedimiento negociado.
- Número de reuniones informativas.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Documento elaborado.
- Procedimiento diseñado.
- Número de acciones llevadas a cabo, según procedimiento, en su caso.

**Proceso:**

- Presentar documentos que acrediten la aplicación del procedimiento en el caso de su existencia e informes de valoración.

**Impacto:**

- Número de mujeres y hombres de la plantilla informados, por puesto y categoría.

## EJE 9.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS

**OBJETIVO 9:** Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el lenguaje no-sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y departamentos que conforman la institución.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 9.1** | **Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Incorporar un lenguaje administrativo inclusivo de género en las comunicaciones internas y externas de la entidad. Utilización de una comunicación inclusiva. |
| **ACCIONES** | 1.- Elaborar un 'Manual de estilo no sexista' para la mejora de la comunicación interna y externa, con perspectiva de género.<br>2.- Impartición de talleres teórico-prácticos sobre Comunicación inclusiva de género para la plantilla de personal, según las recomendaciones establecidas en el Manual elaborado.<br>3.- Elaboración de instrucción para la inclusión del lenguaje administrativo inclusivo de género en formularios y circulares internos y los dirigidos a la ciudadanía.<br>4.- Revisión de documentación por parte de los distintos departamentos, adaptándola.<br>5.- Adaptar la página web, portal de transparencia y redes sociales.<br>6.- Utilizar imágenes y mensajes, en la publicidad institucional, que no tengan connotaciones sexistas o estereotipadas. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. Ciudadanía en general. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Comunicación. Departamento de Nuevas Tecnologías. Responsables de los distintos departamentos. |
| **INICIO** | Marzo de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos y externos. |

Indicadores de seguimiento.

- Realización del manual.
- Número de secciones webs revisadas.
- Seguimiento a las actualizaciones webs que se realicen a partir de la revisión referida/año.
- Número de documentos revisados/año.
- Número y ratio de materiales revisados anualmente.
- Número de participantes por departamentos.

Indicadores de evaluación.

**Resultado:**

- Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa.

**Proceso:**

- Documentos, imágenes, fotografías, que comprueben la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se hayan utilizado.

**Impacto:**

- Mejora de la imagen interna y externa.

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 9.2** | **Revisar el lenguaje en el convenio colectivo, acuerdo de personal funcionario y en las resoluciones, eliminando lenguaje sexista.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Incorporar un lenguaje administrativo inclusivo de género en las comunicaciones internas y externas de la entidad. Utilización de una comunicación inclusiva. |
| **ACCIONES** | 1.- Reunión con las distintas personas responsables de departamentos para incluir el lenguaje inclusivo.<br>2.- Revisión de documentación por parte de los distintos departamentos, adaptándola.<br>3.- Revisión por parte de la representación del personal funcionario y del personal laboral los documentos, convenio colectivo, así como acuerdo del personal funcionario. Así como las comunicaciones que realicen. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal. |
| **RESPONSABLES** | Responsables de los distintos departamentos. Representación sindical. |
| **INICIO** | Enero de 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Número de documentos revisados/año.
- Número y ratio de materiales revisados anualmente.
- Número de participantes por departamentos.

Indicadores de evaluación

**Resultado:**

- Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación. Convenio colectivo, acuerdo del personal funcionario y resoluciones.

**Proceso:**

- Documentos que evidencien la comunicación interna y externa con lenguaje incluyente, no sexista y accesible que se hayan utilizado.

