



PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	5
2.1. Ámbito internacional	5
2.2. Ámbito comunitario	6
2.3. Ámbito nacional	7
2.4. Ámbito autonómico	10
3. PRINCIPIOS RECTORES	12
3.1. Incorporación de la perspectiva de género	12
3.2. Eliminación de estereotipos y roles de género	12
3.3. Transversalidad	12
3.4. Participación	12
3.5. Compromiso e implicación	12
4. OBJETIVOS	13
4.1. Objetivo general	13
4.2. Objetivos específicos	13
5. FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA	14
5.1. Fase preliminar	14
5.2. Fase de elaboración del I Plan de Igualdad	14
5.3. Fase de presentación y difusión	14
5.4. Fase transversal	14
5.5. Participación de la plantilla	14
6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	15
7. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES	19

Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria.....	19
Eje 2. Procesos de Selección y Contratación.....	21
Eje 3. Clasificación Profesional.....	27
Eje 4. Comunicación Inclusiva.....	30
Eje 5. Sensibilización y Formación.....	33
Eje 6. Promoción Profesional.....	40
Eje 7. Retribuciones y Condiciones Laborales.....	44
Eje 8. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral	46
Eje 9. Infrarrepresentación Femenina.....	50
Eje 10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo....	51
Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género.....	53
8. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	55
8.1. Objetivos de la evaluación.....	55
8.2. Seguimiento.....	55
8.3. Comisión de Seguimiento.....	56
Reuniones de coordinación.....	56
8.4. Revisión y modificación de las medidas.....	56
8.5. Evaluación.....	57
9. PLANIFICACIÓN.....	58
9.1. Vigencia del Plan de Igualdad.....	58

1. INTRODUCCIÓN

Un Plan de Igualdad en el ámbito laboral es un instrumento para integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 46, define el concepto de Plan de Igualdad en los Ayuntamientos:

Los planes de igualdad de los Ayuntamientos son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres de la plantilla y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La normativa establece que los Ayuntamientos están obligados a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, exigiendo el desarrollo de un Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, compuesta por:

En representación del Ayuntamiento:

- Beatriz Rodríguez Fuentes (CMIM)
- Ana María Sánchez Espillaque (ARCA)
- Juan Antonio Marcos Sierra (Jefe de Servicio de Acción Social)
- Sebastián Cauqui Sánchez (Biblioteca Municipal)
- Manuel Falcón Bueno (Servicios Sociales)
- Isabel del Trigo Bono (OAC)

En representación de las personas trabajadoras:

- Juan José Martín Bonilla (CSIF)
- José Enrique Gutiérrez Valle (SEM)
- Oscar Moreno Núñez (SPPME)
- David Galindo Pérez (USO)
- Almudena Rodríguez Casero (UGT)
- Ana María Corripio Romero (CCOO)

La Comisión negociadora ha desarrollado las siguientes funciones:

- Negociar y acordar el diagnóstico, así como las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Negociar el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Enviar el I Plan de Igualdad a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma. Se revisará en los supuestos que establece el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Una vez cumplida su vigencia y realizada la evaluación del Plan de Igualdad en el plazo establecido, se iniciarán los trámites oportunos

para llevar a cabo la negociación del segundo Plan de Igualdad que suceda al presente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra se aplicará a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento.



2. MARCO NORMATIVO

Las políticas de igualdad se encuadran dentro de un marco jurídico y legal desarrollado a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local. Es esta normativa la que respalda los recursos e instrumentos desarrollados para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por ende, este Plan de Igualdad, tiene su base normativa en una serie de acuerdos, leyes y reglamentos de carácter internacional y nacional y autonómico que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

2.1. Ámbito internacional

La **Organización de Naciones Unidas** ha sido fundamental en el reconocimiento universal de los derechos de las mujeres, así como por la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la agenda política internacional. En 1975, la I Conferencia Mundial de la Mujer, dentro del Año Internacional de la Mujer, inicia un proceso -en el que aún nos encontramos- de construcción de un acervo normativo que sitúe la igualdad entre mujeres y hombres en la centralidad de las políticas públicas y erradique la discriminación en todos los ámbitos.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979 es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados, que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres y está regido por tres principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.

La **Plataforma de Acción de Beijing'95**, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas

en 1995. Esta Conferencia aprueba una nueva estrategia de trabajo, el *mainstreaming* (transversalidad) que se suma a la aprobada en la III Conferencia Mundial de la Mujer, de 1985: las acciones positivas. Junto con ellas, la incorporación del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres son las propuestas que la Conferencia considera imprescindibles para lograr la igualdad de género.

2.2. Ámbito comunitario

La Unión Europea también ha ejercido un papel importante en el desarrollo comunitario de este marco normativo a través de diferentes elementos como directivas, reglamentos, decisiones, recomendaciones y resoluciones en materia de igualdad. Además de todas estas medidas de carácter legislativo y jurídico, la Unión Europea ha puesto en marcha diversos programas y estrategias de actuación que han servido como referente al desarrollo de unas políticas de igualdad en todos los Estados miembros.

El **Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997**, introduce en el articulado del TUE la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 2); la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres (art.3) y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (art. 13).

Entre las diversas Directivas Comunitarias existentes y que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se podrían citar las siguientes:

- **Directiva 92/85/CE.** Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 96/34/CE.** Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (96/34/CE) y Directiva del Consejo de 15 de diciembre de 1997.

- **Directiva 97/80/CE.** Invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- **Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE.** Sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **La Estrategia de Igualdad de Género (2018-2023)** del Consejo de Europa, que a través de 6 objetivos estratégicos pretende alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y personales.

2.3. Ámbito nacional

Además de incorporar la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando un amplio marco de políticas de igualdad.

