NO(S)DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Área de Barrios y Colectivos de Atención Preferente, Derechos Sociales,
Empleo, Familia, Igualdad y Asociaciones.
Dirección General de Empleo, Familia, Igualdad y Asociaciones.
Servicio de la Mujer

Expte. 32/2024

A LA JUNTA DE GOBIERNO

El artículo 15 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 51 establece la responsabilidad de las Administraciones Públicas de hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público, tanto en el acceso como en las condiciones laborales. Para ello, deben desarrollar políticas de personal igualitarias y tener como objetivos facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal, facilitar la conciliación familiar, fomentar la corresponsabilidad, así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo, como la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo. Los planes de igualdad en las Administraciones Públicas son una herramienta fundamental para conseguir estos objetivos, así como una obligación legal señalada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un Plan de Igualdad es un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Del mismo modo, el artículo 7.3 de 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, establece que, las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad y adoptarán las medidas y el presupuesto para garantizar su cumplimiento.

Código Seguro De Verificación	E5CMa4OkJhtXplUoy5RP/g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 09:40:33
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/E5CMa4OkJhtXplUoy5RP/g==		

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	1/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

En cumplimiento de todo lo dispuesto anteriormente, la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla, en sesión celebrada el 7 de marzo de 2014, aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla. Tenía prevista una vigencia de 4 años, que tras la finalización de este período se produjo su prórroga automática hasta la aprobación de un nuevo plan.

A la vista de lo anteriormente expuesto, en uso de las facultades conferidas por Resolución de Alcaldía nº 921 de 30 de Septiembre de 2024, se propone la adopción del siguiente

A C U E R D O

PRIMERO:: Aprobar el acuerdo de fecha 18 de octubre de 2024, suscrito por la comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal del Ayuntamiento de Sevilla.

SEGUNDO: Aprobar el II Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal que figura como Anexo a la presente propuesta .

Sevilla, a la fecha indicada en el pie de la firma.

El Concejal Delegado del Área de Barrios y Colectivos de Atención Preferente, Derechos Sociales, Empleo, Familia, Igualdad y Asociaciones

Código Seguro De Verificación	E5CMa4OkJhtXplUoy5RP/g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 09:40:33
Observaciones		Página	2/2
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/E5CMa4OkJhtXplUoy5RP/g==		

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	2/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

ANEXO

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

CONTENIDO

1.- Presentación del II Plan de Igualdad de la plantilla.
2.- Declaración del Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad.
3.- Marco normativo del II Plan de Igualdad de la Plantilla.
4.- Proceso de elaboración del II Plan de Igualdad.
5.- Principios Inspiradores.
6.- Estructura del II Plan de Igualdad.
7.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del II Plan de Igualdad.
8.- Ámbito temporal y vigencia.
9.- Naturaleza del II Plan de Igualdad.
10.- Resumen de las principales conclusiones y propuestas de recomendaciones derivadas del Diagnóstico.
11.- Objetivos y medidas.
12.- Seguimiento, evaluación y revisión.
13.- Procedimiento de modificación.
14.- Calendario de implementación.
15. Anexos.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	3/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

II PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Aprobado por la Comisión Negociadora
del Plan de Igualdad de la plantilla 2024-2028
de día 18 de octubre de 2024

En Representación de la dirección

Dña. Laura Martínez Sánchez (Directora General de Empleo, Familia, Igualdad y Asociaciones).

D. Fernando Díaz Orta (Director General de Recursos Humanos).

Dña. Amparo Pitel Huertas (Jefa del Servicio de la Mujer)

Dña. Lidia Acosta Martín (Técnica de la DG de Planificación de Recursos).

En Representación del sindicato

Dña. Mª del Carmen López de la Fé (Representante sección sindical coalición SPPME-SAB-SEM).

Dña. Vanessa Casado Caballero (Representante sección sindical CC.OO.).

Dña. Elisa Fernández Jiménez (Representante sección sindical UGT).

D. Amancio Rodríguez Terrón (Representante sección sindical coalición SPLSUSO).

D. Francisco Javier Ruiz García y Dña. Teresa Espinel Hurtado (Representantes de sección sindical CSIF).

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	4/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

1.- Presentación del II Plan de Igualdad de la plantilla.

El Ayuntamiento de Sevilla materializa en este nuevo Plan la necesidad de continuar trabajando en la línea marcada en el I Plan de Igualdad de Oportunidades del personal del Ayuntamiento de Sevilla del año 2015, tanto a nivel interno, aplicando el principio de transversalidad de género en todas las áreas de gestión municipal, como a nivel de las políticas dirigidas a la ciudadanía, continuando, de esta forma, las políticas de igualdad de género. Igualmente se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, promocionando medidas concretas a favor de la igualdad y en los ámbitos que desarrolla la actividad esta Administración, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la seguridad y salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la protección frente a cualquier tipo de acoso y ante la violencia de género.

El Ayuntamiento de Sevilla, junto con la representación legal de sus trabajadoras y trabajadores, ha elaborado el presente Plan de Igualdad, como instrumento práctico y de utilidad para corregir las desigualdades y brechas de género entre el personal de la entidad. Además, el Ayuntamiento de Sevilla, como Administración Pública es consciente de su responsabilidad de promover la igualdad entre su ciudadanía. Por este motivo, a través de la aprobación de su II Plan de Igualdad para la plantilla municipal, quiere ser ejemplo, como empresa pública, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y contribuir, en nuestra ciudad, a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	5/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

2.- Declaración del Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de toda la sociedad y un principio jurídico universal reconocido internacionalmente en distintas directivas de la Unión Europea, en textos sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito resulta interesante destacar los avances introducidos por las Conferencias Mundiales Sobre la Mujer, especialmente la celebrada en Nairobi en 1985 y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. A fin de que se cumpla plenamente, este derecho no solamente ha de ser reconocido legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

El Ayuntamiento de Sevilla y el alcalde, en su nombre, adquiere el compromiso del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Institución.

A pesar de los numerosos ejemplos de un reconocimiento formal y de los progresos realizados, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana aún no es una realidad. Persisten desigualdades políticas, económicas y culturales que, son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral, la organización social. Las autoridades locales, que son las esferas de gobierno más próximas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. Para llegar a la instauración de una sociedad basada en la igualdad, es de capital importancia que los gobiernos locales integren plenamente la dimensión del género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas.

El artículo 15 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	6/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Además, el artículo 7.3 de 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, dice que, las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad y adoptarán las medidas y el presupuesto para garantizar su cumplimiento.

Consciente de todo ello, este Ayuntamiento,

ASUME EL COMPROMISO de desarrollar, en el ámbito de sus competencias y en aplicación de la legislación vigente, una política municipal activa, integral y coordinada a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la violencia hacia las mujeres y, para llevar a la práctica los principios enunciados implantará, un Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento que atenderá, previo diagnóstico de situación, a las siguientes materias, como establece la redacción dada al artículo 45 de la LOIMH, por 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: 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, comunicación no sexista y, un eje de transversalidad del principio de igualdad, para la coordinación de las actuaciones de las distintas áreas municipales.

Se han analizado y revisarán los obstáculos que impliquen cualquier tipo de desequilibrio, se fomentará una formación igualitaria, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ayuntamiento, en todos los órganos y comisiones, se facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se establecen medidas de prevención frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género, se recogen medidas en Salud laboral, transparencia retributiva y auditorías salariales, y comunicación no sexista. Y para todo ello se diseñan medidas que suponen el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así como los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Institución.

El Ayuntamiento de Sevilla se compromete a considerar el Plan de Igualdad un eje transversal en todas las áreas de esta Corporación municipal y a dar a la igualdad de oportunidades un valor central en su política. Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, que han participado, no sólo en el diseño, a través de la negociación del Plan de Igualdad, sino que estarán presentes en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	7/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

3.- Marco normativo del II Plan de Igualdad de la Plantilla.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 refleja que, aunque persisten desigualdades, se han producido avances considerables en dicha materia impulsados por la legislación sobre igualdad de trato, la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas y la aplicación de medidas concretas de promoción de la mujer. La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros educativos y de formación son ejemplos alentadores de estos avances. A pesar de esto, persisten situaciones de desigualdad entre géneros, como, por ejemplo, que las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad.

Por este motivo, la Unión Europea se plantea como meta que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos. Para ello, se plantea una serie de objetivos fundamentales como son: poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

En la actualidad, en nuestro país, aunque todavía persisten obstáculos para alcanzar la igualdad real y efectiva, está asentada la consecución de la igualdad formal, en la que se reconocen las diferencias entre mujeres y hombres en la sociedad, en sus aspiraciones y necesidades, y en la que se valora la importancia de desarrollar acciones positivas y medidas en materia de igualdad de oportunidades para su consecución. Incluso, hoy en día, se puede hablar de una distorsión de la percepción de nuestra realidad social denominada: **"El espejismo de la Igualdad"**. Este término refleja una creencia extendida entre nuestra población que considera que ya hemos alcanzado esta igualdad, de oportunidades y derechos, real y efectiva entre mujeres y hombres, enmascarando de esta forma la persistencia de situaciones de desigualdad de género que incluso terminan germinando en diferentes manifestaciones de violencia contra las mujeres apoyadas en esas situaciones de poder desiguales que continúan presentes en nuestra sociedad. Corregir las discriminaciones y las desigualdades, que continúan sufriendo las mujeres, contribuye a hacer efectivo el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía (políticos, civiles y sociales), y a la mejora de la calidad de nuestra democracia. Junto a ello, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito imprescindible para aumentar la eficiencia económica de la sociedad al rentabilizar todos sus recursos humanos.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	8/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.

Nuestra sociedad sigue teniendo que hacer frente a retos fundamentales para alcanzar la igualdad real y efectiva. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten discriminaciones que van desde las formas más extremas –como las que padecen las mujeres víctimas de violencia-, a las menos perceptibles que se dan día a día en todos los ámbitos.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género. Impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos. Y **Objetivo de Desarrollo Sostenible 8**: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. Está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, busca reducir la tasa de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros son componentes esenciales de un crecimiento económico inclusivo y son las principales metas de este objetivo.

En el ámbito de las relaciones laborales el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo se sustenta en el art. 35 de nuestra Constitución, en el que se reconoce el derecho al trabajo sin discriminación y en el art. 23.2 sobre igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, instaura el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar este derecho. En su art. 5 establece la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo, aplicable al empleo público y al privado.

Se podría pensar que dentro del ámbito laboral de las administraciones públicas no existen en la actualidad situaciones de desigualdad por razones de sexo. Sin embargo, los informes de diagnóstico elaborados proporcionan datos que indican que persisten situaciones de desigualdad entre los cuales se podrían destacar:

- El acceso a la función pública es universal, llegando incluso a presentarse más mujeres que hombres a procesos de selección de personal. A pesar de esto, en relación a la distribución de personal, se puede observar cómo mujeres y hombres se concentran en determinadas ocupaciones profesionales, conforme a la distribución social de roles. Es la llamada segregación horizontal.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	9/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

- En cuanto a la carrera profesional, sigue existiendo un techo de cristal en determinados niveles de la administración como los puestos directivos. Es la llamada segregación vertical.

- Las mujeres son las que solicitan mayoritariamente las medidas de conciliación. Estas medidas suponen reducciones en sus retribuciones y limitaciones en su carrera profesional.

- En relación con las retribuciones, se observa un desequilibrio entre hombres y mujeres, evidenciado en las diferencias en los complementos salariales. Esta discrepancia se debe a la menor representación de mujeres en puestos directivos y en puestos con salarios más altos en hombres en el conjunto de la masa salarial general. Además, se da una alta concentración de mujeres en sectores con salarios más bajos. Las mujeres tienden a solicitar más permisos de conciliación, lo que impacta negativamente en las percepciones salariales. Por otro lado, los complementos salariales como nocturnidad, turnicidad, jornadas especiales, festivos, disponibilidad y horas extras son, en su mayoría, percibidos por hombres. Todo esto pone de manifiesto la existencia de una brecha salarial también en las Administraciones Públicas.

- En el diagnóstico de género realizado en el Ayuntamiento de Sevilla previo a la elaboración del II Plan de Igualdad se puede observar que existe una sobrerrepresentación masculina entre el personal de dicha institución, en concreto, un 64,11% de hombres y un 35,89% de mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su artículo 51 establece la responsabilidad de las Administraciones Públicas de hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público, tanto en el acceso como en las condiciones laborales. Para ello, deben desarrollar políticas de personal igualitarias y tener como objetivos facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal, facilitar la conciliación familiar, fomentar la corresponsabilidad, así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo, como la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo. Los planes de igualdad en las Administraciones Públicas son una herramienta fundamental para conseguir estos objetivos, así como una obligación legal señalada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un Plan de Igualdad es un "conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	10/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Por otra parte, 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 establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad para el personal de las administraciones públicas, además de ser una obligación legal, repercute positivamente en las propias instituciones.

El desarrollo de medidas para combatir las desigualdades aporta una serie de beneficios como son la mejora de la gestión de los recursos humanos y del clima laboral, el incremento de la productividad, la optimización en la gestión del tiempo y la organización del trabajo, la mejora de la calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía, la retención del talento y una mejora de la imagen externa de la entidad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.- Proceso de elaboración del II Plan de Igualdad.

La Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Sevilla, en sesión celebrada el 7 de marzo de 2014, aprobó el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla. Tenía prevista una vigencia de 4 años, que tras la finalización de este período se produjo su prórroga automática hasta la aprobación de un nuevo plan.

Previo a la negociación de este II Plan se ha realizado, por un lado, la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de la misma. La evaluación del I Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en este II Plan de Igualdad.

Posteriormente, se inicia el proceso de elaboración del II Plan que ha seguido las siguientes fases:

1ª) Constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

En el RD 901/2020. En el Artículo 5 referido al *Procedimiento de negociación de los planes de igualdad*, se establece:

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	11/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

"Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo".