**Impacto:**

- Mejora de la imagen interna y externa

| | |
|---|---|
| **MEDIDA 9.3** | **Comunicación del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.** |
| **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** | Establecer acciones de comunicación para difundir el plan de igualdad, como un instrumento de valor añadido y de responsabilidad social, haciendo partícipes a las personas de la plantilla que integran el Ayuntamiento y al entorno externo en el que interactúa. |
| **ACCIONES** | 1.- Elaborar un Plan de comunicación para la difusión del plan de igualdad.<br>2.- Las acciones de comunicación internas y externas se realizarán por los medios habituales que utiliza el Ayuntamiento.<br>3.- Publicación del PI en la web del Ayuntamiento y en redes sociales, así como sus avances y acciones que se vayan desarrollando.<br>4.- Crear un buzón para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, en relación con el Plan y los procesos de Igualdad en marcha. |
| **BENEFICIARIAS** | Toda la plantilla de personal.<br>Ciudadanía en general.<br>Otros públicos objetivos del Ayuntamiento. |
| **RESPONSABLES** | Departamento de Comunicación. Departamento de Nuevas Tecnologías.<br>Responsables de los distintos departamentos. |
| **INICIO** | Enero 2022. |
| **VIGENCIA** | Durante toda la vigencia del PI. |
| **TIPO DE MEDIDA** | Transversal. |
| **PRIORIDAD** | Alta. |
| **TIPO DE RECURSOS** | Humanos internos. |

Indicadores de seguimiento.

- Elaboración del Plan de comunicación.
- Número de comunicaciones realizadas a los públicos objetivos del Ayuntamiento.
- Publicación del PI en la página web y en las redes sociales.
- Número de comunicaciones realizadas de comunicación de avances y acciones del PI.
- Número de publicaciones en redes sociales/año.

Indicadores de evaluación

**Resultado:**

- Informe de acciones de comunicación realizadas.

**Proceso:**

- Número de acciones de comunicación realizadas y según las entidades destinatarias.

**Impacto:**

- Valor de responsabilidad social de la Institución.

## 9.- Seguimiento y Evaluación.

### 9.1.- Contextualización del Seguimiento y Evaluación.

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de Lebrija, ha consensuado en su última reunión del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, el procedimiento que llevará a cabo para la realización del seguimiento y evaluación del mismo, mediante la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

En la sesión celebrada el día 9 de noviembre aprobó su composición, siendo paritaria y equilibrada, se fijó el número de representantes por la parte del ayuntamiento y por la parte la representación social. La designación de las personas se ha realizado por consenso, entre la parte de la empresa y la parte social que han integrado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La composición, las funciones, atribuciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, queda recogido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que una vez aprobado, se anexa, junto a la Constitución de la Comisión, al texto íntegro del Plan de Igualdad.

**La Comisión tendrá las siguientes funciones:**

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- Promover, medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
- Hacer el seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en la empresa.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020

**Y tendrá las siguientes atribuciones.**

Para el ejercicio de las funciones encomendadas, la Comisión, contará con las siguientes atribuciones generales y específicas:

1°.- Generales: Interpretación del I Plan de Igualdad. Seguimiento de su ejecución. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del I Plan de Igualdad. Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos. El ejercicio de cuantas competencias se derive de la naturaleza de las funciones descritas en las letras h) e, i) del artículo 4 de este Reglamento y de lo contemplado en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Interpretación y modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

2°.- Específicas: Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan. Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo. Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan. Ejercer las competencias específicas establecidas, ante supuestos concretos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Funcionamiento.**

La Comisión se reunirá cada semestre, con carácter ordinario, y podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquier de las partes, en representación de la dirección de la empresa o de la representación de la plantilla, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La evaluación anual y final podrá incorporarse como un punto del orden del día de las reuniones a las que se refiere el párrafo anterior, o llevarse a cabo a través de sesiones específicas.

**9.2.- Recogida de información en la fase de seguimiento.**

La Comisión en la fase de seguimiento deberá recoger información sobre:

a.- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
b.- El grado de ejecución de las medidas.
c.- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
d.- La identificación de posibles acciones futuras.

e.- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual y una evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

### 9.3.- Recogida de información en las fases de evaluación parcial y final.

Se realizará una evaluación anual que contendrán los resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá en cuenta:

a.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
b.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
c.- El grado de consecución de los resultados esperados.
d.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
e.- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
f.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
g.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
h.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
i.- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

### 9.4.- Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, del ayuntamiento de Lebrija se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y en caso de que sean telemáticas, los medios técnicos.
  - Material preciso para ellas.
  - Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.