La **Constitución Española en 1978** proclama, en el artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrando en el artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El **Estatuto de los Trabajadores** establece el principio de no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, así como la igualdad de remuneraciones.

La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** introduce cambios legislativos destinados a la ampliación de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

La **Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el Gobierno establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe en el que se haya estudiado el impacto de género o los posibles efectos que las normas aprobadas puedan tener de forma diferenciada, sobre mujeres y hombres.

La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** introduce medidas de protección para víctimas de violencia de género en el ámbito laboral. Amparándose en el ámbito de Naciones Unidas avanza en la definición de la Violencia de Género.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)** es fundamental en el marco normativo en igualdad a nivel estatal y recoge los distintos avances relativos al principio de igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y jurídico internacional y comunitario. La Ley recoge la trasposición en nuestro Ordenamiento Jurídico de las siguientes directivas europeas que estaba obligada a adoptar en la normativa nacional:

- **Directiva 2002/73/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- **Directiva 2004/113/CE.** Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

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** incluye modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007 en materia de igualdad en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En cuanto a la normativa que rige los Planes de Igualdad, se establecen los ejes de intervención que han de incluirse, siendo estos:

- 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
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre** sobre Planes de igualdad, desarrolla el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros aspectos para mejorar la eficacia de los Planes de Igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos, incluyendo la legitimación para negociar los Planes de Igualdad. Se regulan los apartados del diagnóstico, donde se configura esta fase como elemento esencial de la obligatoriedad de los Planes y establece una serie de premisas básicas para su elaboración, tanto con carácter

general, como para algunas de las materias de obligado tratamiento (art. 7):

- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
- Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene como objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Se aplicará al menos a través de los siguientes instrumentos regulados en el presente Real Decreto:

- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación
- La auditoría retributiva
- Los registros retributivos

- El derecho de información de las personas trabajadoras

2.4. Ámbito autonómico

La **Ley Orgánica 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece:**

En su Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios:

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.
2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.
3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.
4. Las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán estudios que investiguen los tiempos, los espacios y horarios de la actividad laboral, comercial y de ocio de las personas trabajadoras. Asimismo, efectuarán el estudio de los cuidados y la actividad no remunerada de mujeres y hombres.”

Y en su artículo 39. Conciliación en el empleo público.

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la

conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

2. Asimismo, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones y permisos, fórmulas de teletrabajo y de desconexión digital. En los aspectos mencionados se incluirán medidas concretas para familias monoparentales, teniendo en consideración tanto sus dificultades para la conciliación como la diferente cobertura que los permisos actuales proporcionan a los menores de estas familias respecto de los menores de familias biparentales.

3. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará, al menos, un cuarenta por ciento de las plazas destinadas al alumnado, para su adjudicación a aquellas que hayan disfrutado del permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, o hayan reingresado desde la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar o de excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, durante los doce meses inmediatamente posteriores a su disfrute o incorporación. Todas aquellas plazas que no queden cubiertas podrán ser ocupadas por el resto del personal según criterios establecidos para ello y con prioridad entre el personal del sexo que en su mayoría no haya recibido dicha formación.

3. PRINCIPIOS RECTORES

3.1. Incorporación de la perspectiva de género

La perspectiva de género se reconoce como una metodología que permite llevar a cabo una lectura crítica sobre la realidad teniendo en cuenta las desigualdades de género que atraviesan todos los ámbitos de la sociedad, fundamentadas en unas relaciones asimétricas de poder que sitúan a las mujeres en una posición de subordinación.

3.2. Eliminación de estereotipos y roles de género

Potenciar la creación de otros referentes que permitan construir un nuevo imaginario en el que no se perpetúen los roles tradicionales de género y permitan el desarrollo de todas las personas sin necesidad de regirse por los mandatos establecidos.

3.3. Transversalidad

La consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conlleva la intervención y el trabajo en las distintas esferas de la vida social y, específicamente en los Ayuntamientos, en todos aquellos procesos que son susceptibles de reproducir estas desigualdades.

3.4. Participación

Para conseguir la transversalidad, es fundamental trabajar de forma colectiva potenciando la implicación de todos los agentes, que forman

parte del Ayuntamiento. Por ello, se ha de realizar un trabajo de comunicación y sensibilización de gran alcance que implique a la totalidad de la plantilla y otras personas y entidades vinculadas al Ayuntamiento.

3.5. Compromiso e implicación

La puesta en marcha del Plan de Igualdad precisa de compromiso por parte del Ayuntamiento para asegurar el cumplimiento de todas las medidas propuestas. Es imprescindible la implicación de toda la plantilla para desarrollar un Plan de Igualdad integrador que tenga un impacto positivo en todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el marco de actuación del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.

4.2. Objetivos específicos

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura del Ayuntamiento y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales y departamentos del Ayuntamiento.
- Facilitar el acceso a la formación interna de la plantilla para aumentar las posibilidades de promoción de forma igualitaria.

- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad y sensibilizar a la plantilla en materia de corresponsabilidad.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.
- Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.
- Garantizar la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

5. FASES DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA

5.1. Fase preliminar

- Constitución y formación de la Comisión de Igualdad.
- Firma del Compromiso por parte del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.
- Recopilación de datos cuantitativos de la plantilla a través del Departamento de Recursos Humanos.
- Recopilación de datos cualitativos a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión por parte de la plantilla del Ayuntamiento.
- Redacción del diagnóstico de situación y análisis de la información, identificando necesidades prácticas y estratégicas.

5.2. Fase de elaboración del I Plan de Igualdad

- Definición del marco estratégico y de los objetivos generales y específicos en base a las conclusiones del diagnóstico.
- Diseño y elaboración de las medidas e indicadores de seguimiento y evaluación.