"A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras".

El 15 de febrero de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora con participación de representantes de las áreas municipales de Recursos Humanos y de Igualdad, así como del personal de Secciones Sindicales con presencia en la Junta de Personal y/o Comité de Empresa (SPPME-SAB-SEM, CCOO, CSIF, SPLS-USO y UGT). Esta comisión negociadora ha sido la encargada de la elaboración, negociación y posterior aprobación del II Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla. Con fecha 13 de diciembre de 2023 se renueva la comisión negociadora por la parte de la representación de la dirección del ayuntamiento, como consecuencia de las elecciones municipales. Asimismo, se ratifican los nombramientos de la representación sindical, quienes el 17 de abril comunicaron representantes y suplentes tras las elecciones sindicales.

El presente Plan expresa el compromiso de todas las partes y su implicación en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. De ahí nace un Plan consensuado para conseguir, mediante la puesta en marcha de las acciones recogidas en este documento, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas locales; la transmisión de actitudes y valores que favorezcan la igualdad real en el empleo y la imagen no discriminatoria de las mujeres; la mejora de las condiciones que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral y ejercer la corresponsabilidad; el aumento de la participación de mujeres y hombres en los sectores donde tengan infrarrepresentación; y la erradicación de toda forma de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Las atribuciones de la Comisión Negociadora han sido:

1.- Velar por que 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. Una vez realizado el diagnóstico de situación, la dirección del Ayuntamiento 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.
4.- Atender a las consultas o dudas planteadas, en relación con el Plan de Igualdad.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	12/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

5.- Participar activamente en la recogida de información, discusión y validación del informe de análisis para la realización del diagnóstico.
6.- Aprobar el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades. Atendiendo a las materias reguladas en el RD 901/2020 y a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Sevilla.
7.- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas, objetivos y acciones que se propongan en el documento base para la implantación del Plan de Igualdad, que se elaborará a partir de las conclusiones derivadas del diagnóstico.
8.- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
9.- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por normativa y convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia Comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente.
10.- Aprobar el procedimiento de seguimiento y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad aprobado.
11.- Constituir la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, la misma estará conformada por las personas que componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y con los siguientes objetivos:

- Constatar la realización 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.
- Resolver las consultas relativas a la interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre igualdad que se establezcan en el Plan.

2ª) Proceso de negociación del Diagnóstico de Situación.

El Artículo 7 del Real decreto 902/2020, referido al Diagnóstico de situación, señala: "El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	13/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad."

Durante el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación de la plantilla municipal en materia de igualdad de oportunidades. Dicho diagnóstico, realizado a través de una asesoría externa, ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo a través de la implementación de las medidas especificadas en el II Plan de Igualdad.

3ª) Proceso de negociación del Plan de medidas de Igualdad.

El Artículo 8. *Contenido mínimo de los planes de igualdad.* Establece que el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

A través de reuniones periódicas de la Comisión Negociadora, se han determinado los principios inspiradores, el objetivo general, así como los Ejes de Intervención con establecimiento de objetivos específicos y medidas de intervención. 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.

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

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	14/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

4ª) Registro del II Plan de Igualdad en REGCON.

Lo dispuesto en los artículos 2.1º f, 6, 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE n.º 143, de 12 de junio), sobre "registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad", serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Autoridades Laborales: Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

5.- Principios Inspiradores.

Este II Plan de Igualdad se fundamenta en una serie de principios inspiradores sobre los que se vertebran sus prioridades o ejes de intervención y que son los siguientes:

- **El buen gobierno:**

Este principio inspirador y derecho fundamental se concreta en una determinada manera de administrar lo público, caracterizada por la equidad y la objetividad, la responsabilidad, la efectividad y la coherencia. Este modo de gobernar aporta mayor eficacia, transparencia, control, calidad y buena orientación de la actuación de los poderes públicos, alejándose de disfunciones y defectos, afectando no solo a quienes tienen responsabilidades de gobierno, sino también a quienes de forma indirecta participan o se relacionan con actividades de gobernación, como los contratistas. Con la puesta en marcha de este plan, el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad y con la calidad de las políticas públicas alcanza así a la gestión de recursos humanos, a las trabajadoras y trabajadores municipales, a sus condiciones de trabajo y a su relación con la ciudadanía.

- **Transparencia:**

La transparencia constituye otro de los principios fundamentales de la actuación de los poderes públicos, en virtud del cual la administración debe hacer pública la información necesaria para que la ciudadanía pueda participar en los asuntos públicos y controlar que la administración rinda cuentas de su actuación. En este sentido, y en coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla municipal tendrá a acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este Plan.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	15/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

➢ **Participación:**

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha articulado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la participación de la representación social de la plantilla. Asimismo, esta Comisión realizará el control y seguimiento de la implementación de cada una de las medidas contenidas en este Plan. Teniendo presente este principio, se contempla la participación de la plantilla durante este proceso, siendo informada sobre el desarrollo del Plan, la consecución de objetivos, la implementación de las medidas, y pudiendo solicitar de ella información y valoración de dicho proceso.

➢ **Perspectiva de Género:**

La perspectiva de género facilita la visibilización de las estructuras y relaciones de poder, que generan las situaciones de desigualdad social, en las que se posicionan a hombres y mujeres, teniéndolas en cuenta tanto en el análisis como en la planificación y gestión de cualquier intervención. La elaboración del II Plan de igualdad se ha realizado desde este enfoque de género, utilizando indicadores que permiten comparar la situación de mujeres y de hombres constituyéndose, al mismo tiempo, en el motor de la realización de las medidas contempladas para avanzar en un modelo de gobierno municipal inclusivo e igualitario.

6.- Estructura del II Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla se estructura de la forma que se describe en este apartado:

I.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

La primera toma de contacto y punto de partida del diagnóstico lo constituye la contextualización del Ayuntamiento.

Los datos cuantitativos de recogida de información utilizados han sido los datos enviados por el Departamento de recursos humanos correspondientes al año 2022, en el mes de diciembre. Además, se ha analizado: la página web y otros documentos como ofertas de empleo, plan de prevención de riesgos laborales.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	16/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Para el análisis de los datos cuantitativos hemos utilizado los indicadores de género, la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la empresa, índice de dispersión o de distribución (Idis): que representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro (inter-género) en una categoría estudiada. El IPRHM, índice de presencia relativa de hombres y de mujeres, se define por la fórmula IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1, en la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, esto es, en una situación paritaria, el valor del índice es igual a 1.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de información cuantitativa.

- Distribución de la plantilla, por sexos y edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, categorías profesionales, puestos, nivel de estudios.
- 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.
- Registro retributivo. El Ayuntamiento ha realizado el registro retributivo como regula el RD 902/2020.
- Condiciones de trabajo. Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo. 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.
- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo; acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales y acoso laboral.
- 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.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	17/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

El proceso de elaboración del diagnóstico ha pasado por las siguientes fases: determinación de ámbitos de estudio, recogida y análisis de información cuantitativa.

La representación sindical que ha formado parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha negociado la información contenida en el diagnóstico y realizado preguntas y han solicitado aclaraciones y han planteado opciones que han considerado convenientes en relación con el Diagnóstico en las reuniones de 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.

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. Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar 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 Plan de medidas de Igualdad se estructura en:

- Principios rectores.
- Ejes de intervención
- Objetivos.
- Medidas.
- Objetivos específicos de cada medida.
- Acciones.
- Personas beneficiarias.
- Responsables de la ejecución.
- Inicio de la ejecución de la medida.
- Vigencia.
- Prioridad.
- Indicadores de seguimiento y evaluación.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	18/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

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 la empresa.

El Plan de Igualdad 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.

En el Artículo 9. *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.* Se regula:

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Una vez aprobado el II Plan por la Comisión Negociadora, se prevé la constitución de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la cual, realizará un control y seguimiento del desarrollo de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad. 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 II Plan de Igualdad de Igualdad, 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.

7.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del II Plan de Igualdad.

Ámbito personal:

El presente II Plan de Igualdad se aplicará a los empleados públicos y empleadas públicas del Ayuntamiento de Sevilla, así como a aquellas personas con vínculo distinto que preste sus servicios en este Ayuntamiento, con las peculiaridades propias que se deriven de su relación contractual o vinculación. Asimismo, se adherirán a este Plan los trabajadores y las trabajadoras de los Organismos Autónomos, previa negociación y aprobación del diagnóstico de situación, negociación y aprobación de medidas específicas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	19/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Por otro lado, este Plan también se aplicará a los principales procedimientos municipales: subvenciones, contrataciones, convenios, presupuestos y comunicaciones, con el objetivo de incorporar el respeto por la igualdad de trato y de oportunidades en la cultura de gestión del Ayuntamiento de Sevilla.

Ámbito territorial:

El II Plan de igualdad del Ayuntamiento de Sevilla es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad.

8.- Ámbito temporal y vigencia.

La unanimidad de las y los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad en representación de la dirección del Ayuntamiento y de la parte sindical, aprueban que la vigencia del Plan de Igualdad 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. **Desde el día 18 de octubre de 2024 al 17 de octubre 2028**. 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 II Plan de Igualdad de Igualdad decidirá por consenso sobre la realización de ellas en el siguiente III Plan de Igualdad de igualdad.

Tres meses antes de que finalice el plan en **julio de 2028** las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Igualdad.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	20/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

9.- Naturaleza del Plan de Igualdad.

La naturaleza del Plan de Igualdad de Igualdad es obligatoria.

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

Del diagnóstico de igualdad realizado sobre el personal del Ayuntamiento se infieren las siguientes conclusiones, que han servido para determinar las líneas de trabajo del Plan de medidas de Igualdad.

Recogemos a continuación una síntesis que resulta del contraste de los datos obtenidos por las diversas vías analizadas, por la información del departamento de recursos humanos y fuentes documentales. Procedemos a destacar los rasgos más significativos del diagnóstico, recogidos en los siguientes apartados.

El Diagnóstico, como primera fase de la elaboración del Plan de Igualdad, posibilita conocer la realidad de la plantilla, detectar posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo.

De este modo, a partir de este estudio cuantitativo y de fuentes documentales realizado, se ha podido analizar si, entre trabajadoras y trabajadores, está implantada o no la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento, observando distintos aspectos laborales como el acceso, la permanencia, la promoción, la formación recibida y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el fin de instaurar actuaciones que favorezcan la igualdad real y efectiva en los ámbitos sometidos a estudio.

A continuación, se muestra un resumen de este análisis:

a) Composición de la plantilla.

La plantilla en el año 2022 está compuesta por 4.525 personas en total. De las 1.624 son mujeres, lo que representa el 35,89% del total de personas empleadas. Por otro lado, 2.901 son hombres, lo que equivale al 64,11% de la plantilla. Estos datos demuestran una clara disparidad en la distribución de género.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	21/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

b) Edad de la plantilla.

El grupo de edad con mayor representación en la plantilla es el que abarca de 46 a 55 años, el cual constituye el **42,59%** del total. En este segmento, la distribución de género se compone de **39,54% mujeres** y **60,46% hombres**. A continuación, se encuentra el grupo de edad de 56 a 65 años, que representa el **35,58%** de la plantilla, con una proporción de **35,16% mujeres** y **64,84% hombres**. Implica que la mayoría de las personas empleadas en el ayuntamiento se encuentran en franjas de edad media o avanzada, y, dentro de esas franjas, hay una representación mayoritaria de hombres en comparación con mujeres.

c) Vinculación de la plantilla.

Según los datos analizados la mayoría de las personas tienen una vinculación como personal Funcionarial de carrera, lo que representa el 48,44% de la plantilla. Sin embargo, en este grupo se da una sobrerrepresentación de hombres, con una presencia del 72,40% frente al 27,60% de mujeres.

Por otro lado, se observa una sobrerrepresentación de mujeres en el personal con vinculación funcionarial interina, mientras que en el resto de las vinculaciones se da una infrarrepresentación de las mujeres.

d) Antigüedad de la plantilla.

Respecto a la antigüedad de la plantilla, señalamos que los datos recogidos de la antigüedad de la plantilla se refieren a la incorporación de las personas en el ayuntamiento de Sevilla, no a su antigüedad en la administración.

Al observar los datos podemos extraer que la mayor presencia de la plantilla se da en el tramo de antigüedad de más de 20 años. Además, se evidencia una sobrerrepresentación de hombres en todos los tramos de antigüedad, a excepción del intervalo de 1 a 15 años, en el que se muestra un equilibrio entre mujeres y hombres en la distribución.

Estos datos son relevantes para comprender la composición de la plantilla en función de su antigüedad y para implementar políticas que promuevan la equidad de oportunidades en todas las etapas de la carrera profesional. Resulta importante destacar que una distribución equilibrada en los diferentes tramos de antigüedad puede ser un factor clave para fomentar la motivación y el compromiso del personal.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	22/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

e) Distribución de la plantilla por servicios.

Analizada la distribución de la plantilla por servicios, señalar que está configurada en 59 servicios. Incluimos a una parte de la plantilla que en la recogida de datos no tienen adscripción a ningún servicio, destacamos que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres, representa con respecto al total de la plantilla el 5,90% y la proporción entre mujeres y hombres es de 65,92% y 34,08% respectivamente.

Destacamos los servicios con una mayor presencia de mujeres y las que tienen mayor presencia de hombres.

Presencia mayoritaria de hombres son 15 del total: área de Gestión, área Operativa, Comunicaciones, Dirección general de alcaldía, Dirección general de contratación, estadística y seguimiento de presupuesto, Dirección general de fiestas mayores, Dirección general de modernización digital, Mantenimiento de edificios, Oficina técnica de edificios municipales, Servicio de prevención, Extinción de incendios y salvamentos, Servicio de laboratorio municipal, Servicio de parques y jardines, Unidad de desarrollo y Unidad técnica de proyectos.

