



AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO

Secretaría General

DOÑA INÉS PIÑERO GONZÁLEZ-MOYA, SECRETARIA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO

CERTIFICA: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en Sesión ordinaria celebrada el día veintiséis de abril de dos mil veintidós, aprobó el acuerdo cuyo tenor literal se transcribe a continuación por unanimidad de las concejales y concejales presentes: cuatro votos a favor del Grupo Municipal Socialista (4), tres votos a favor del Grupo Municipal Ciudadanos (3), dos votos a favor del Grupo Municipal Popular (2), dos votos a favor del Grupo Municipal IULV-CA (2), un voto a favor del Grupo Municipal Podemos (1) y un voto a favor de la Concejala no adscrita, D^a Carmen Pérez Costa (1).

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO.

2022/TAB_01/000108

«El pasado 16 de abril de 2021 la Alcaldesa, Ana Isabel Jiménez Salguero, declaró el compromiso del Ayuntamiento de Palomares del Río, con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asumiendo el compromiso de desarrollar, en el ámbito de sus competencias y en la aplicación de la legislación vigente las medidas necesarias para llevar a cabo la tarea de la elaboración del Primer Plan de Igualdad de empresa de este Ayuntamiento

Fundamentación Jurídica:

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH, en su artículo 51, establece que son criterios de actuación de las Administraciones públicas:

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

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 1/52 |



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

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

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

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

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

Además de la legislación señalada como marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

- 0 Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- 1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género.
- 2 Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 3 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- 4 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El no cumplimiento de esta obligación empresarial supondrá una infracción grave de acuerdo con la nueva redacción del art. 7.13 LISOS.

Los motivos para la elaboración del plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad, como son:

1. La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo [directas o indirectas].

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 2/52 |



2. La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
3. La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito laboral.
4. Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
5. Implantar un código de conducta que proteja a la plantilla de personal de este Ayuntamiento y, a la empresa.
6. Promover la igualdad de oportunidades.
7. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar

Para llevar a cabo este propósito el 7 de mayo de 2021 se Constituye la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de empresa o interno del Ayuntamiento de Palomares del Río, integrada por los sujetos legitimados para negociar los planes de igualdad, según la normativa: personas designadas por la dirección del Ayuntamiento y con las designadas por la representación legal del personal funcionario y laboral; acta que se incorpora a este expediente.

Con fecha 1 de abril de 2022, la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Palomares del Río, aprobó por unanimidad sus miembros el texto definitivo del Primer Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Palomares del Río; acta que se incorpora a este expediente.

A la vista de los antecedentes y fundamentación jurídica expuesta anteriormente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, esta Alcaldía-Presidentencia propone al Ayuntamiento-Pleno la adopción de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Ratificar el acuerdo mixto de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa o interno del Ayuntamiento de Palomares del Río de fecha 01.04.2022, cuyo texto íntegro firmado por los sujetos legitimados para la negociación, se incorpora a continuación.

Índice

- 1.- Introducción: Caracterización del municipio de Palomares del Río.
 - Ficha descriptiva.
 - Territorio.
 - Datos poblacionales.
 - Datos socioeconómicos.
 - El Ayuntamiento.
 - Marco legal en el que se encuadra el Plan.
 - Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.
 - La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad.
 - Características generales del I Plan.
- 2.- Estructura.
- 3.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.
- 4.- Vigencia.
- 5.- Resumen de las principales conclusiones derivadas del diagnóstico.
 - 5.1.- Información interna.
 - Distribución de la plantilla según sexo.
 - Distribución de la plantilla por tipo de personal.
 - Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico.
 - Distribución de la plantilla según edad.
 - Distribución de la plantilla según antigüedad.
 - Distribución de la plantilla en relación con la RLT.
 - 5.2.- Información externa.
 - Compras.
 - Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.
 - 5.3.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
 - Ingresos y ceses producidos en el último año.
 - Proceso de selección
 - Promoción.
 - Contratación.
 - Formación.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 3/52 |



- 5.4.- *Clasificación profesional y transparencia retributiva.*
Clasificación profesional.
Distribución por sexo según nivel de estudios exigido para el acceso a la función pública.
Distribución por sexo según grupo de clasificación profesional.
Personal funcionario.
Personal laboral.
Distribución por sexo según nivel.
Distribución por sexo según categoría profesional.
Personal funcionario.
Personal laboral.
Transparencia retributiva.
Estructura salarial.
Análisis de la brecha salarial existente según estructura salarial.
- 5.5.- *Condiciones de trabajo.*
Horario y distribución del tiempo de trabajo.
Ausencias justificadas y no justificadas.
Trabajo efectivo, nocturno y trabajo en festivo.
Vacaciones.
Licencias y permisos retribuidos.
Permisos no retribuidos.
Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.
Promoción profesional.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
Inaplicaciones de convenio.
- 5.6.- *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
5.7.- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
5.8.- *Violencia de género.*
- 6.- *Objetivos y medidas.*
6.1.- *Objetivos generales.*
6.2.- *Medidas por ejes de intervención.*
- 7.- *Seguimiento y Evaluación.*
7.1.- *Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.*
Concepto y funciones.
Funcionamiento.
Medios.
7.2.- *Seguimiento del Plan de Igualdad.*
Concepto.
Recogida y análisis de la información.
Informes de seguimiento.
7.3.- *Evaluación del Plan de Igualdad.*
Concepto.
Ejes de evaluación.
Recogida de datos para la evaluación.

1.- Introducción: Caracterización del municipio de Palomares del Río.