5.3. Fase de presentación y difusión

- Presentación de la versión definitiva del diagnóstico y el I Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Igualdad.

5.4. Fase transversal

- Comunicación interna, de forma transversal, de todas las fases, informando del avance y los distintos procesos realizados en la elaboración del I Plan de Igualdad.

5.5. Participación de la plantilla

- Para la elaboración de este I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha contado con la participación de la plantilla del Ayuntamiento, a través de la cumplimentación de un cuestionario de percepción y opinión que ha permitido conocer la visión de todas las personas trabajadoras y las propuestas de mejora y posibles acciones para incluir en el I Plan de Igualdad que planteaban.

6. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Tras la realización del análisis cuantitativo y cualitativo de los datos disponibles relativos a la plantilla del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, se presentan aquí las principales conclusiones obtenidas, así como las posibles áreas de mejora en las que se agruparán posteriormente las diferentes medidas de igualdad a incluir en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

En primer lugar, **en lo que respecta al Convenio Colectivo del Personal Laboral y al Reglamento de Personal Funcionario es de destacar las mejoras que incorporan estos documentos, al disponer de una serie de pluses, medidas, permisos y ayudas** que toda persona trabajadora tiene derecho a percibir y que no aparecen recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En estos documentos **no se usa el lenguaje inclusivo, de forma continuada se emplea el uso del masculino genérico**. Es por ello una de las mejoras que se debe de incorporar de cara al Plan de Igualdad. Asimismo, debe de incorporarse también en toda la documentación interna elaborada por el Ayuntamiento, así como en los procesos de selección y en el registro de personal del Departamento de Recursos Humanos al emplearse el uso del lenguaje sexista en la descripción de Puestos de Trabajo (Ej. Limpiadora, Bombero...).

Actualmente **el Ayuntamiento carece de un Protocolo o procedimiento formal de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral**, se presenta como medida prioritaria del Plan de Igualdad, con el objetivo de obtener una herramienta que ayude a la implantación de las medidas preventivas y de atención necesarias para erradicar estas conductas en el ámbito laboral.

Con respecto al Plan de Formación las principales necesidades que se han recogido por parte de la plantilla y se han detectado a lo largo del proceso de elaboración del Diagnóstico **son: mayor difusión de la oferta formativa a nivel interno y externo, aumentar los canales de difusión de la misma. Incorporar un Plan de Formación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y sobre aplicación práctica de la normativa**, ya que, a pesar de haberse desarrollado alguna formación puntual sobre esta materia, no se oferta de forma continuada en el tiempo. En la medida de lo posible, **favorecer la**

participación de la plantilla a las acciones de formación, incorporando medidas que respeten el acceso en igualdad de condiciones (desarrollo de formaciones en horario laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, por ejemplo).

En lo que respecta a la composición de la **plantilla del Ayuntamiento**, se encuentra **masculinizada**, compuesta por un 55,82% de hombres frente al 44,20% de mujeres, **no obstante, es ligera la diferencia según sexo siendo la representación entre mujeres y hombres paritaria**. Las razones de esta diferencia pueden ser varias, en primer lugar, una gran parte de los puestos de trabajo del Ayuntamiento corresponden a trabajos tradicionalmente masculinos (Ordenanza, Guarda Mantenedor, Portero/a, Bombero/a, Policía Local), por lo que la mayor parte de las candidaturas que se presentan a los procesos de selección son hombres. Otro factor es la media de edad elevada de la plantilla (46 años), que impide que se aprecien los cambios sociales que se están produciendo en las nuevas generaciones ante la falta de relevo generacional.

Esta media de edad elevada influye directamente en la distribución de la antigüedad de la plantilla, habiendo un porcentaje superior de hombres con una antigüedad de más de 21 años y siendo la presencia de las mujeres mayor en el tramo de antigüedad de 1 a 5 años.

También es importante destacar la **existencia una mayor presencia de mujeres o de hombres en puestos de trabajo concretos**. El mayor porcentaje de mujeres se concentra entre el Personal Administrativo y entre el Personal Técnico Medio, sin embargo, el mayor porcentaje de hombres se concentra entre el Personal Técnico Superior, Personal de Oficios Varios (concretamente en Ordenanza, Guarda Mantenedor, Portero/a, Bombero/a y Policía Local), y Jefaturas de Servicio, de Sección y de Grupo. Posiblemente esta disparidad se produzca porque en los procesos de selección

accedan de manera diferente las mujeres y los hombres de acuerdo con los roles tradicionales de género. Sería, por tanto, necesario incorporar medidas de acción positiva que corrijan estas diferencias.

Otro aspecto a destacar es **la temporalidad que existe entre la plantilla**, al haber un casi un 50% de las personas trabajadoras adscritas a contratos temporales, **siendo más acusada esta temporalidad entre las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento.**, suponiendo esta situación un obstáculo para las opciones de promoción profesional dentro del Ayuntamiento.

En lo que respecta a la promoción para la carrera profesional, **existe una falta de oferta y posibilidades de promoción interna**, apareciendo ésta como una necesidad percibida por gran parte de la plantilla, por tanto, se hace necesario aumentar las oportunidades de promoción que faciliten la movilidad de la plantilla. Asimismo, se debería de incorporar criterios que favorezcan la igualdad de condiciones en el acceso a los mismos.

En relación a las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal disponibles en el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra, el Ayuntamiento dispone de una bolsa de horas para asuntos de carácter personal, junto con los permisos regulados en convenio. **Se hace necesario realizar una mayor difusión de las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento**, debido al desconocimiento expresado por la plantilla y en la medida de lo posible estudiar las necesidades de la plantilla y mejorar las medidas disponibles actualmente.