Los servicios con presencia mayoritaria de mujeres son 32 del total: Dirección general de actuaciones integrales, Dirección general de hacienda y gestión presupuestaria, distrito Bellavista-La Palmera, distrito caso-Antiguo, distrito Cerro-Amate, distrito Este-Alcosa-Torreblanca, distrito Los Remedios, distrito Macarena, distrito Nervión, distrito Norte, distrito Sur, Oficina administrativa de edificios municipales, Secretaria general, Servicio administrativo de parques y jardines, Servicio de administración de empleo, Servicio de administración de servicios sociales, Servicio de alcaldía, Servicio de consumo, Servicio de desarrollo, Servicio de educación, Servicio de juventud, servicio de la mujer, Servicio de patrimonio, Servicio de planificación y coordinación de programas, Servicio de programas de empleo, Servicio de recursos humanos, Servicio de intervención de servicios sociales, Servicio de promoción y formación empresarial, Servicio de Real Alcázar, Unidad de apoyo jurídico, Unidad de gestión de recursos y Unidad técnica deportiva.

De esta distribución extraemos que hay clara disparidad en la representación entre mujeres y hombres en los diferentes servicios, con una predominancia de mujeres en la mayoría de ellos, pero aun existiendo esta mayor presencia de mujeres en los servicios, la representación del total de ellos sobre la plantilla es del 12,72%. Lo que indica una proporción relativamente baja en comparación con los hombres.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	23/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Además se observan sesgos de género en algunos servicios en los que hay mayor presencia en la plantilla, el área operativa (21,77%) la Dirección general de contratación, estadística y seguimiento presupuesto (21,50%), servicio de prevención, extinción de incendios y salvamentos (8,84%) representan el 52,11% del total de la plantilla y están conformados mayoritariamente por hombres.

Esta identificación de sesgos de género indica la necesidad de incluir medidas para promover la igualdad de oportunidades y eliminar sesgos en la contratación y promoción. Con el fin de eliminar la concentración desproporciona de hombres o de mujeres en ciertos servicios.

Es fundamental mencionar, según los datos analizados en el diagnóstico, la feminización del empleo en función de los roles de género socialmente asignados. Por ejemplo, en los puestos de Policía, se observa una sobrerrepresentación masculina, mientras que en los puestos asociados a los servicios sociales, la presencia de mujeres es notable, lo que indica una sobrerrepresentación en este ámbito. Esta dinámica resalta la necesidad de abordar y reconsiderar estos patrones de género para promover una la distribución equilibrada de roles laborales.

f) Distribución de la plantilla según la clasificación profesional.

El grupo profesional que predomina es el C1, representa del total el 35,09%, en este grupo hay mayor presencia de los hombres, el 87,97% y 12,03% mujeres.

Le sigue el grupo E en representación, con el 25,06% de presencia de la plantilla total, siendo los hombres el 64,46% y las mujeres el 35,54%.

Hay mayor presencia de mujeres en el grupo A1, del total de las 383 personas en valores absolutos, el 60,84% son mujeres y el 39,16% hombres. En los grupos profesionales A2 y C2 se da equilibrio entre mujeres y hombres.

Podemos decir que se observa una distribución desigual de género en los diferentes grupos profesionales. El grupo C1 tiene la mayor representación en términos de proporción total, pero está dominado por hombres, mientras que el grupo A1 tiene una mayor presencia de mujeres.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	24/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Se observa un equilibrio entre mujeres y hombres en los grupos profesionales A2 y C2. Esto sugiere una distribución más igualitaria de género en estos niveles profesionales en particular.

La distribución desigual de género en los diferentes grupos profesionales destaca la necesidad de continuar trabajando hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando la inclusión y la equidad en todas las áreas y niveles profesionales.

g) Distribución de la plantilla por grupos profesionales, niveles y puestos.

En este apartado se lleva a cabo un análisis detallado de los diferentes puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento, con el fin de analizar el grupo profesional y el nivel de cada uno de ellos. Para ello, nos centraremos especialmente en aquellos puestos que cuentan con un número significativo de personas, concretamente aquellos que superan 30 trabajadores y trabajadoras ocupando el puesto.

El objetivo principal de este análisis es obtener una visión clara de la estructura y organización del personal en el ayuntamiento, identificar los grupos profesionales y niveles de cada uno de los puestos de trabajo, y establecer una comparación y análisis de las características.

Detallamos que existen puestos masculinizados y feminizados, lo que significa que hay una presencia desigual de hombres y mujeres en ciertos puestos. concretamos en los siguientes:

El puesto de Guardia de Policía Local es el más representativo en términos de su número en la plantilla, y se sobrerrepresenta por hombres. Lo mismo ocurre con el puesto de Peón, que también tiene una mayor presencia de hombres. El puesto de Bombero también está sobrerrepresentado por hombres.

Por otro lado, el puesto de Auxiliar, que representa el 5,10% de la plantilla, está sobrerrepresentado por mujeres. De manera similar, el puesto de Personal Técnico Medio, con una presencia del 5,02%, también está sobrerrepresentado por mujeres.

Es importante tener en cuenta estas diferencias de género en la distribución de los puestos de trabajo y considerar cómo se pueden abordar para promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el ayuntamiento.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	25/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

h) Procesos de selección, contratación y promoción profesional.

Por lo que respecta a los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional, la selección y acceso de todo el personal, sea con vinculación funcionarila o laboral, se realiza de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garantiza, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Los procedimientos de selección y acceso del personal se rigen por las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustan, en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública y se establecen teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a la naturaleza de las funciones a desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La selección de personal se regula en el Reglamento del personal Funcionarial en su artículo 20 y el proceso de selección y acceso en el artículo 19 del Convenio Colectivo del Personal Laboral. En el artículo 23 de las Bases del Reglamento del Personal Funcionarial y en el artículo 22 del Convenio Colectivo del Personal Laboral se recoge el contenido de las convocatorias.

Analizando el contenido de las ofertas de empleo público del año 2021 y 2022 y los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción, se observa lenguaje sexista.

En cuanto al perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad, el Reglamento del Personal Funcionarial y el Convenio Colectivo del Personal Laboral regulan en su articulado las características del órgano de selección.

Respecto a las incorporaciones se da equilibro entre mujeres y hombres. El Grupo profesional mayoritario es el E, representando el 57,94%. En este grupo los hombres se encuentran sobrerrepresentados. La vinculación laboral que tienen la mayoría de las personas que se incorporan es Laboral temporal y representa el 48,08% de la plantilla. En este caso, existe también una mayor presencia de hombres, el 69,08% frente al 30,92% de mujeres. El puesto mayoritario es el de Peón (41,42%), siendo más hombres que mujeres quienes se incorporan al mismo. El puesto que le sigue en presencia de incorporaciones es el de Policía (10,32%). De igual manera que en el anterior, existe sobrerrepresentación de hombres (80,90%).

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	26/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Asimismo, se observa que las personas que tienen entre 46 y 55 años son las que más se incorporan a la plantilla (37,35%). En esta franja de edad se ha registrado un equilibrio entre hombres y mujeres. En segundo lugar, se encuentra la franja de 56 a 65 años, con una mayor presencia de hombres que de mujeres.

La vinculación laboral que causa más ceses es personal temporal (55,91%), siendo más hombres que mujeres. Le sigue en representación el personal funcionario interino (28,92%), y concretamente más mujeres que hombres. Los puestos que han causado más ceses han sido los de Peón (47,80%) y con una sobrerrepresentación de hombres, el de Personal Técnico Medio (9,97%), que en su mayoría son mujeres y el de Ayudante (9,29%) y donde se observa equilibrio entre mujeres y hombres. Entre las causas de los ceses registrados, la terminación de contrato es la razón más común con un 54,90% de los casos, detectándose una mayor representación de hombres (69,40%) que de mujeres (30,46%). La franja de edad más destacada de las personas que han causado cese es la de 46 a 55 años, representando el 40,88% de la plantilla y mostrando equilibrio entre mujeres y hombres.

En cuanto a las promociones internas, se convocaron 35 plazas en total. Los puestos promocionados de Inspector/a de Policía Local, Intendente de policía local, Cabo-conductor de extinción de incendios fueron ocupados por hombres.

Se realizan dos procesos de movilidad horizontal y vertical.

- Movilidad horizontal. 12 plazas de policía local, ocupadas por 11 hombres y una mujer.
- Movilidad vertical, 2 plazas de policía ocupadas por hombres.

i) Formación.

En el año 2022 las mujeres son quienes han realizado más formación (66,44% frente al 33,56% de hombres).

En cuanto al contenido de los cursos, mujeres y hombres reciben formación en los cursos relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo. Analizando los datos relacionados con dicho contenido, se detecta segregación horizontal. En este sentido, se observa un mayor porcentaje de hombres que participan en cursos relativos al aprendizaje de programas informáticos (Adobe), apertura de viviendas y locales, actuación policial, horno crematorio y sepulturero, instalaciones de climatización y tratamiento de datos informáticos. Por otro lado, existe un mayor porcentaje de mujeres que participan en cursos relacionados con la conciliación y la responsabilidad familiar, protocolo, acceso a la información y transparencia, cálculo de presupuestos para las licitaciones, redes sociales para profesionales de la salud, igualdad y violencia de género (acoso sexual).

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	27/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

La mayor participación se da en el personal funcionario, que representa el 51,56% de la plantilla. Dicha participación ha sido mayor en hombres (73,80% hombres y 26,20% mujeres). La mayor participación de las mujeres en la formación se da en las interinas (60,42% de mujeres y 39,58% de hombres). Respecto a la participación en los cursos de formación por grupos profesionales, las mujeres con el grupo A1 tienen mayor participación (67,16%), así como con el grupo C2 (62,22%). En el grupo C1, se da una mayor participación de los hombres (89,40%).

j) Clasificación profesional y retribuciones.

La clasificación profesional en el caso del personal funcionario se regula en el Reglamento del Personal Funcionarial y del personal laboral en el Convenio Colectivo del Personal Laboral.

Respecto a las retribuciones del personal municipal, en el artículo 53 del Capítulo II Del Régimen de Retribuciones del Personal Municipal se detallan las normas generales y comunes.

CAPITULO II. Del Régimen de Retribuciones del Personal Municipal. Artículo 53. Normas generales y comunes.

8.- Las retribuciones básicas del personal Funcionarial de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:
a) El sueldo.
b) Los trienios.
c) Las pagas extraordinarias.

9. Las retribuciones complementarias se atendrán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público.

Son retribuciones complementarias:
a) El complemento de destino.
b)El complemento específico.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	28/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

c) El complemento de productividad.
d)Las gratificaciones.
e) El complemento personal transitorio.

CAPITULO II. Del Régimen de Retribuciones del Personal Municipal. Artículo 48. Normas generales y comunes.

8. Las retribuciones básicas de los/as trabajadores/as de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para todo el sector público.

Son retribuciones básicas:
a) El sueldo o salario base.
b) Los trienios.
c) Las pagas extraordinarias.

9. Las retribuciones complementarias se atendrán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto del personal al servicio del sector público. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación.

Son retribuciones complementarias:
a) El complemento de destino.
b) El complemento específico.
c) El complemento de productividad.
d) Las horas extraordinarias.
e) El complemento personal transitorio.
f) El complemento personal
g) Premio extraordinario

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	29/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

k) Resultados del informe del registro retributivo.

El registro retributivo fue elaborado en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, atendiendo a lo regulado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En dicho registro retributivo se recogen los salarios de la plantilla del Ayuntamiento de Sevilla, referidos al año natural 2022.

En el registro retributivo se incluyen todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Sevilla, con distintas vinculaciones laborales y que han percibido alguna retribución en dicho periodo 2022, incluido al personal directivo y altos cargos. Se han comparado las retribuciones atendiendo al grupo profesional y nivel, según las siguientes vinculaciones laborales: Personal funcionario de carrera, interino, personal funcionario de empleo y personal laboral. Tanto el Salario base como la antigüedad, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales están desagregados por sexo.

Valores incluidos en el registro. Retribuciones comparables.

El informe de registro retributivo se ha llevado por un servicio externo. El ayuntamiento de Sevilla al contar con el servicio externo ha garantizado la independencia y objetividad de este informe.

Se han comparado las retribuciones atendiendo al grupo profesional y nivel, según las siguientes vinculaciones laborales: Personal funcionarial de carrera, interino, personal funcionarial de empleo y personal laboral.

El documento informado contiene los siguientes valores desagregados por sexos: Salario base, antigüedad, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

SALARIO BÁSICO: Salario base. Antigüedad.

COMPLEMENTOS SALARIALES: Es la retribución fijada en función de circunstancias relativas a: Las condiciones personales de la persona trabajadora. Al trabajo realizado. A la situación y resultados de la empresa.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	30/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Pagas extraordinarias. Los complementos del puesto de trabajo: penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc. Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo, Complementos personales (CUYE, CP Jornada, Complemento personal, Diferencias basicas...). Complemento por absentismo 100% retribuidos (IT, maternidad). Acatamiento y sentencia. Vacaciones.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES: RETRIBUCIONES QUE NO TIENE CONDICIÓN DE SALARIOS: Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. Dietas/pluses de distancia y transporte. Indemnizaciones correspondientes a traslados.

Indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos. Dietas por alojamiento y manutención. Prendas de trabajo. Ayudas sociales. Dietas oposiciones, comisiones de Valoración. Honorarios docentes (retribución fija).

En el estudio del diagnóstico las retribuciones se han comparado atendiendo al grupo profesional y nivel, según las siguientes vinculaciones laborales: Personal funcionario de carrera, interino, personal funcionario de empleo y personal laboral, desagregándose por sexo el salario base, antigüedad, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

Aunque en el conjunto de la masa salarial no existe diferencia salarial debida al sexo por encima del 25%, hay complementos que se perciben exclusivamente por hombres (referidos a exceso de jornada o primas de trabajo por cantidad o producción) y otros que son percibidos en su mayoría por mujeres, en casi todos los grupos profesionales y vinculaciones laborales.