Por otro lado, **no existe una recogida sistemática de datos de personas que hacen uso de los permisos retribuidos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias**, lo cual sería necesario elaborarla de manera que se pueda realizar un análisis detallado de las necesidades de la plantilla.

En referencia a las retribuciones, el análisis del salario medio según relación jurídica ha permitido observar la existencia de brecha salarial

entre Personal Funcionario y Personal Laboral. **Se observa un mayor salario medio entre los trabajadores frente a las trabajadoras, motivado principalmente por la existencia de un mayor porcentaje de hombres que cobran mayores complementos.** Esta situación puede venir provocada por la desigual asignación de los complementos a los diferentes puestos de trabajo, asignando mayores complementos a puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por hombres. **La mayor parte de los complementos existentes en el Ayuntamiento corresponden a la disponibilidad de las personas trabajadoras.** Este hecho podría verse reflejado en la situación de las mujeres, ya que, al asumir, por regla general, mayor carga de trabajo de cuidados y del hogar, disponen de menos opciones de optar a este tipo de puestos de trabajo, y como consecuencia disponen de menos opciones de optar a este tipo de pluses salariales y, por tanto, se ve repercutido en una menor retribución salarial.

Por último, en referencia a los procesos de selección en el marco del presente Diagnóstico no se ha podido realizar un análisis de los mismos debido a que no existe un registro de las convocatorias de selección realizadas, ni información de cada una de ellas (n.º de personas que se presentan a la convocatoria desagregada por sexo, n.º de personas que consiguen plaza desagregada por sexo y composición del tribunal). **Se presenta como medida de mejora en el Plan la elaboración de una herramienta de recogida de información de todos los procesos de selección elaborados que permita el análisis de los mismos.**

Estas han sido las principales necesidades y líneas prioritarias de actuación detectadas en el Diagnóstico que se verán reflejadas en el Plan de Igualdad con el objetivo de mejorar la actual situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.



7. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES

Eje 1. Cultura Organizacional Igualitaria

Medida 1.1.	Dar a conocer a todas las personas trabajadoras la existencia del presente Plan, así como la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas contempladas en el mismo y de la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos.			
Descripción	Difusión del Plan de Igualdad para todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento que permita concienciar sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	▪ Dar a conocer al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento la implantación del presente plan de igualdad ▪ Concienciar sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Alcaldía e Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			

Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Canales de difusión utilizados ▪ Nº de personas que reciben el mensaje desagregadas por sexo
--	---

Medida 1.2.	Crear un buzón de sugerencias y quejas relativo al Plan de Igualdad			
Descripción	Creación de un buzón anónimo de sugerencias, propuestas y quejas, relativas al Plan de Igualdad y a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, en la plataforma de personal del Ayuntamiento y en buzón físico			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	▪ Establecer el Plan de Igualdad como un documento vivo abierto a cambios y mejoras de forma constante ▪ Conocer nuevas sugerencias y propuestas de mejora en relación a las medidas de conciliación de familiar, personal y laboral			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos			

	Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través de la plataforma de personal del Ayuntamiento - Número de sugerencias, propuestas y quejas, sobre el I Plan de Igualdad recibidos a través del buzón situado en las instalaciones municipales - Número de propuestas incluidas en el Plan de Igualdad

Eje 2. Procesos de Selección y Contratación

Medida 2.1.	Incluir un tema relacionado con la igualdad en todas las convocatorias para la selección del personal del Ayuntamiento			
Descripción	Incorporación en el temario de todas las convocatorias para la selección de personal un tema sobre igualdad que contenga contenidos y conceptos básicos sobre promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública - Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección			

Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Temario incluido en la convocatoria ▪ % de convocatorias en las que temario relacionado con la igualdad

Medida 2.2.	Redactar con lenguaje inclusivo todos los documentos de los procesos de selección y de contratación pública realizados por el Ayuntamiento			
Descripción	Incorporación del lenguaje inclusivo y eliminación del uso del masculino genérico en todos los documentos de los procesos de selección y de contratación pública.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	▪ Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública ▪ Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de procesos selectivos redactados con lenguaje inclusivo ▪ Nº de contrataciones públicas redactadas con lenguaje inclusivo ▪ % de procesos selectivos redactados con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados ▪ % de las contrataciones públicas redactadas con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados			



Medida 2.3.	Incluir cláusulas de acción positiva en las bases generales de los concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento en la que se favorezca la contratación de empresas que cumplen la normativa de Igualdad.			
Descripción	Inclusión de cláusulas de acción positiva en las bases generales de los concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento con el objetivo de favorecer la contratación de empresas que cumplan con la normativa de Igualdad.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Promover desde el Ayuntamiento el compromiso por la Igualdad y el cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad.			
Población destinataria	Personas físicas o jurídicas que se presenten a concursos públicos gestionados por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Criterios de valoración en concursos públicos - Puntuación correspondiente a las empresas con planes y/ o medidas para fomentar la igualdad. % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social.			