Al existir sobrerrepresentación masculina en algunos grupos y niveles es importante abordar las barreras que están contribuyendo a ello. Por tal motivo, es fundamental revisar el manual de valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, partiendo de una definición de todos los puestos y desarrollar los factores atendiendo a que todos los puestos puedan ser ponderados y, por lo tanto, retribuidos en todos los complementos. Es esencial que los criterios para otorgar estos complementos sean objetivos, transparentes y aplicables a toda la plantilla por igual.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	31/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

I) Condiciones laborales.

El 37,94% de la plantilla tienen configurada la jornada de 7 horas de trabajo diarias lunes a viernes en turno fijo a excepción del turno fijo de tarde, dándose un equilibrio entre hombres y mujeres. El 15,36% tiene configurada la jornada de 7 horas de trabajo en régimen de turno partido o cambio de turno al menos cuatro veces al mes o 7 horas en turno fijo de tarde. En este tipo de jornada existe también equilibrio entre mujeres y hombres. El 8,73% tiene configurada la jornada de Horario en turnos de mañana, tarde y noche, garantizándose el descanso en fin de semana al menos en una de cada dos o en dos cada cuatro semanas y realizándose al menos 41 horas nocturnas al mes. Es en esta configuración donde se detecta una sobrerrepresentación de los hombres.

En cuanto a la reducción de jornada, el 13,21% de la plantilla tiene configurada la reducción del 1/3. De ese 13,21%, el 96,43% son mujeres y el 3,57% son hombres.

Por lo que se refiere al sistema de trabajo y su rendimiento, incluido el teletrabajo, el Ayuntamiento de Sevilla tiene un acuerdo sobre los principios de teletrabajo, del año 2022, siendo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo aquellos puestos que de manera expresa tienen tal consideración en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Sevilla. Pueden declararse como susceptibles de ser ejercidos de esta manera aquellos que no exigen la presencia física del empleado o empleada público en la totalidad de su desempeño. A tal fin se abre en cada Dirección General un proceso de revisión de la RPT para analizar los puestos susceptibles de esta modalidad. La modalidad de prestación mediante teletrabajo de las funciones del puesto de trabajo es voluntaria y reversible para el personal municipal que los ocupe y su prestación está supeditada a que se garantice la prestación de los servicios.

Dicho acuerdo, además, contiene medidas dirigidas a que las víctimas de violencia de género o *las víctimas de acoso sexual, por razón de género y por motivos de identidad u orientación sexual podrán prestar todo o parte de su trabajo a través de esta modalidad.* En la actualidad no implementado.

En cuanto a la desconexión digital, no existe ningún protocolo elaborado.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales no hace uso de lenguaje inclusivo y el análisis de la prevención de los riesgos psicosociales no está realizado desde la perspectiva de género.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	32/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

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

Dentro de los permisos de conciliación, el permiso más solicitado por la plantilla es el de asuntos propios (54,29% respecto al total de procesos solicitados), dándose un equilibrio entre el número de solicitudes realizadas por mujeres y hombres. A continuación, el permiso de vacaciones anuales retribuidas, con el 15,54%, es solicitado mayoritariamente por hombres. Otro de los permisos más solicitado es el de Accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención sin hospitalización de familiar con reposo (5,34%), que es solicitado por igual por hombres y mujeres.

Con respecto a las excedencias, destacamos que son más hombres (75%) que mujeres (25%) quienes solicitan excedencia. El motivo que predomina es el de Excedencia por incompatibilidad, siendo disfrutado por hombres en su totalidad. Los motivos que se especifican en el caso de las mujeres es el de Atención y cuidado de hijas/os y el de interés particular. Esta diferencia en las razones para solicitar excedencias pone de manifiesto los distintos roles de género y las responsabilidades que se asumen en la vida laboral y familiar mujeres y hombres, evidenciando la persistente feminización de los cuidados.

En cuanto a los criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, todos los asuntos relacionados con condiciones laborales y derechos en general del colectivo de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento se aprueban en Mesa General de Negociación. En este sentido, las Secciones Sindicales utilizan los canales que tienen a su alcance (web, redes, documentación escrita, reuniones, así como visita a centros de trabajo) para informar. Por su lado, el Ayuntamiento utiliza la página web propia, el Portal de la Plantilla Municipal, publicaciones específicas, así como instrucciones y/o comunicaciones a la plantilla a través de las distintas Jefaturas de Servicio.

Por lo que respecta a las medidas de acción social utilizadas por la plantilla, las ayudas solicitadas han sido las siguientes: ayudas para prótesis y demás intervenciones oftalmológicas (37,71%), el complemento por incapacidad temporal (31,42%), la beca de estudios para hijos e hijas (31,42%) y por último, la ayuda por hijos/as o cónyuge con discapacidad. Todas ellas son solicitadas en su mayoría por hombres.

n) Infrarrepresentación femenina.

El puesto de Policía Local es el más representativo en términos de su número en la plantilla, y está sobrerrepresentado por hombres. Lo mismo ocurre con el puesto de Peón y de Bombero, que también tienen una mayor presencia de hombres.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	33/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Por otro lado, el puesto de Auxiliar, que es ocupado por el 5,10% de la plantilla y el puesto de Personal Técnico Medio, ocupado por el 5,02%, están sobrerrepresentados por mujeres.

Con respecto a los grupos profesionales, el grupo profesional que predomina es el C1, representando el 35,09% respecto del total, y en el que se observa una mayor presencia de hombres (87,97%) que de mujeres (12,03%). El segundo grupo más predominante es el grupo E, que representa un 25,06% del total de la plantilla, perteneciendo a dicho grupo más hombres (64,46%) que mujeres (35,54%).

En cuanto a los servicios municipales, se observa una presencia mayoritaria de hombres en 15 servicios: Área de Gestión, Área operativa, Comunicaciones, Dirección General de Alcaldía, Dirección General de Contratación, Estadística y Seguimiento de Presupuesto, Dirección General de Fiestas Mayores, Dirección General de Modernización Digital, Mantenimiento de Edificios, Oficina Técnica de Edificios municipales, Servicio de Prevención, Extinción de incendios y Salvamentos, Servicio de Laboratorio Municipal, Servicio de Parques y Jardines, Unidad de Desarrollo y Unidad Técnica de Proyectos.

Los servicios con presencia mayoritaria de mujeres son 32: Dirección General de actuaciones integrales, Dirección General de Hacienda y Gestión presupuestaria, Distrito Bellavista-La Palmera, Distrito Casco-Antiguo, Distrito Cerro-Amate, Distrito Este-Alcosa-Torreblanca, Distrito Los Remedios, Distrito Macarena, Distrito Nervión, Distrito Norte, Distrito Sur, Oficina Administrativa de Edificios municipales, Secretaria General, Servicio Administrativo de Parques y Jardines, Servicio de Administración de Empleo, Servicio de Administración de Servicios Sociales, Servicio de Alcaldía, Servicio de Consumo, Servicio de Desarrollo, Servicio de Educación, Servicio de Juventud, Servicio de la Mujer, Servicio de Patrimonio, Servicio de Planificación y Coordinación de programas, Servicio de Programas de Empleo, Servicio de Recursos Humanos, Servicio de Intervención de Servicios Sociales, Servicio de Promoción y Formación empresarial, Servicio de Real Alcázar, Unidad de Apoyo jurídico, Unidad de Gestión de recursos y Unidad Técnica deportiva.

De esta distribución extraemos que hay clara disparidad en la representación entre mujeres y hombres en los diferentes servicios, con un predominio de mujeres en la mayoría de ellos, pero aun existiendo esta mayor presencia de mujeres en los servicios, la representación del total de ellos sobre la plantilla es del 12,72%.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	34/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

o) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Existe tanto un Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla como un Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Sevilla.

Protocolo de Actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal.
El Ayuntamiento de Sevilla, como institución tiene asumida la obligación de desarrollar políticas públicas en materia de prevención, sensibilización, formación, atención y coordinación en materia de violencia de género, respecto a nuestra ciudadanía y también respecto de las personas que trabajan en el consistorio. Asimismo, el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla de diciembre de 2015, establece como eje estratégico nº 9 la sensibilización, prevención y protección frente a la violencia de género y como objetivo general del mismo: "Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las empleadas municipales". Además la medida 9.1 señala la instrucción de: "elaborar protocolos para la prevención, atención, intervención, protección y seguimiento de los casos de violencia de género". En cumplimiento del citado compromiso el Ayuntamiento de Sevilla, ha elaborado y aprobado su Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal aprobada por la Junta de Gobierno Local, el 11 de noviembre de 2022.

Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al Acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.
También, el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla marca como eje estratégico Nº 10: "la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo como manifestación de la Violencia de Género, siendo su objetivo general: "establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo". Concretamente la medida 10.1 recoge la directriz de: "elaborar el protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo". En cumplimiento del citado compromiso, el Ayuntamiento de Sevilla ha elaborado y aprobado su Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al Acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género el 15 de septiembre de 2021.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	35/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

A continuación detallamos las conclusiones derivadas del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Sevilla.

En cuanto a las principales conclusiones del Diagnóstico, podemos destacar las siguientes:

- **Disparidad en la distribución de la plantilla**: Existe una clara disparidad entre hombres y mujeres en la composición de la plantilla, con una representación mayoritaria de hombres en la mayoría de las vinculaciones laborales y grupos de edad.
- **Tendencia hacia una mayor presencia masculina en los tramos de mayor antigüedad**: Los datos muestran que, en general, los hombres tienden a estar sobrerrepresentados en los tramos de antigüedad más altos, lo que indica posibles barreras para la promoción de mujeres en el Ayuntamiento a largo plazo.
- **Distribución desigual en las diferentes vinculaciones laborales**: Se observa una distribución desigual en las distintas vinculaciones laborales, con un predominio de hombres en el funcionariado de carrera y el personal laboral fijo, y una mayor presencia de mujeres en el funcionariado interino y el personal temporal.
- **Diversidad en la distribución entre mujeres y hombres**: Hay una diversidad significativa en la distribución entre mujeres y hombres en diferentes servicios y vinculaciones laborales dentro de los servicios municipales analizados. Mientras que en algunos hay una distribución relativamente equitativa entre hombres y mujeres, en otros grupos hay una clara predominancia de un sexo sobre el otro.
- **Sesgos de género en ciertos servicios**: Algunos servicios y secciones muestran sesgos de género significativos, con una sobrerrepresentación masculina en funciones específicas.
- **Tendencia a la sobrerrepresentación masculina en funciones técnicas y de mantenimiento**: como en el Servicio de Mantenimiento de Edificios, el Servicio de Laboratorio municipal y algunas secciones de otros servicios, hay una fuerte presencia masculina. Esto refleja estereotipos de género arraigados que relacionan ciertos trabajos con la masculinidad.
- **Presencia en funciones administrativas**: En contraste con el anterior, en funciones administrativas y legales, como el Servicio de Secretaría General o el Servicio de Oficina técnica de edificios municipales, se observa una mayor presencia de mujeres. Esto refleja una tendencia cultural hacia la asociación de las mujeres con funciones administrativas.
- **Avances hacia la igualdad en algunos servicios**: Aunque la mayoría de los servicios muestran una presencia desigual entre mujeres y hombres, hay algunos donde se observa un equilibrio más cercano o una mayoría femenina, como en el Servicio de Educación o el Servicio de Promoción y Formación empresarial.
- **Hay puestos masculinizados**: Los puestos de Policía Local, Peón y Bombero, personal conductor, muestran una sobrerrepresentación de hombres. Esto indica la existencia de funciones tradicionalmente asociados con el sexo masculino.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	36/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

- **Hay puestos feminizados**: Por otro lado, los puestos de Auxiliar y Personal Técnico Medio tienen una mayor presencia de mujeres. Estas funciones están asociadas con tareas que históricamente se han considerado más apropiadas del sexo femenino.
- **Disparidades entre mujeres y hombres en grupos profesionales**: Aunque el grupo profesional C1 es el más predominante en términos de representación en la plantilla, muestra una marcada disparidad, con una mayor presencia de hombres. Esta disparidad también se refleja en el grupo E, aunque en menor medida.
- **Equilibrio de género en algunos grupos profesionales**: A pesar de las disparidades en otros grupos, el grupo profesional A1 muestra una mayor presencia de mujeres, mientras que los grupos A2 y C2 exhiben un equilibrio más igualitario entre hombres y mujeres.
- **Disparidades entre mujeres y hombres en los complementos percibidos**: Hay complementos que son percibidos exclusivamente por hombres, como aquellos relacionados con el exceso de jornada o la cantidad/producción de trabajo. Y otros complementos son percibidos en su mayoría por mujeres, como los relacionados con gratificaciones especiales.
- **Sobrerrepresentación masculina en grupos con más complementos**: Los grupos con una mayor sobrerrepresentación masculina tienden a tener un mayor número de complementos, especialmente aquellos relacionados con el exceso de jornada o cantidad de trabajo.
- **Desequilibrio salarial**: A pesar de las diferencias en los complementos percibidos por hombres y mujeres, no se observa una diferencia salarial superior al 25% en ninguno de los grupos profesionales y niveles. No obstante, la diferencia salarial resultante se corregirá con la implementación de las medidas.

Ante estos resultados, se proponen las siguientes recomendaciones genéricas:

- **Implementar medidas de equidad en la contratación y promoción**: Establecer políticas y procedimientos claros que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional.
- **Crear programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género**: Proporcionar capacitación obligatoria sobre sesgos de género, diversidad e inclusión para toda la plantilla, especialmente para aquellas personas involucradas en la toma de decisiones de contratación y promoción.
- **Fomentar la diversificación de la plantilla en funciones masculinizadas y feminizadas.**
- **Revisar y actualizar el manual de valoración de puestos de trabajo**: Incorporar la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo, asegurándose de que los criterios de evaluación sean objetivos y no discriminatorios.
- **Promover la transparencia salarial**: Implementar políticas que garanticen la transparencia salarial y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres en todos los niveles y grupos profesionales.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	37/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

- **Facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal.**
- **Realizar evaluaciones periódicas:** Regularmente revisar y evaluar las políticas y prácticas del Ayuntamiento en relación con la igualdad entre mujeres y hombres e implementar medidas correctivas según sea necesario.

11.- Objetivos y medidas.

El siguiente listado de medidas acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento se distribuye en 9 ejes, cada uno de los cuales está estructurado en objetivos y medidas a partir de la necesidad detectada en el diagnóstico, incluyendo, como ya ha sido indicado, los indicadores de seguimiento para el control de las mismas, y señalando para cada caso, el/los departamentos responsables de la ejecución, dentro de la empresa, 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.

11.1. Objetivos generales.

- Abordar la realidad de la plantilla municipal y sus necesidades desde una perspectiva de género, promoviendo y garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso, promoción y consolidación de la carrera profesional de las/os trabajadoras/es públicas/os, previniendo situaciones de discriminación sexual o razón de sexo así como de violencia de género y generando espacios seguros.
- Promover y consolidar un sistema que garantice la igualdad de género en las relaciones internas y externas del Ayuntamiento de Sevilla a todos los niveles y en todas las fases de diseño y ejecución de las políticas públicas.
- Abordar la realidad de la plantilla municipal y sus necesidades desde una perspectiva de género, promoviendo y garantizando la igualdad de trato y de oportunidades tanto en el acceso, promoción y consolidación de la carrera profesional de las/os trabajadoras/es públicas/os, con objeto de prevenir situaciones de discriminación sexual o razón de sexo y/o violencia de género, generando espacios seguros como en las relaciones internas y externas del Ayuntamiento de Sevilla a todos los niveles y en todas las fases de diseño y ejecución de las políticas públicas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	38/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

11.2.- Objetivos por ejes de intervención.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

OBJETIVO 1: Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el compromiso de la implementación de las medidas contempladas en éste.
OBJETIVO 2: Establecer una metodología de integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario.
OBJETIVO 3: Incluir la perspectiva de género en toda la documentación y actuaciones del Ayuntamiento.
OBJETIVO 4: Garantizar la prohibición de contratar con empresas que no cumplan con lo dispuesto en la LOIMH y en la LCSP, promoviendo la contratación con proveedores de servicios igualitarios.
OBJETIVO 5: Garantizar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras.
OBJETIVO 6: Crear un órgano previo de coordinación.
OBJETIVO 7: Hacer extensivo el compromiso con la igualdad de oportunidades a los organismos autónomos del Ayuntamiento de Sevilla.

EJE DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN), PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

OBJETIVO 1: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal.
OBJETIVO 2: Facilitar la integración de los objetivos de igualdad en los procesos selectivos, contribuyendo a eliminar las desigualdades de género.
OBJETIVO 3: Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos en aras de integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos de dichos procesos.
OBJETIVO 4: Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrrepresentadas para romper con la segregación horizontal y vertical.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	39/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS IGUALITARIAS Y TRANSPARENTES.

OBJETIVO 1: Eliminar las barreras para la igualdad de género en materia retributiva.
OBJETIVO 2: Promover un acceso ágil y transparente a las condiciones retributivas de cada plaza/puesto en el Ayuntamiento de Sevilla por parte de la plantilla municipal.
OBJETIVO 3: Promover espacios de trabajo igualitarios.
OBJETIVO 4: Proporcionar EPIs respetuosos con los cuerpos de las mujeres.

EJE DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN.

OBJETIVO 1: Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para el desarrollo de competencias en igualdad.
OBJETIVO 2: Afianzar el uso del lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente, como herramienta para promover la igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVO 3: Fomentar la formación en igualdad para una carrera profesional más equitativa.

EJE DE INTERVENCIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

OBJETIVO 1: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
OBJETIVO 2: Aumentar el porcentaje de hombres que solicitan medidas de conciliación.
OBJETIVO 3: Difundir los derechos sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.

EJE DE INTERVENCIÓN 6: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

OBJETIVO 1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
OBJETIVO 2: Formar sobre la aplicación de la perspectiva de género en las medidas de salud laboral y la prevención de riesgos laborales al personal adscrito al Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	40/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

EJE DE INTERVENCIÓN 7: MEDIDAS CORRECTORAS DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO 1: Promover y garantizar la presencia equilibrada en los diferentes órganos de participación, representación y decisión.
OBJETIVO 2: Aumentar el número de mujeres que acceden a cuerpos relacionados con las diversas ingenierías, informática, medio ambiente y profesiones técnicas.
OBJETIVO 3: Aumentar el número de hombres que acceden a cuerpos relacionados con el ámbito de la Salud, Servicios Sociales o la Educación.

EJE DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.

OBJETIVO 1: Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.
OBJETIVO 2: Sensibilizar y formar al personal del Ayuntamiento de Sevilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.

OBJETIVO 1: Promover la prevención y erradicación de la violencia de género en las relaciones de pareja dentro del ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.
OBJETIVO 2: Sensibilizar y formar al personal del Ayuntamiento de Sevilla sobre violencia de género en las relaciones de pareja.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	41/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

11.3.- Medidas por ejes de intervención.

EJE DE INTERVENCIÓN 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA.

OBJETIVO 1: Garantizar la difusión del Plan de Igualdad y el compromiso de la implementación de las medidas contempladas en éste.

MEDIDA 1.1.1. Elaboración y aplicación de un Plan de comunicación para la difusión del Plan de Igualdad.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Plan de comunicación elaborado. • Nº y tipo de actuaciones que contempla. • Informe de evaluación de la difusión del Plan.

MEDIDA 1.1.2. Creación de un buzón para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, en relación con el Plan y los procesos de Igualdad en marcha.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Buzón creado. • Nº y tipo de comunicaciones recibidas a través del buzón.

OBJETIVO 2: Establecer una metodología de integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario.

MEDIDA 1.2.1. Formación por niveles en materia de presupuestos con perspectivas de género a todo el personal con competencias presupuestarias.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas impartidas por niveles y por áreas. • Nº de mujeres y hombres que reciben formación.

MEDIDA 1.2.2. Análisis del impacto de género en la formulación presupuestaria, así como en las fases de discusión y aprobación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe del impacto de género en las distintas fases.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	42/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.2.3. Elaboración de informes de seguimiento y auditorías de los presupuestos municipales anuales desde una perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informes de seguimiento elaborados. • Auditorías realizadas.

OBJETIVO 3: Incluir la perspectiva de género en toda la documentación y actuaciones del Ayuntamiento.

MEDIDA 1.3.1. Supervisión del uso del lenguaje inclusivo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos, encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento, así como de la página web, portal de transparencia y redes sociales de éste.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de documentos revisados por tipo de documento. • Nº y tipo de modificaciones realizadas por tipo de documento.

MEDIDA 1.3.2. Garantía de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la concesión de premios, distinciones, galardones o reconocimientos por parte del Ayuntamiento de Sevilla, incorporando categorías de hombres y mujeres siempre que sea posible.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de premios, distinciones, galardones o reconocimientos que incorporan el desglose por sexo. • Nº de mujeres y hombres que reciben premios, distinciones, galardones o reconocimientos por área.

MEDIDA 1.3.3. Elaboración y difusión de una guía que incorpore criterios e instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Elaboración de la Guía. • Canales de comunicación empleados. • Medios de difusión utilizados.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	43/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.3.4. Actualización o instalación de una nueva herramienta informática que permita la corrección del lenguaje sexista, promoviendo su uso y conocimiento.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Herramienta instalada. • Canales de difusión utilizados.

OBJETIVO 4: Garantizar la prohibición de contratar con empresas que no cumplan con lo dispuesto en la LOIMH y en la LCSP, promoviendo la contratación con proveedores de servicios igualitarios.

MEDIDA 1.4.1. Incorporar en los pliegos de licitación información relativa al número de personas trabajadoras con el que cuentan las empresas y la existencia o no de Plan de Igualdad en las mismas para poder garantizar que se cumple con lo dispuesto en la LOIMH y LCSP.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número y porcentaje de pliegos de contratación en los que se ha incorporado dicha información con respecto a la totalidad de pliegos publicados. • Número y porcentaje de empresas adjudicatarias, obligadas o no a contar con un Plan de Igualdad, con respecto a las empresas licitadoras.

MEDIDA 1.4.2. Creación y concesión de un distintivo de igualdad a las empresas que se constituyan en referente.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número y porcentaje de empresas adjudicatarias, que reciben el distintivo, con respecto a las empresas licitadoras.

MEDIDA 1.4.3. Elaboración de informes anuales sobre el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informes realizados y % de cumplimiento de las cláusulas de igualdad.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	44/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

OBJETIVO 5: Garantizar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras.

MEDIDA 1.5.1. Garantizar que las empresas e instituciones que se presenten en las convocatorias públicas de ayuda cuenten con un Plan de Igualdad y medidas de igualdad. Aplicación de mayor puntuación en las licitaciones en base al grado de cumplimiento del plan de igualdad y de medidas de igualdad de empresas que no están obligadas a disponer de un plan.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número y porcentaje de empresas e instituciones que han recibido ayudas públicas que cumplen con las exigencias de la LOIHM. • Número y porcentaje de empresas e instituciones con una plantilla inferior a 50 personas que han recibido ayudas y tienen implantadas medidas de igualdad.

MEDIDA 1.5.2. Elaboración y aprobación de instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de instrucciones elaboradas. • Número de instrucciones aprobadas. • Número bases reguladoras y convocatorias en las que se han incorporado instrucciones.

OBJETIVO 6: Crear un órgano previo de coordinación.

MEDIDA 1.6.1. Creación de una comisión previa de coordinación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Órgano creado.

Objetivo 7: Hacer extensivo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los organismos autónomos del Ayuntamiento de Sevilla.

MEDIDA 1.7.1. Impulsar la elaboración de planes de igualdad en los organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento de Sevilla.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Planes de igualdad inscritos en REGCON.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	45/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN), PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

OBJETIVO 1: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal.

MEDIDA 2.1.1. Revisión y corrección de la denominación de las plazas de la plantilla y los puestos de trabajo de la R.P.T., utilizando un lenguaje no sexista.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº plazas y puestos revisados.

MEDIDA 2.1.2. Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan, prestando especial atención a los servicios municipales en los que existan peores tasas de estabilidad en la ocupación a efectos de preparar ofertas públicas de empleo.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº puestos y/o servicios analizados. • Nº de sectores feminizados y masculinizados por servicios.

MEDIDA 2.1.3. Ejecución de un seguimiento bianual de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Seguimiento realizado. • Nº de grupos y niveles en los que existe equilibrio entre mujeres y hombres con respecto al total.

OBJETIVO 2: Facilitar la integración de los objetivos de igualdad en los procesos selectivos, contribuyendo a eliminar las desigualdades de género.

MEDIDA 2.2.1. Revisión del uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de convocatorias revisadas con respecto al total.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	46/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.2.2. Información en las bases de convocatorias de procesos selectivos sobre la habilitación de tiempos y espacios para las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural que participen en dichos procesos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de bases de convocatorias en las que se ha incorporado la información relativa a la habilitación de tiempos y espacios. • Variación de la brecha de género en la participación en el proceso de selección, por puesto a cubrir, categoría y nivel.

MEDIDA 2.2.3. Habilitación de tiempos y espacios para que las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural participen en los distintos procesos selectivos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Adaptaciones realizadas en los tiempos y espacios. • Nº y porcentaje de aspirantes que han hecho uso de estas adaptaciones.

MEDIDA 2.2.4. Reconocimiento como mérito en los diferentes procesos selectivos (provisión, concursos, promoción interna, etc.), la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o prevención de la violencia de género recibidos e impartidos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de procesos selectivos y de promoción en los que se ha reconocido como mérito dicha acreditación. • Nº de mujeres y hombres que participan en dichos procesos que se benefician de este reconocimiento.

MEDIDA 2.2.5. Evaluación de los canales de difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención a la revisión de los procesos selectivos de aquellas áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado y selección de canales de comunicación que sean incluyentes.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de evaluación de los canales de difusión realizado. • Canales de comunicación incluyentes seleccionados.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	47/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.2.6. Análisis de los procesos de selección, promoción y provisión para valorar su impacto de género y detección de posibles circunstancias y/o criterios que generen una discriminación indirecta o impacto adverso, proponiendo medidas que se puedan estimar en procesos futuros.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de procesos analizados. • Nº y circunstancias y/o criterios detectados. • Nº y tipo de medidas propuestas. • Informe de impacto de género de los procesos realizado.

OBJETIVO 3: Apoyar al personal implicado en la elaboración y desarrollo de los procesos selectivos en aras de integrar la perspectiva de género en todas las fases y contenidos de dichos procesos.

MEDIDA 2.3.1. Inclusión, revisión y actualización de temas en materia de igualdad y violencia de género en la elaboración de temarios, con ocasión de las convocatorias de empleo que se realicen.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y temas incluidos, revisados y/o actualizados. • Nº y convocatorias de empleo en las que se ha incluido, revisado y/o actualizados temas en estas materias

MEDIDA 2.3.2. Elaboración y difusión de una Circular o Instrucción sobre la obligatoriedad de garantizar el principio en igualdad y no discriminación en los procesos de selección y promoción, adjuntando una serie de directrices sobre criterios y recomendaciones para dicha garantía.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Circular / Instrucción elaborada. • Circular / Instrucción difundida. • Medios de difusión utilizados. • Canales de comunicación empleados. • Directrices elaboradas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	48/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.3.3. Inclusión en las bases de los procesos de selección definición neutra de los puestos de trabajo y perfiles profesionales ofertados, describiendo los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo ajustados a las necesidades reales.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de bases modificadas. • Nº y puestos que han sido modificados con respecto a los ofertados.