Medida 2.4.	Elaborar una herramienta de recogida de información de las candidaturas recibidas y las personas seleccionadas en procesos de selección, desagregadas por sexo, así como de la composición de los tribunales			
Descripción	Elaboración de un instrumento o herramienta que facilite el análisis estadístico de los procesos de selección llevados a cabo en el Ayuntamiento, en concreto que recoja información acerca de las candidaturas recibidas y personas seleccionadas según sexo, departamento, puesto y resultado, con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de selección			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de selección. ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres en procesos de selección ▪ Analizar la segregación horizontal en el Ayuntamiento a través de los procesos de selección			
Población destinataria	Población en general			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y	▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo y categoría profesional			

evaluación	▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo y categoría profesional ▪ % de mujeres y de hombres que se seleccionan sobre el total de mujeres y hombres que se presentan
-------------------	---

Medida 2.5.	Intentar cubrir puestos fijos vacantes (por jubilación, excedencia...etc.) con personal interno que se encuentre en situación temporal en la plantilla.			
Descripción	Favorecer la incorporación de personal interno de la plantilla que se encuentra en situación temporal a través de la ocupación de puestos fijos que queden vacantes.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Promover la contratación estable y la continuidad de las personas temporales de la plantilla. ▪ Favorecer la ocupación de puestos fijos vacantes por personal temporal de la plantilla.			
Población destinataria	Personal Laboral Eventual de la Plantilla del Ayuntamiento			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			

Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de puestos fijos vacantes ocupados por personal interno temporal de la plantilla, desagregado por sexo.

Medida 2.6.	Establecer medidas de acción positiva en la selección de personal para contratos estables y con continuidad.			
Descripción	Dar prioridad a mujeres trabajadoras en el acceso a puestos de trabajo estables y con continuidad para evitar la situación de temporalidad en el Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Promover la contratación estable y la continuidad de las mujeres en la plantilla del Ayuntamiento. - Favorecer la ocupación de puestos fijos por mujeres trabajadoras en el Ayuntamiento.			
Población destinataria	Mujeres trabajadoras en situación laboral eventual de la Plantilla del Ayuntamiento			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			

Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de contratos estables efectuados a mujeres en el Ayuntamiento

Eje 3. Clasificación Profesional

Medida 3.1.	Ofrecer formación específica a mujeres en habilidades de liderazgo y empoderamiento para potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad (Puestos de Jefatura de Servicio y Sección, de Jefatura de Grupo, etc.).			
Descripción	Impartir formación interna a las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra que incluyan contenidos de empoderamiento, liderazgo y gestión de equipos para potenciar el acceso de estas a puestos de responsabilidad			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Aumentar la formación en liderazgo y gestión de equipos en las mujeres. - Fomentar la promoción de las mujeres trabajadoras a puestos de responsabilidad.			

Población destinataria	Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
Responsable	Departamento de Formación
Áreas implicadas	Departamento de Formación
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de formaciones desarrolladas por año ▪ % de trabajadoras que realizan la formación y promocionan frente al total de personas trabajadoras

Medida 3.2.	Incluir medidas de acción positiva en las bases generales de los procesos selectivos en categorías donde exista infrarrepresentación femenina (Ej. Policía Local, Personal Subalterno y de Oficios Varios)			
Descripción	Inclusión de cláusulas que favorezcan la incorporación de mujeres en categorías donde exista una sobrerrepresentación de hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Disminuir la segregación horizontal en la plantilla del personal ▪ Fomentar el acceso de mujeres a los departamentos masculinizados			
Población	Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Alcalá de			

destinataria	Guadaíra
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento con infrarrepresentación femenina
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Criterios de valoración en promociones y procesos selectivos ▪ Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social

Medida 3.3.	Incluir medidas de acción positiva en las bases generales de los procesos selectivos de administrativo/a y personal auxiliar			
Descripción	Inclusión de cláusulas que favorezcan la incorporación de hombres en categorías donde exista una sobrerrepresentación de mujeres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Disminuir la segregación horizontal en la plantilla del personal ▪ Fomentar el acceso de hombres a los departamentos feminizados			
Población	Hombres trabajadores del Ayuntamiento de Alcalá			

destinataria	de Guadaíra
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento con infrarrepresentación masculina
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Criterios de valoración en procesos selectivos ▪ Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en la categoría laboral que se oferta ▪ % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social

Eje 4. Comunicación Inclusiva

Medida 4.1.	Elaborar, editar y difundir una Guía de Comunicación Inclusiva para su utilización en todos los Departamentos			
Descripción	Elaboración y publicación de una Guía de Comunicación Inclusiva que asegure la referencia y representación de todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento y difusión de la misma a través de diferentes medios			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	▪ Asegurar una representación igualitaria a través del lenguaje y otros modos de comunicación en			



	los documentos elaborados por la totalidad de los Departamentos del Ayuntamiento Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
Responsable	Departamento de Igualdad
Áreas implicadas	Departamento de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Elaboración de la Guía - Canales por los que se ha difundido

Medida 4.2	Revisar los documentos y reglamentos oficiales para incluir el lenguaje no sexista y elaborar los nuevos documentos con la inclusión del lenguaje con perspectiva de género			
Descripción	Revisión de todos los documentos y reglamentos internos del Ayuntamiento e inclusión del lenguaje no sexista en los documentos que no lo tengan incluido.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Implementar el lenguaje inclusivo en toda la			

	documentación interna y externa producida por el Ayuntamiento. Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
Responsable	Todas las áreas municipales
Áreas implicadas	Todas las áreas municipales
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de documentos y/o comunicaciones revisadas con lenguaje inclusivo. - Número de documentos y/o comunicaciones que se producen con lenguaje inclusivo.

Medida 4.3.	Formación al personal sobre la importancia del uso de lenguaje y las imágenes no sexistas			
Descripción	Ofertar cursos de utilización de un lenguaje no sexista, dirigido a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X

Objetivos	▪ Aumentar la formación en igualdad de la plantilla. ▪ Implantar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra
Responsable	Comisión de Igualdad
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de cursos de formación impartidos ▪ Nº de horas y contenidos de cada curso impartido ▪ Nº de participantes segregado por sexo ▪ % de personas formadas respecto al total de la plantilla ▪ Grado de satisfacción

Eje 5. Sensibilización y Formación

Medida 5.1.	Formación y sensibilización a la Comisión de Igualdad para la incorporación de la perspectiva de género
Descripción	Dar herramientas a la Comisión de Igualdad para desarrollar las medidas incluidas en este Plan de Igualdad desde una perspectiva de género

Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	▪ Aplicar un enfoque de género en el compromiso y el trabajo realizado en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.			
Población destinataria	Comisión de Igualdad			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de acciones formativas realizadas, según año. ▪ Nº de personas formadas del total de personas que componen la Comisión de Igualdad según sexo ▪ Valoración cuantitativa y cualitativa de la formación.			