MEDIDA 2.3.4. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad a los equipos técnicos de selección.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas desarrolladas. • Nº de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas.

OBJETIVO 4: Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están subrrepresentadas para romper con la segregación horizontal y vertical.

MEDIDA 2.4.1. Identificación y análisis de las dificultades de acceso a los puestos y/o niveles, en los que exista infrarrepresentación de mujeres en los diferentes procesos selectivos que se promuevan y establecimiento de medidas correctoras, en su caso.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y dificultades de acceso identificadas por puestos y/o niveles. • Nº de procesos selectivos en los que se analizan e identifican dificultades en el acceso. • Nº y puestos/niveles en los que existe infrarrepresentación de mujeres. • Medidas correctoras establecidas por puestos y/o niveles en los que existe infrarrepresentación en su acceso.

MEDIDA 2.4.2. Difusión, de manera específica, de las convocatorias de procesos selectivos entre las personas del sexo menos representado en los puestos y/o niveles a los que afecten dichos procesos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Medios de difusión específicos utilizados. • Nº de convocatorias en las que se han difundido de manera específica con respecto al total.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	49/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.4.3. Establecimiento medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes servicios municipales.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de medidas establecidas. • Nº de servicios municipales en los que se ha equilibrado la presencia de hombres y mujeres con respecto al total de servicios. • Porcentaje de servicios municipales en los que se ha equilibrado la presencia de hombres y mujeres con respecto al dato inicial.

MEDIDA 2.4.4. Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de igualdad para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrrepresentadas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y criterios técnicos elaborados. • Nº y pruebas selectivas en las que se han elaborado criterios técnicos. • Porcentaje de puestos en los que las mujeres se encuentran subrrepresentadas con respecto al dato inicial.

MEDIDA 2.4.5. Inclusión, como criterio último de desempate en los diferentes procesos selectivos, de promoción y de provisión, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de procesos en los que se ha incluido dicho criterio de desempate con respecto al total.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	50/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS IGUALITARIAS Y TRANSPARENTES.

OBJETIVO 1: Eliminar las barreras para la igualdad de género en materia retributiva.

MEDIDA 3.1.1. Aplicación de la perspectiva de género en la Valoración de Puestos de Trabajo.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de valoración de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Sevilla desde una perspectiva de género. • Nº de mujeres que ven modificado sus salarios al introducir la perspectiva de género en la Valoración de Puestos de Trabajo.

MEDIDA 3.1.2. Análisis de los complementos salariales para todas las categorías profesionales del Ayuntamiento de Sevilla desde una perspectiva de género y adecuación de las retribuciones de la plantilla para garantizar la perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de complementos salariales en el Ayuntamiento de Sevilla desde una perspectiva de género. • Nº de mujeres que ven modificado sus salarios tras el análisis de los complementos salariales desde una óptica igualitaria.

MEDIDA 3.1.3. Establecimiento de factores de corrección de posibles desequilibrios retributivos desde una perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Desequilibrios retributivos detectados. • Nº y tipo de factores de corrección establecidos.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	51/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

OBJETIVO 2: Promover un acceso ágil y transparente a las condiciones retributivas de cada plaza/puesto en el Ayuntamiento de Sevilla por parte de la plantilla municipal.

MEDIDA 3.2.1. Desarrollo de acciones formativas para sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la igualdad retributiva como criterio básico de democracia social y empresarial.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº acciones formativas realizadas. • Nº de asistentes desagregados por sexo y por servicio. • Nº de asistentes a las acciones formativas con respecto al total de las personas solicitantes y al total de la plantilla.

MEDIDA 3.2.2. Elaboración de un registro retributivo público con valores medios de salario desagregados por sexo, servicio y funciones.	
Personas beneficiarias: Toda la plantilla	Responsables de la ejecución: Área competente en materia de Recursos Humanos y Gestión Presupuestaria.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Registro retributivo realizado.

MEDIDA 3.2.3. Seguimiento y evaluación periódica de las medidas contra la brecha salarial.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de seguimiento periódico de medidas contra la brecha salarial realizado.

OBJETIVO 3: Promover espacios de trabajo igualitarios.

MEDIDA 3.3.1. Establecimiento de salas con cambiadores para bebés y de lactancia para las mujeres de la plantilla municipal que requieran de su uso, así como en los Servicios de uso público (CIAM, Servicios Sociales, Distritos, Bibliotecas...).	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de salas de lactancia implantadas para la plantilla municipal en los municipales con indicación expresa de los elementos de accesibilidad de estas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	52/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.3.2. Habilitación de vestidores y aseos de la plantilla municipal con elementos de privacidad e higiene necesarios durante la menstruación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de vestidores y aseos adaptados a las necesidades biológicas de las mujeres con indicación expresa de los elementos de accesibilidad de los mismos. • Porcentaje de vestuarios de mujeres existentes por áreas específicas.

MEDIDA 3.3.3. Garantía de accesibilidad de los espacios a las mujeres con discapacidad.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de evaluación de espacios por servicios y áreas.

MEDIDA 3.3.4. Existencia de vestuarios desagregados por sexo en los Servicios que cuenten con este espacio.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de evaluación de espacios por servicios y áreas.

OBJETIVO 4: Proporcionar EPIs respetuosos con los cuerpos de las mujeres.

MEDIDA 3.4.1. Formación a quienes tienen competencia en la negociación y gestión del vestuario y calzado de la plantilla municipal en la importancia de tener en cuenta las diferencias de género en los equipos de protección laboral.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Formación realizada. • Encuesta de evaluación anual por parte de la plantilla que requiera de vestuario femenino.

MEDIDA 3.4.2. Obligatoriedad, en la concurrencia a licitaciones de vestuario y calzado de la plantilla municipal, de la incorporación de opciones adaptadas a la diversidad biológica, a los cuerpos de las mujeres gestantes y que en todo caso garanticen la adaptación de estos EPIs a la plantilla afectada por alguna discapacidad funcional cuando ello sea necesario.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de licitaciones de vestuario/calzado realizadas que cuentan con adaptaciones. • Nº de licitaciones de vestuario/calzado realizadas que no cuentan con adaptaciones. • Encuesta de evaluación anual por parte de la plantilla que requiera de vestuario femenino.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	53/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN.

OBJETIVO 1: Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para el desarrollo de competencias en igualdad.

MEDIDA 4.1.1. Organización anual de actividades formativas en materia de igualdad de género de asistencia obligatoria dirigida no sólo a los empleados y empleadas, sino también a personal directivo, mandos intermedios, aquellas personas de nuevo ingreso en el Ayuntamiento y al personal interino de programas del Ayuntamiento.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de acciones formativas/horas en materia de Igualdad de género, de carácter voluntario y obligatorio, inicialmente incluidas en el Plan de Formación y horas/acciones efectivamente ejecutadas. • Porcentaje total de personas participantes en las acciones de sensibilización en igualdad de género, según sexo, área y puesto en los años de vigencia del Plan. • Número de personas de empresas externas al Ayuntamiento participantes en estas acciones formativas.

MEDIDA 4.1.2. Garantía de preferencia en la adjudicación de plazas en el Plan de Formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores y dependientes y a víctimas de violencia de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de personas solicitantes y admitidas por sexo y por acción formativa. • Número de acciones formativas en las que se ha incorporado el criterio de preferencia. • Número de personas solicitantes que se encuentran en estas situaciones respecto del total de personas solicitantes. • Número total de personas beneficiadas tras aplicar el criterio de preferencia.

MEDIDA 4.1.3. Incremento de las actividades formativas relativas a la igualdad de género en los Planes de Formación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de cursos realizados en esta materia. • Porcentaje del incremento de acciones formativas en la materia respecto al Plan de Formación del año anterior.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	54/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

OBJETIVO 2: Afianzar el uso del lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente, como herramienta para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

MEDIDA 4.2.1. Revisión de los contenidos del Plan de Formación para que incluyan la perspectiva de género, evitando que incurran en sesgos sexistas y garantizando así en todo momento el uso de un lenguaje inclusivo.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Porcentaje de procesos formativos revisados que cumplen esta medida. • Informe de contenidos revisados.

MEDIDA 4.2.2. Realización de formación periódica y obligatoria para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de acciones formativas/horas de formación realizadas, voluntarias y obligatorias. • Número de hombres y mujeres que reciben dicha formación. • Porcentaje de personas que reciben la formación con respecto al total de la plantilla.

OBJETIVO 3: Fomentar la formación en igualdad para una carrera profesional más equitativa.

MEDIDA 4.3.1. Aplicación de acciones positivas para asegurar el acceso a la formación de mujeres en oficios donde se encuentran infrarrepresentadas y facilitar su movilidad horizontal y vertical, especialmente entre el personal laboral.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de acciones positivas implementadas. • Número de mujeres beneficiadas por la aplicación de las acciones positivas.

MEDIDA 4.3.2. Ampliación de las modalidades de asistencia a los cursos de formación, que faciliten el acceso a personas con dificultades de conciliación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Número de acciones formativas en modalidad online. • Número de acciones formativas en modalidad semipresencial. • Número de acciones formativas que, siendo en modalidad presencial, tienen ediciones de mañana y tarde.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	55/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 4.3.3. Incorporación de contenidos en materia de igualdad y violencia de género, de forma transversal, en todas las acciones formativas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas que incorporan contenidos en materia de Igualdad y violencia de género respecto del total de acciones formativas.

MEDIDA 4.3.4. Evaluación de las medidas de difusión de las acciones formativas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Canales de comunicación empleados. • Medios de difusión utilizados. • Número de solicitantes, por sexo. • Informe de evaluación realizado.

EJE DE INTERVENCIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.

OBJETIVO 1: Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

MEDIDA 5.1.1. Elaboración, aprobación y puesta en práctica un plan general de flexibilización horaria atendiendo a circunstancias personales y responsabilidades familiares, y análisis de su aplicación desde una perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Plan general de flexibilización horaria elaborado. • Aprobación del plan general de flexibilización horaria. • Informe de seguimiento de la puesta en marcha del plan general de flexibilización horaria.

MEDIDA 5.1.2. Elaboración de medidas para cubrir los efectos de las reducciones de jornada y aquellos puestos vacantes ocasionados por permisos o situaciones administrativas consecuencia de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº puestos cubiertos ocupados por personal con reducción de jornada. • Nº puestos cubiertos vacantes. • Nº y tipo de medidas adoptadas para cubrir dichos puestos.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	56/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 5.1.3. Puesta en práctica de un plan de teletrabajo, y análisis de su aplicación desde una perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Diseño y seguimiento del plan de teletrabajo. • Nº de mujeres y hombres que acceden al plan de teletrabajo, con respecto al total de la plantilla. • Informe de análisis de aplicación del plan de teletrabajo.

MEDIDA 5.1.4. Establecer medidas complementarias a las existentes en lo referente a la desfamiliarización de los cuidados.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de Convenios negociados. • Nº de hombres y mujeres que acceden a las medidas contempladas en los convenios negociados.

MEDIDA 5.1.5. Revisar y modificar los permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que se incorporen al reglamento de la plantilla, incluyendo el permiso parental no retribuido y la aplicación de éste a partir del 1 de enero de 2025.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de modificaciones incluidas. • Aplicación del permiso parental no retribuido/número de personas que se acogen.

MEDIDA 5.1.6. Elaboración de un protocolo de desconexión digital y difusión entre la plantilla.	
Personas beneficiarias: Toda la plantilla.	Responsables de la ejecución: Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Protocolo de desconexión digital elaborado. • Medios de difusión utilizados. • Canales de comunicación empleados. • Grado de conocimiento del protocolo. • Número de mujeres y hombres que utilizan las medidas de desconexión digital.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	57/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

OBJETIVO 2: Difundir los derechos sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.

MEDIDA 5.2.1. Elaboración de materiales (guía, folletos...) de los derechos sobre conciliación que puede ejercer la plantilla municipal y difusión de estos, también a las personas de nuevo ingreso.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de materiales. • Medios de difusión de dichos materiales. • Canales de comunicación utilizados. • Grado de conocimiento de los derechos y medidas de conciliación.
MEDIDA 5.2.2. Publicación permanente en el Portal de la Plantilla relativa a los derechos sobre conciliación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de seguimiento de la publicación de los derechos. • Grado de conocimiento de los derechos y medidas de conciliación.

EJE DE INTERVENCIÓN 6: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

OBJETIVO 1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDA 6.1.1. Realización de la evaluación médica de la plantilla desde la perspectiva de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Aspectos y modificaciones realizadas en la evaluación médica. • Nº de evaluaciones médicas realizadas. • Informe sobre la evaluación médica.

MEDIDA 6.1.2. Evaluación de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, teniendo en consideración la carga mental, el trabajo emocional y el análisis ergonómico.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe de evaluación realizada. • Nº y tipo de modificaciones aportadas en la evaluación de los puestos. • Análisis ergonómico de los puestos elaborado.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	58/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.3. Análisis, desde la perspectiva de género, de los riesgos específicos relacionados con la experiencia vital de las mujeres (embarazo, lactancia natural, doble jornada, acoso sexual, por razón de sexo, violencia de género), así como riesgos psicosociales y adopción de medidas correctoras oportunas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº y tipo de riesgos analizados. • Nº y tipo de puestos en los que se analizan dichos riesgos específicos. • Nº de cambios provisionales facilitados según tipo de riesgo analizado. • Resultados del estudio/análisis realizado. • Medidas correctoras aplicadas.