Medida 5.2.	Impartir formación obligatoria en materia de igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para responsables con personas a cargo
--------------------	--

Descripción	Impartición de cursos en materia de igualdad de trato, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral para sensibilizar a responsables con personas a cargo en la importancia de trabajar en el bienestar social de la plantilla a través de la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	Sensibilizar en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal a personas con capacidad de mando y de toma de decisiones y personal a cargo dentro del Ayuntamiento			
Población destinataria	Mandos intermedios y Jefaturas de Servicio o de Sección del Ayuntamiento			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de formaciones ofertadas. - Número de formaciones llevadas a cabo. - Número de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo. - Grado de satisfacción.			

Medida 5.3.	Impartir formación en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla del Ayuntamiento			
Descripción	Desarrollo de cursos dirigidos a toda la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X	X	
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Asegurar el acceso al plan formativo por parte de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones ▪ Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de formaciones ofertadas. ▪ Número de formaciones llevadas a cabo. ▪ Número de personas que realizan las formaciones desagregadas por sexo. ▪ Grado de satisfacción.			

Medida 5.4.	Realizar una campaña de información y concienciación para la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad			
Descripción	Realización de una campaña de sensibilización para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad dirigida al personal del Ayuntamiento, y difusión de la misma a través de diferentes canales			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Sensibilizar en materia de gestión del tiempo, corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar, laboral y personal.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de campañas realizadas. - Canales por los que se ha difundido la campaña.			

Medida 5.5.	Incluir la perspectiva de género en el plan formativo realizado por el Ayuntamiento			
Descripción	Asegurar que se incorpora la perspectiva de género en el diseño e impartición de los contenidos de cada formación que realiza el Ayuntamiento dirigida a la plantilla			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Sensibilizar a toda la plantilla del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra en igualdad de género. ▪ Transversalizar la igualdad de género en las formaciones. ▪ Incorporar la perspectiva de género en todas las formaciones que se desarrollen en el Ayuntamiento.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de cursos de formación en los que se ha incorporado la perspectiva de género ▪ Nº de cursos realizados sobre igualdad de género ▪ Nº de personas participantes en cada curso, desagregadas por sexo			

Medida 5.6.	Adaptar el horario de la totalidad de las formaciones al horario laboral			
Descripción	Ajustar el horario de todas las formaciones que se impartan para el personal del Ayuntamiento al horario laboral			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	• Eliminar cualquier posible tipo de discriminación en la impartición de formaciones • Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Porcentaje de formaciones promovidas por el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra dentro del horario laboral con respecto al total de formaciones impartidas.			

Medida 5.7.	Realizar un estudio de las dificultades para realizar las formaciones que se ofertan desde el Ayuntamiento			
Descripción	Realizar un estudio sobre las posibles dificultades que puedan existir por parte de la plantilla para realizar las formaciones que se ofertan en el Ayuntamiento con el objetivo de asegurar la igualdad de condiciones en el acceso al plan formativo			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	- Asegurar el acceso al plan formativo por parte de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones - Asegurar la participación en las formaciones de las personas con necesidades de conciliación			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Elaboración estudio			

Eje 6. Promoción Profesional

Medida 6.1.	Promover y aumentar los concursos de promoción profesional en el Ayuntamiento			
Descripción	Crear y ofertar concursos de promoción interna en todas las categorías profesionales del Ayuntamiento con el objetivo de mejorar la carrera profesional de las personas trabajadoras			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Favorecer la carrera profesional de la plantilla - Aumentar las oportunidades de promoción profesional de la plantilla			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de concursos de promoción convocados en el último año - Número de personas que promocionan desagregadas por sexo			

Medida 6.2.	Recoger información estadística de las candidaturas recibidas y las personas seleccionadas en procesos de promoción interna			
Descripción	Elaboración de informes estadísticos periódicos con información sobre las candidaturas recibidas y personas seleccionadas con el objeto de analizar la segregación horizontal en los procesos de promoción			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Disponer de una información real y completa en base al sexo sobre los procesos de promoción interna ▪ Detectar desigualdades entre mujeres y hombres			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Nº de candidaturas desagregadas por sexo ▪ Nº de personas seleccionadas desagregadas por sexo ▪ % de mujeres y de hombres seleccionados sobre el total de personas candidatas			

Medida 6.3.	Elaborar un Protocolo para regular las promociones mediante un sistema objetivo que evite posibles situaciones de discriminación por razón de sexo como la maternidad, paternidad, excedencias o reducciones de jornada, víctimas de violencia de género o situaciones de acoso			
Descripción	Elaboración de un protocolo que establezca los principios y mecanismos necesarios para evitar situaciones discriminatorias por razón de sexo en el acceso a la promoción.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Evitar cualquier situación discriminatoria para acceder a la promoción interna. ▪ Promover la promoción en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Mecanismos definidos en Protocolo ▪ Nº de promociones llevadas a cabo en el marco del presente Protocolo			

Medida 6.4.	Introducir en todos los temarios de las pruebas de promoción contenidos relativos a la igualdad de género en base a la normativa vigente			
Descripción	Inclusión de temario sobre igualdad de oportunidades en las pruebas de promoción interna del Ayuntamiento en base a la normativa vigente.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	Favorecer la formación en igualdad de oportunidades de la plantilla en los procesos de promoción interna.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos e Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de concursos de promoción interna en los que se incluye en el temario contenidos sobre igualdad de oportunidades.			