MEDIDA 6.1.4. Análisis, desde la perspectiva de género, de las incidencias y accidentes en los puestos de trabajo feminizados, y la adopción de las medidas correctoras oportunas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Resultados del estudio realizado. • Porcentaje y tipo de incidencias y accidentes en puestos feminizados respecto del total. • Medidas correctoras adoptadas.

MEDIDA 6.1.5. Elaboración de un estudio de los centros de trabajo en los que mayoritariamente trabajan mujeres, especialmente en los espacios de atención a familias y mujeres víctimas de violencia de género, que permita conocer sus características en cuanto a la seguridad y adopción de medidas para la prevención de situaciones de inseguridad en los mismos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Estudio realizado. • Número de centros identificados con respecto al total. • Nivel de seguridad y bienestar en los centros de trabajo. • Medidas aplicadas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	59/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.6. Difusión a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos informando sobre los cambios realizados, de forma anual, especialmente del procedimiento de protección de riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Medios de difusión empleados. • Canales de comunicación utilizados. • Grado de conocimiento del Plan por parte de la plantilla.

OBJETIVO 2: Formar sobre la aplicación de la perspectiva de género en las medidas de salud laboral y la prevención de riesgos laborales al personal adscrito al Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

MEDIDA 6.2.1. Desarrollo de acciones formativas a las delegadas y delegados de Prevención.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas /horas de formación realizadas. • Nº de delegados y delegadas que participan en las acciones formativas.

MEDIDA 6.2.2. Desarrollo de acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género al personal técnico.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas /horas de formación realizadas. • Nº de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.

EJE DE INTERVENCIÓN 7: MEDIDAS CORRECTORAS DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

OBJETIVO 1: Promover y garantizar la presencia equilibrada en los diferentes órganos de participación, representación y decisión.

MEDIDA 7.1.1. Elaboración de un informe con perspectiva de género de aquellos órganos donde existe infrarrepresentación de uno de los sexos.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Informe elaborado.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	60/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 7.1.2. Garantía de composición paritaria en los Tribunales de Selección, las Comisiones de Valoración y las Mesas de Contratación emitiendo, en caso contrario, informe indicando las causas.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de tribunales de selección/comisiones de valoración con composición paritaria. • Nº de informes emitidos. • Nº y tipo de medidas incorporadas para favorecer la representación paritaria. • Evolución de la composición en cada uno de los Tribunales, Comisiones y Mesas.

MEDIDA 7.1.3. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad en los procesos selectivos a las personas integrantes de los Tribunales y Mesas de contratación.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de personas (mujeres y hombres) que reciben la formación. • Nº de acciones formativas desarrolladas.

EJE DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.

OBJETIVO 1: Promover la prevención y erradicación del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.

MEDIDA 8.1.1. Seguimiento y publicación de los resultados de la aplicación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Mecanismos de información y publicación de resultados aplicados. • Informe de seguimiento del Protocolo. • Nº de situaciones de acoso producidas. • Nº y tipo de acciones correctivas realizadas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	61/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 8.1.2. Elaboración de material divulgativo sobre el Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, y su difusión a toda la plantilla y órganos directivos municipales.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Materiales divulgativos elaborados. • Medios de difusión utilizados. • Canales de comunicación empleados. • Grado de conocimiento de la plantilla y de los órganos directivos.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y formar al personal del Ayuntamiento de Sevilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

MEDIDA 8.2.1. Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento, de acciones formativas en materia de sensibilización y prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas /horas de formación realizadas. • Nº de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas. • Porcentaje de personas participantes en las acciones según sexo, servicio o puesto con respecto al total.

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.

OBJETIVO 1: Promover la prevención y erradicación de la violencia de género en las relaciones de pareja dentro del ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.

MEDIDA 9.1.1. Seguimiento y publicación de los resultados del Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Sevilla.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Mecanismos de información y publicación de resultados aplicados. • Informe de seguimiento del Protocolo. • Nº de situaciones de acoso producidas. • Nº y tipo de acciones correctivas realizadas.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	62/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 9.1.2. Elaboración de material divulgativo sobre el Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Sevilla, y su difusión a toda la plantilla y órganos directivos municipales.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Materiales divulgativos elaborados. • Medios de difusión utilizados. • Canales de comunicación empleados. • Grado de conocimiento de la plantilla y de los órganos directivos.

OBJETIVO 2: Sensibilizar y formar al personal del Ayuntamiento de Sevilla sobre violencia de género en las relaciones de pareja.

MEDIDA 9.2.1. Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento, de acciones formativas en materia de sensibilización y prevención sobre violencia de género.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	• Nº de acciones formativas /horas de formación realizadas. • Nº de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas. • Porcentaje de personas participantes en las acciones según sexo, servicio o puesto con respecto al total.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	63/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

12.- Seguimiento, evaluación y revisión.

El seguimiento del II Plan de Igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se realizará de forma simultánea a la ejecución de este. Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el Plan con el seguimiento permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La finalidad del seguimiento consistirá, por tanto, en verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. Implica así un control de las actuaciones y los resultados inmediatos, obteniendo información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan (nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...) y detectando posibles obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Para facilitar el desarrollo y seguimiento de las medidas se contará con un compromiso continuado, de forma que se apoye, activamente, tanto la ejecución de las acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión de la plantilla municipal.

Se creará una Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión periódica del II Plan de Igualdad, que recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las medidas. Dicha información será remitida por las áreas designadas como responsables de la ejecución y serán las encargadas de su puesta en marcha, debiendo trasladar toda la información de la que dispongan a las fichas de seguimiento (Anexo). Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del Plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del Informe de Seguimiento (Anexo).

El Informe de Seguimiento resumirá toda la información sobre la ejecución de las medidas e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el período correspondiente, actualizando la información relativa al período anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	64/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenido del Plan de Igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación que se establezcan para ello.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos y de las medidas del plan ejecutadas. Se realizará un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales serán:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el Plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de los recursos, las metodologías, las herramientas y las estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Se realizará una evaluación intermedia, en la mitad del periodo de vigencia. La evaluación del Plan responderá a:

- ***Evaluación de resultados:*** recogerá el nivel de ejecución del Plan, el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el grado de consecución de los resultados esperados, así como el nivel de corrección de las desigualdades.
- ***Evaluación de proceso***: analizará el nivel de desarrollo de las medidas ejecutadas, la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las medidas, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ***Evaluación de impacto***: valorará los cambios, en términos de igualdad, que se han producido como resultado de la implantación del Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación (Anexo) recogerá información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al Plan de Igualdad durante el período de vigencia de éste, ofreciendo una comparativa de la situación del Ayuntamiento en términos de igualdad. Se podrán comparar así los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y contrastar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones, etc. Constituirá así de base para acometer un nuevo diagnóstico que culminará en la actualización y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	65/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

12.1.- Composición y funcionamiento de la comisión del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, tendrá como objetivos: impulsar las medidas establecidas en el Plan, supervisar su cumplimiento y realizar la evaluación y seguimiento de estas para garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad en la acción municipal.

Una vez constituida, la Comisión elaborará y aprobará un reglamento interno de funcionamiento propio. Se reunirá de forma ordinaria y extraordinaria en la forma que la misma determine. Tendrá una representación paritaria, siempre que sea posible, por un lado, de parte de la empresa y de las personas trabajadoras y, por otro lado, de parte de las secciones sindicales. Las personas integrantes dispondrán de formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para realizar su trabajo, la Comisión puede solicitar a los Servicios municipales información estadística desagregada por sexo sobre los aspectos que considere necesarios para el conocimiento del cumplimiento de las acciones del Plan, tales como distribución de la plantilla, retribuciones, tipos de contratos, solicitudes y usos de los permisos contemplados en el Convenio, etc.
Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Impulsar las medidas de igualdad en coordinación con todas las áreas y servicios municipales.
- Establecer la calendarización del seguimiento de las medidas, que se consignarán en un cronograma.
- Establecer el procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan, definiendo asimismo los instrumentos de recogida de información.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada, a través de la persona o área responsable de su ejecución.
- Determinar el procedimiento para solventar dificultades que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- Elaborar informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora.
- Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan, la consecución de objetivos, la implementación de las medidas, pudiendo solicitar de ella información y valoración del proceso.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	66/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

- Elaborar los correspondientes informes de evaluación intermedias y final, que incluirán un análisis y valoración de la información recopilada a través de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por áreas y/o personas participantes en el proceso...), con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- Elaborar propuestas de reajuste o mejora de las medidas implementadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Ayuntamiento de Sevilla.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020.

Se realizará un seguimiento 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 al seguimiento realizado, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

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

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	67/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

- Presupuesto para cada una de las medidas contenidas en el Plan.
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y en caso de que sean telemáticas, los medios.
- 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.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, tendrán la consideración de trabajo efectivo y se desarrollarán en horario laboral.

13.- Procedimiento de modificación.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	68/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

14.- Calendario de implementación.

CRONOGRAMA PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD: AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

MEDIDAS	2024	2025	2026	2027	2028
Inicio Duración Fin	EJE DE INTERVENCIÓN 1: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA				
MEDIDA 1.1.1. Elaboración y aplicación de un Plan de comunicación para la difusión del Plan de Igualdad.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo de coordinación/comisión de seguimiento PI				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 1.1.2. Creación de un buzón para recibir aportaciones, críticas, dudas, sugerencias, en relación con el Plan y los procesos de Igualdad.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo coordinación/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	69/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.2.1. Formación por niveles en materia de presupuestos con perspectivas de género a todo el personal con competencias presupuestarias.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo seguimiento igualdad municipal /comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Formación/Áreas Implicadas				
Presupuesto	Interno/Externo				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 1.2.2. Análisis del impacto de género en la formulación presupuestaria, así como en las fases de discusión y aprobación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Contratación				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 1.2.3. Elaboración de informes de seguimiento y auditorías de los presupuestos municipales anuales desde una perspectiva de género.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	70/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

	previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Contratación				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 1.3.1. Supervisión del uso del lenguaje inclusivo en los documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos, encuestas, estudios, memorándums o estadísticas que realice el Ayuntamiento, así como de la página web, portal de transparencia y redes sociales de éste.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Responsable de cada servicio				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 1.3.2. Garantía de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la concesión de premios, distinciones, galardones o reconocimientos por parte del Ayuntamiento de Sevilla, incorporando categorías de hombres y mujeres siempre que sea posible.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	71/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

	seguimiento				
Responsables de ejecución	Alcaldía				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 1.3.3. Elaboración y difusión de una guía que incorpore criterios e instrucciones para la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni excluyente.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 1.3.4. Actualización o instalación de una nueva herramienta informática que permita la corrección del lenguaje sexista, promoviendo su uso y conocimiento.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/ITAS				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	72/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.4.1. Incorporar en los pliegos de licitación información relativa al número de personas trabajadoras con el que cuentan las empresas y la existencia o no de Plan de Igualdad en las mismas para poder garantizar que se cumple con lo dispuesto en la LOIMH y LCSP.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Contratación/servicios que liciten				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 1.4.2. Creación y concesión de un distintivo de igualdad a las empresas que se constituyan en referente					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Media				
MEDIDA 1.4.3. Elaboración de informes anuales sobre el cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	73/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

	seguimiento				
Responsables de ejecución	Contratación				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media-Alta				
MEDIDA 1.5.1. Garantizar que las empresas e instituciones que se presenten en las convocatorias públicas de ayuda cuenten con un Plan de Igualdad y medidas de igualdad. Aplicación de mayor puntuación en las licitaciones en base al grado de cumplimiento del plan de igualdad y de medidas de igualdad de empresas que no están obligadas a disponer de un plan.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Áreas que liciten				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Baja				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	74/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.5.2. Elaboración y aprobación de instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Contratación/servicios implicados				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 1.6.1. Creación de una comisión previa de coordinación.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Principales áreas involucradas				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	75/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 1.7.1. Impulsar la elaboración de planes de igualdad en los organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento de Sevilla.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo seguimiento igualdad municipal /comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/recursos humanos de cada organismo autónomo				
Presupuesto	Interno cada organismo autónomo				
Prioridad	Alta				

EJE DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO (SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN), PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL					
MEDIDA 2.1.1. Revisión y corrección de la denominación de las plazas de la plantilla y los puestos de trabajo de la R.P.T., utilizando un lenguaje no sexista.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	76/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.1.2. Realización de un mapa de los puestos de la plantilla municipal, que permita identificar los sectores feminizados y masculinizados en base a las personas que los ocupan, prestando especial atención a los servicios municipales en los que existan peores tasas de estabilidad en la ocupación a efectos de preparar ofertas públicas de empleo.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno y externo				
Prioridad	Alta-Media				
MEDIDA 2.1.3. Ejecución de un seguimiento bianual de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/ITAS				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	77/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.2.1. Revisión del uso de lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.2.2. Información en las bases de convocatorias de procesos selectivos sobre la habilitación de tiempos y espacios para las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural que participen en dichos procesos.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	78/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 2.2.3. Habilitación de tiempos y espacios para que las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural participen en los distintos procesos selectivos.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/edificios municipales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.2.4. Reconocimiento como mérito en los diferentes procesos selectivos (provisión, concursos, promoción interna, etc.), la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o prevención de la violencia de género recibidos e impartidos.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.2.5. Evaluación de los canales de difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención a la revisión de los procesos					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	79/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

selectivos de aquellas áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado y selección de canales de comunicación que sean incluyentes.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.2.6. Análisis de los procesos de selección, promoción y provisión para valorar su impacto de género y detección de posibles circunstancias y/o criterios que generen una discriminación indirecta o impacto adverso, proponiendo medidas que se puedan estimar en procesos futuros.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 2.3.1. Inclusión, revisión y actualización de temas en materia de igualdad y violencia de género en la elaboración de temarios, con ocasión de las convocatorias de empleo que se realicen.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	80/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.3.2. Elaboración y difusión de una Circular o Instrucción sobre la obligatoriedad de garantizar el principio en igualdad y no discriminación en los procesos de selección y promoción, adjuntando una serie de directrices sobre criterios y recomendaciones para dicha garantía.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.3.3. Inclusión en las bases de los procesos de selección definición neutra de los puestos de trabajo y perfiles profesionales ofertados, describiendo los requisitos de los puestos y perfiles de trabajo ajustados a las necesidades reales.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	81/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.3.4. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad a los equipos técnicos de selección.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 2.4.1. Identificación y análisis de las dificultades de acceso a los puestos y/o niveles, en los que exista infrarrepresentación de mujeres en los diferentes procesos selectivos que se promuevan y establecimiento de medidas correctoras, en su caso.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/ igualdad				
Presupuesto	Interno y externo				
Prioridad	Media-alta				
MEDIDA 2.4.2. Difusión, de manera específica, de las convocatorias de procesos selectivos entre las personas del sexo menos representado en los puestos y/o niveles a los que afecten dichos procesos.					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	82/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 2.4.3. Establecimiento de medidas de acción positiva en los procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes servicios municipales.				
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento			
Responsables de ejecución	Recursos Humanos			
Presupuesto	Interno			
Prioridad	Alta			
MEDIDA 2.4.4. Elaboración de criterios técnicos para la adecuación del diseño de pruebas selectivas al principio de igualdad para el acceso a puestos de trabajo en los que las mujeres se encuentran subrrepresentadas.				
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento			