Eje 7. Retribuciones y Condiciones Laborales

Medida 7.1.	Establecer una política de selección y de promoción profesional que reduzca la temporalidad de la plantilla del Ayuntamiento			
Descripción	Creación de una norma o reglamento de selección y de promoción profesional que promueva la contratación estable y continua y evite la temporalidad de la plantilla.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Promover una política de selección de personal que promueva la estabilidad de la plantilla. - Reducir la situación de temporalidad de la plantilla del Ayuntamiento.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de reuniones celebradas para el establecimiento de la nueva política de selección y promoción profesional.			

	Nº de medidas creadas en la nueva política de selección y promoción profesional para reducir la temporalidad de la plantilla del Ayuntamiento.
--	--

Medida 7.2.	Realizar la Valoración de Puestos de Trabajo desde un enfoque de género			
Descripción	Realización de la Valoración de Puestos de Trabajo con enfoque de género que permita conocer las desigualdades existentes en materia salarial entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Prevenir la brecha salarial de género			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			

Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	Informe Valoración de Puestos de Trabajo desde un enfoque de género

Eje 8. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Medida 8.1.	Elaborar un registro e informe anual con perspectiva de género de los permisos retribuidos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias desagregado por tipo y sexo			
Descripción	Realizar un registro y seguimiento del disfrute por parte de la plantilla de los permisos retribuidos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de las licencias Se trata de analizar la evolución del uso de estas medidas y permisos e identificar si se realiza un uso más igualitario de los mismos			
Fecha	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4

Implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Fomentar la corresponsabilidad en el Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Todas las áreas del Ayuntamiento			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Registro de medidas de permisos retribuidos y licencias. - Informe anual. % de personas trabajadoras que han disfrutado de permisos retribuidos y licencias según sexo, tipo de medida y año. - Tasa de variación porcentual del número de personas trabajadoras que han disfrutado de permisos retribuidos y licencias según sexo, tipo de medida y año.			

Medida 8.2.	Realizar un material divulgativo en el que se recoja la información más relevante sobre las medidas disponibles para la conciliación en el Ayuntamiento			
Descripción	Elaboración de una Guía de Recursos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando su difusión entre la plantilla y elaborando nuevas ediciones de ésta periódicamente. Se trata de dar a conocer a la plantilla las diferentes medidas que existen en el Ayuntamiento para la conciliación			
Fecha	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4

Implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	- Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras - Mejorar la información sobre las medidas y permisos disponibles para la plantilla que faciliten la conciliación			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Comunicación y Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Comunicación y Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Elaboración Guía - Nº de ejemplares distribuidos - Nº de publicaciones realizadas			

Medida 8.3.	Realizar un estudio sobre viabilidad y casuística de ampliación de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
--------------------	---

Descripción	Realizar un estudio pormenorizado sobre las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento, y las posibilidades de ampliar e incorporar nuevas medidas que promueva la conciliación de la plantilla (Ej. Permisos para acompañar a familiares a consulta médica, Teletrabajo, adaptación horaria, etc.).			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
			X	
Vigencia			X	X
Objetivos	▪ Analizar las posibilidades de ampliar las medidas de conciliación existentes en el Ayuntamiento ▪ Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Elaboración estudio ▪ Nº de medidas nuevas para la conciliación incorporadas			

Medida 8.4.	Elaboración de un estudio en relación con las dificultades y necesidades de la plantilla en el uso de los derechos relativos a la conciliación, así como las propuestas de mejora.			
Descripción	Desarrollo de un estudio en profundidad sobre las necesidades y dificultades que tiene la plantilla en el uso de los derechos relativos a la conciliación con el fin de establecer mejoras de cara al futuro.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X	X	
Vigencia		X	X	X
Objetivos	- Conocer las necesidades y dificultades de la plantilla en relación con el uso de los derechos relativos a la conciliación. - Mejorar el uso de los permisos, excedencias y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.			
Población destinataria	Trabajadores del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Elaboración estudio - Número de medidas adoptadas como consecuencia del estudio realizado			

Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

Medida 9.1.	Intentar atraer al sexo infrarrepresentado en los procesos de selección ampliando los canales de difusión de la oferta pública de empleo			
Descripción	Aumentar los canales de difusión de la oferta pública de empleo para intentar atraer a personal del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X	X	X
Vigencia		X	X	X
Objetivos	▪ Potenciar y favorecer la presencia equilibrada de mujeres y de hombres en categorías profesionales donde no existe composición paritaria. ▪ Reducir la infrarrepresentación femenina y masculina en puestos de trabajo segregados por sexo.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Recursos Humanos			
Áreas implicadas	Departamento de Recursos Humanos			
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Canales de difusión empleados en los procesos de selección			

Eje 10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Medida 10.1.	Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y difusión del mismo			
Descripción	Elaboración de un Protocolo de Acoso sexual y por Razón de Sexo y difusión de éste a través del desarrollo de campañas que garanticen el conocimiento de éste por parte de toda la plantilla Aprovechar estas campañas para concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo, a través de actividades participativas			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	- Disponer de un Protocolo de atención y prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. - Concienciar y sensibilizar a la plantilla en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. - Garantizar que toda la plantilla disponga de información sobre los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Elaboración del Protocolo - Agentes implicados en el Protocolo. - Canales utilizados para la difusión del			