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	83/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Responsables de ejecución	Recursos Humanos			
Presupuesto	Interno/externo			
Prioridad	Alta			
MEDIDA 2.4.5. Inclusión, como criterio último de desempate en los diferentes procesos selectivos, de promoción y de provisión, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.				
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento			
Responsables de ejecución	Recursos Humanos			
Presupuesto	Interno			
Prioridad	Alta			

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	84/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 3: CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS IGUALITARIAS Y TRANSPARENTES					
MEDIDA 3.1.1. Aplicación de la perspectiva de género en la Valoración de Puestos de Trabajo.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Externo/interno				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 3.1.2. Análisis de los complementos salariales para todas las categorías profesionales del Ayuntamiento de Sevilla desde una perspectiva de género y adecuación de las retribuciones de la plantilla para garantizar la perspectiva de género.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	85/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.1.3. Establecimiento de factores de corrección de posibles desequilibrios retributivos desde una perspectiva de género.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno /externo				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 3.2.1. Desarrollo de acciones formativas para sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la igualdad retributiva como criterio básico de democracia social y empresarial.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	86/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.2.2. Elaboración de un registro retributivo público con valores medios de salario desagregados por sexo, servicio y funciones.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento/				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos/ITAS				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 3.2.3. Seguimiento y evaluación periódica de las medidas contra la brecha salarial.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	87/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.3.1. Establecimiento de salas con cambiadores para bebés y de lactancia para las mujeres de la plantilla municipal que requieran de su uso, así como en los Servicios de uso público (CIAM, Servicios Sociales, Distritos, Bibliotecas...).					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos/edificios municipales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

MEDIDA 3.3.2. Habilitación de vestidores y aseos de la plantilla municipal con elementos de privacidad e higiene necesarios durante la menstruación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos/edificios municipales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	88/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.3.3. Garantía de accesibilidad de los espacios a las mujeres con discapacidad.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos/edificios municipales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

MEDIDA 3.3.4. Existencia de vestuarios desagregados por sexo en los Servicios que cuenten con este espacio.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad/Recursos humanos/edificios municipales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	89/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.4.1. Formación a quienes tienen competencia en la negociación y gestión del vestuario y calzado de la plantilla municipal en la importancia de tener en cuenta las diferencias de género en los equipos de protección laboral. (10 horas)					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	90/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 3.4.2. Obligatoriedad, en la concurrencia a licitaciones de vestuario y calzado de la plantilla municipal, de la incorporación de opciones adaptadas a la diversidad biológica, a los cuerpos de las mujeres gestantes y que en todo caso garanticen la adaptación de estos EPIs a la plantilla afectada por una discapacidad funcional, cuando sea necesario.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Contratación, servicios afectados, prevención de riesgos laborales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	91/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

EJE 4: FORMACIÓN					
MEDIDA 4.1.1. Organización anual de actividades formativas en materia de igualdad de género de asistencia obligatoria dirigida no sólo a los empleados y empleadas, sino también a personal directivo, mandos intermedios, aquellas personas de nuevo ingreso en el Ayuntamiento y al personal interino de programas.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Contratación, formación, recursos humanos, igualdad y áreas afectadas.				
Presupuesto	Interno y Externo				
Prioridad	Media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	92/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 4.1.2. Garantía de preferencia en la adjudicación de plazas en el Plan de Formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores y dependientes y a víctimas de violencia de género.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos y áreas afectadas				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 4.1.3. Incremento de las actividades formativas relativas a la igualdad de género en los Planes de Formación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	93/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 4.2.1. Revisión de los contenidos del Plan de Formación para que incluyan la perspectiva de género, evitando que incurran en sesgos sexistas y garantizando así en todo momento el uso de un lenguaje inclusivo.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 4.2.2. Realización de formación periódica y obligatoria para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. (15 horas, teleformación)					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno y Externo				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	94/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 4.3.1. Aplicación de acciones positivas para asegurar el acceso a la formación de mujeres en oficios donde se encuentran infrarrepresentadas y facilitar su movilidad horizontal y vertical, especialmente entre el personal laboral.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

MEDIDA 4.3.2. Ampliación de las modalidades de asistencia a los cursos de formación, que faciliten el acceso a personas con dificultades de conciliación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	95/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 4.3.3. Incorporación de contenidos en materia de igualdad y violencia de género, de forma transversal, en todas las acciones formativas.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				

MEDIDA 4.3.4. Evaluación de las medidas de difusión de las acciones formativas.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación, recursos humanos e igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	96/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN					
MEDIDA 5.1.1. Elaboración, aprobación y puesta en práctica un plan general de flexibilización horaria atendiendo a circunstancias personales y responsabilidades familiares, y análisis de su aplicación desde una perspectiva de género.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos humanos				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 5.1.2. Elaboración de medidas para cubrir los efectos de las reducciones de jornada y aquellos puestos vacantes ocasionados por permisos o situaciones administrativas consecuencia de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	97/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 5.1.3. Puesta en práctica de un plan de teletrabajo, y análisis de su aplicación desde una perspectiva de género.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Alcaldía/Hacienda/ Recursos Humanos/ Representación sindical/				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	media				
MEDIDA 5.1.4. Establecer medidas complementarias a las existentes en lo referente a la desfamiliarización de los cuidados.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Alcaldía/ Recursos Humanos/ Representación sindical/				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	98/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/igualdad				
Presupuesto	Externo				
Prioridad	Media				

MEDIDA 5.2.2. Publicación permanente en el Portal de la Plantilla relativa a los derechos sobre conciliación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	99/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 5.1.5. Revisar y modificar los permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que se incorporen al reglamento de la plantilla, incluyendo el permiso parental no retribuido y la aplicación de éste a partir del 1 de enero de 2025.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Alcaldía/Recursos Humanos				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Media				
MEDIDA 5.1.6. Elaboración de un protocolo de desconexión digital y difusión entre la plantilla.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	RRHH/igualdad				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	media				
MEDIDA 5.2.1. Elaboración de materiales (guía, folletos...) de los derechos sobre conciliación que puede ejercer la plantilla municipal y difusión de estos, también a las personas de nuevo ingreso.					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	100/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 6: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL						
MEDIDA 6.1.1. Realización de la evaluación médica de la plantilla desde la perspectiva de género.						PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento					
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales					
Presupuesto	Interno					
Prioridad	media					
MEDIDA 6.1.2. Evaluación de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, teniendo en consideración la carga mental, el trabajo emocional y el análisis ergonómico.						
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento					
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales					
Presupuesto	Interno/externo					
Prioridad	media					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	101/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.3. Análisis, desde la perspectiva de género, de los riesgos específicos relacionados con la experiencia vital de las mujeres (embarazo, lactancia natural, doble jornada, acoso sexual, por razón de sexo, violencia de género), así como riesgos psicosociales y adopción de medidas correctoras oportunas.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	102/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.5. Elaboración de un estudio de los centros de trabajo en los que mayoritariamente trabajan mujeres, especialmente en los espacios de atención a familias y mujeres víctimas de violencia de género, que permita conocer sus características en cuanto a la seguridad y adopción de medidas para la prevención de situaciones de inseguridad en los mismos.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	103/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.4. Análisis, desde la perspectiva de género, de las incidencias y accidentes en los puestos de trabajo feminizados, y la adopción de las medidas correctoras oportunas.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	104/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.1.6. Difusión a la plantilla del Plan de Prevención de Riesgos informando sobre los cambios realizados, de forma anual, especialmente del procedimiento de protección de riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	105/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 6.2.1. Desarrollo de acciones formativas a las delegadas y delegados de Prevención.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta-media				

MEDIDA 6.2.2. Desarrollo de acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género al personal técnico.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Prevención de Riesgos laborales				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	106/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 7: MEDIDAS CORRECTORAS DE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.					
MEDIDA 7.1.1. Elaboración de un informe con perspectiva de género de aquellos órganos donde existe infrarrepresentación de uno de los sexos.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				
MEDIDA 7.1.2. Garantía de composición paritaria en los Tribunales de Selección, las Comisiones de Valoración y las Mesas de Contratación emitiendo, en caso contrario, informe indicando las causas.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta-media				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	107/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 7.1.3. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad en los procesos selectivos a las personas integrantes de los Tribunales y Mesas de contratación.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/ Formación/Igualdad/ Áreas involucradas				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	108/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.					
MEDIDA 8.1.1. Seguimiento y publicación de los resultados de la aplicación del Protocolo de Actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Recursos Humanos/Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	109/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 8.1.2. Elaboración de material divulgativo sobre el Protocolo de Actuación para la prevención e Intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, y su difusión a toda la plantilla y órganos directivos municipales.					
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Igualdad				
Presupuesto	Interno/externo				
Prioridad	Alta				
MEDIDA 8.2.1. Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento, de acciones formativas en materia de sensibilización y prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.					PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento				
Responsables de ejecución	Formación /Recursos Humanos/Igualdad				
Presupuesto	Interno				
Prioridad	Alta				

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	110/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

MEDIDA 9.2.1. Incorporación en el Plan de Formación del Ayuntamiento, de acciones formativas en materia de sensibilización y prevención sobre violencia de género.						PERMANENTE
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento					
Responsables de ejecución	Formación /Recursos Humanos/Igualdad					
Presupuesto	Interno					
Prioridad	Alta					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	111/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.						
MEDIDA 9.1.1. Seguimiento y publicación de los resultados del Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Sevilla.						
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento					
Responsables de ejecución	Igualdad					
Presupuesto	Interno					
Prioridad	Alta					

MEDIDA 9.1.2. Elaboración de material divulgativo sobre el Protocolo de actuación contra la violencia de género en las relaciones de pareja en el ámbito de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Sevilla, y su difusión a toda la plantilla y órganos directivos municipales.						
Coordinación e impulso y seguimiento	Igualdad/ comité previo/comisión de seguimiento					
Responsables de ejecución	Igualdad					
Presupuesto	Interno/externo					
Prioridad	Alta					

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	112/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
MEDIDA	(especificar)
ÁREAS RESPONSABLES	
FECHA DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
FECHA DE SEGUIMIENTO	
CUMPLIMENTADA POR	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	(Indicadores)
NIVEL DE EJECUCIÓN	Pendiente/En ejecución/Finalizada
MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA NO SE HA INICIADO O COMPLETADO TOTALMENTE	o Falta de recursos humanos o Falta de recursos materiales o Falta de tiempo o Falta de participación o Descoordinación con otras áreas o Otros motivos (especificar)
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS	
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	
SOLUCIONES ADOPTADAS	
MEJORAS PRODUCIDAS	
PROPUESTAS DE FUTURO	
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA	

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	113/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ANEXO: MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO.

INFORME DE SEGUIMIENTO.

1. Datos generales.

- Fecha del informe.
- Período de análisis.
- Área/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada eje de intervención.

- Fichas de seguimiento de las medidas.
- Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación y consecución de los objetivos.

3. Información sobre el proceso de implementación.

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades u obstáculos encontrados en la ejecución de las medidas.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre el impacto.

- Avances en la consecución de los objetivos marcados en el Plan.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas.

- Valoración general del proceso de implementación del Plan en el período de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el Plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	114/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ANEXO: MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN.

INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL.

1. Datos generales.

- Fecha del informe.
- Período de análisis.
- Área/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada eje de intervención.

EJE DE INTERVENCIÓN	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de los objetivos			
Nivel de realización de las medidas			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Nivel de medidas incorporadas por nuevas necesidades detectadas			
Situación del nivel de compromiso del Ayuntamiento con la igualdad			

- Información sobre la implementación de las medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento.
- Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, el cumplimiento de planificación y la consecución de objetivos.
- Valoración general del período de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del Plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implementación.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	115/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		

EJE DE INTERVENCIÓN	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las medidas			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades u obstáculos encontrados en la ejecución de las medidas.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre el impacto.

EJE DE INTERVENCIÓN	Bajo	Medio	Alto
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en relación con la imagen externa del Ayuntamiento?			

- Cambios tanto en relación con las actitudes y opiniones de la plantilla como en la gestión de la misma.

5. Conclusiones y propuestas.

- Valoración general del período de referencia sobre el desarrollo del Plan.
- Propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a largo plazo.

Código Seguro De Verificación	hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Jose Luis Garcia Martin	Firmado	25/11/2024 10:06:13
Observaciones		Página	116/116
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/hp51u9yJXMSc8mfAWkdDtg==		