	Protocolo. Nº de personas informadas segregadas por sexo.
--	--

Medida 10.2.	Impartir una formación para la implementación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo			
Descripción	Formar a todas las personas implicadas en el proceso de implementación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para que conozcan los pasos a seguir para garantizar la confidencialidad y la mejor resolución de las situaciones y conflictos que se puedan generar Esta formación ha de incluir la clarificación de la tipología de acosos, realizando una aproximación a los conceptos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Garantizar que todas las personas participantes en el proceso dispongan de herramientas y el conocimiento necesario para actuar en caso de detectar una situación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.			
Población destinataria	Comisión de Igualdad, Responsables de Departamento y áreas del Ayuntamiento implicadas			
Responsable	Comisión de Igualdad			
Áreas implicadas	Todas las áreas			
Indicadores de seguimiento y	Nº de acciones formativas realizadas			

evaluación	- Nº de personas formadas según sexo - Grado satisfacción
-------------------	--

Eje 11. Compromiso del Ayuntamiento contra la Violencia de Género

Medida 11.1.	Elaborar campañas de concienciación y sensibilización frente a la Violencia de Género en el 25N			
Descripción	Elaboración de campañas que promuevan la concienciación y sensibilización de la plantilla frente a la Violencia de Género en el 25N.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
	X			
Vigencia	X	X	X	X
Objetivos	Concienciar a la plantilla en materia de prevención de la Violencia de Género			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Igualdad			
Áreas implicadas	Comisión de Igualdad y Departamento de Igualdad			
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de campañas realizadas			

Medida 11.2.	Impartir formaciones en materia de prevención de la Violencia de Género dirigidos a la plantilla del Ayuntamiento			
Descripción	Desarrollo de actuaciones formativas en materia de Violencia de Género dirigidas a toda la plantilla del Ayuntamiento.			
Fecha Implantación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
		X		
Vigencia		X	X	X
Objetivos	Formar a las personas implicadas en el Protocolo local de actuación contra la Violencia de Género con el fin de llevar una correcta aplicación del mismo.			
Población destinataria	Personal del Ayuntamiento de Alcalá de Guadaíra			
Responsable	Departamento de Formación			
Áreas implicadas	Departamento de Igualdad y Formación			
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Nº de cursos de formación impartidos - Nº de participantes desagregados por sexo - Grado de satisfacción			

8. RECURSOS, SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La evaluación del Plan de Igualdad es una fase fundamental que permite conocer los resultados y el impacto de las actuaciones.

Con este objetivo, es imprescindible realizar una definición clara de lo que se pretende analizar (objetivos de la evaluación), cuándo hacerlo (periodo temporal) y cómo medirlo (indicadores para la evaluación y coordinación).

8.1. Objetivos de la evaluación

El objetivo de la evaluación del Plan de Igualdad es disponer de los instrumentos e información necesaria para poder valorar:

- El nivel de cumplimiento de las medidas propuestas.
- Las problemáticas detectadas y posibilidades de mejora de las actuaciones.
- El impacto de género de las medidas implementadas.

De este modo, las evaluaciones no solo servirán para analizar el nivel de consecución de las medidas, sino que serán utilizadas para readaptar las actuaciones a las posibilidades del Ayuntamiento y a las

nuevas necesidades que se vayan detectando a lo largo del desarrollo del Plan.

8.2. Seguimiento

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante 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. Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento es uno de los puntos más importantes y delicados de la implantación del Plan debido a la complejidad que conlleva la coordinación entre los Departamentos y las personas implicadas.

8.3. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Igualdad como grupo coordinador de la implantación, desarrollo y seguimiento del I Plan de Igualdad, asumirá las tareas que de estas funciones se derivan. Por ello, será la encargada de coordinar y controlar el correcto desarrollo de las acciones, supervisar la ejecución del I Plan de Igualdad, asegurar el cumplimiento de las medidas creadas en el documento, valorar el impacto de género de las medidas implantadas, analizar las posibles problemáticas que puedan surgir a lo largo del periodo de validez del Plan y proponer soluciones y mejoras que permitan corregir las necesidades detectadas.

De forma simultánea, será también necesario contar con la participación de los diferentes agentes implicados: principalmente el

Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Igualdad, Comisión de Igualdad y el resto de las áreas implicadas en cada una de las medidas contempladas en el Plan, puesto que podrán aportar información sobre los diferentes aspectos que conforman el I Plan de Igualdad. Este trabajo conjunto permitirá conocer deficiencias detectadas y posibles sugerencias o acciones de mejora a implantar.

Reuniones de coordinación

Se llevarán a cabo reuniones periódicas entre los diferentes Departamentos implicados para la correcta coordinación de las diversas actuaciones. Estas reuniones serán organizadas y coordinadas por la Comisión de Igualdad, que archivará los progresos realizados, así como las principales temáticas tratadas en las reuniones.

8.4. Revisión y modificación de las medidas

Cualquier modificación de las medidas del Plan durante el tiempo de su vigencia requerirá la justificación documentada de dichos cambios y el acuerdo de la Comisión de Igualdad.

8.5. Evaluación

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación necesaria para la realización de la evaluación.

El informe resultante será tenido en cuenta en la negociación del segundo Plan de Igualdad.

9. PLANIFICACIÓN

9.1. Vigencia del Plan de Igualdad

La vigencia del Plan de Igualdad se extenderá desde el año 2022 hasta el 2025. Durante este periodo de 4 años, se implantarán un total de 36 medidas, repartidas del siguiente modo:

- 13 medidas se implantarán en el inicio del Plan y su vigencia será de 4 años
- 21 medidas se implantarán en el segundo año y tendrán una vigencia de 3 años
- 2 medidas se implantarán en el tercer año y tendrán una vigencia de 2 años