Ficha descriptiva.

| | |
|------------------------------|--|
| <i>Actividad.</i> | <i>Administración local y organismos locales de la administración.</i> |
| <i>CIF</i> | <i>P4107000D</i> |
| <i>CNAE 2009</i> | <i>8411- Actividades generales de la Administración Pública.</i> |
| <i>SIC</i> | <i>9121-Gobierno local.</i> |
| <i>Domicilio social.</i> | <i>Plaza de Andalucía s/n.</i> |
| <i>Código Postal.</i> | <i>41928.</i> |
| <i>Teléfono.</i> | <i>955 76 30 12</i> |
| <i>Web.</i> | <i>www.palomaresdelrio.es.</i> |
| <i>Convenio colectivo.</i> | <i>Convenio colectivo de empresa del personal laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río (2020-2022).</i> |
| <i>Organismos autónomos.</i> | <i>No tiene.</i> |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 4/52 |



Territorio.

Palomares del Río es un municipio de la provincia de Sevilla, uno de los cuarenta y seis que componen el Área metropolitana de Sevilla.

Su extensión superficial es de 13 km² y tiene una densidad de 674 hab/km². Se encuentra situado a una altitud de 37 metros sobre el nivel del mar y a 11 kilómetros de la capital de provincia

De crecimiento urbanístico, reciente es uno de los pueblos sevillanos con una renta per cápita normal y suelo de valor medio. Es un pueblo lleno de urbanizaciones de nivel medio y medio-alto.

Datos poblacionales.

Según datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (en adelante, IECA) del año 2020, la población total del Ayuntamiento de Palomares del Río es de 8.843 personas; de ellas, el 50,11% (4.431) son hombres, el resto, esto es, el 49,89%, son mujeres (4.412).

La edad media de la población del municipio se sitúa en 37,3 años. El 27,60% son menores de 20 años y, el 10,90%, mayores de 65.

En los últimos diez años (2010-2020), se ha producido un incremento de la población de 23,10 puntos. Cuenta con una población extranjera de 208 personas, principalmente de procedencia de Marruecos, representando esta población el 12,50% del total de población extranjera.

En el año 2019, se han producido 67 nacimientos, 47 defunciones y 31 matrimonios.

Datos socioeconómicos.

La agricultura es uno de los principales sectores económicos del municipio, principalmente cultivos herbáceos y leñosos.

Tabla nº1. Cultivos herbáceos. Fuente IECA.

| Cultivos herbáceos 2019. | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Superficie (ha). | 524 |
| Principal cultivo de regadío. | Algodón |
| Principal cultivo de regadío: Has. | 95 |
| Principal cultivo de secano. | Cereales de invierno para forrajes |
| Principal cultivo de secano: Has. | 73 |

Tabla nº2. Cultivos leñosos. Fuente IECA.

| Cultivos leñosos 2019. | |
|------------------------------------|-------------------------|
| Superficie (ha). | 130 |
| Principal cultivo de regadío. | Olivar aceituna de mesa |
| Principal cultivo de regadío: Has. | 8 |
| Principal cultivo de secano. | Olivar aceituna de mesa |
| Principal cultivo de secano: Has. | 10 |

Al margen del sector primario, las principales actividades económicas de las empresas domiciliadas en el término municipal de Palomares del Río, según sección de la clasificación nacional de actividades económicas son:

Tabla nº3. Principales actividades económicas. Fuente IECA.

| Principales actividades económicas. 2020 | Nº |
|--|-----------|
| Sección G (Comercio al por mayor y al por menor, reparaciones de vehículos de motor y motocicletas). | 12 |
| Sección M. Actividades profesionales, científicas y técnicas. | 2 |
| Sección F. Construcción. | 59 |
| Sección C. Industria manufacturera. | 50 |
| Sección Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales. | 39 |
| | 33 |

Palomares del Río cuenta con 493 empresas con establecimientos, el 62,68% sin personal asalariado. La clasificación de los establecimientos con actividad económica, según su número de personas empleadas,

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 5/52 |



se ve en el cuadro resumen de la siguiente tabla.

Tabla nº4. Establecimientos con actividad económica. Fuente IECA.

| Establecimientos con actividad económica. 2020 | Nº | % |
|---|-----------|----------|
| Sin personal asalariado. | 309 | 62,68 |
| Hasta 5 personas asalariadas. | 141 | 28,60 |
| Entre 6 y 19 personas asalariadas. | 35 | 7,09 |
| De 20 y más personas asalariadas. | 8 | 1,63 |
| Total establecimientos. | 493 | 100 |

Siguiendo con los datos del IECA del año 2020, la tasa municipal de desempleo se sitúa en el 19,70 %.

776 personas registradas se encuentran sin empleo en el municipio, de ellas, el 61% (463) son mujeres, frente al 39% que representan los desempleados varones (296). De las personas registradas, 17 son extranjeras, sin que se tengan los datos desagregados por sexo.

En el año 2020, se han registrado un total de 810 contratos de trabajo. El 46,17% de dichos contratos han sido suscritos con una mujer.

De los contratos suscritos, 73 son indefinidos (9,01% del total) y 737 temporales (90,99% del total).

En el año 2018, se registraron un total de 3.884 declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas, con una renta media neta declarada de 21.995,00€.

Los últimos datos registrado del catastro inmobiliario y los del Impuesto de actividades económicas se muestran a continuación en las tablas 3 y 4.

Tabla nº5. Datos catastro inmobiliario. Fuente IECA.

| Catastro inmobiliario. | |
|---|-------|
| IBI de naturaleza urbana. Número de recibos 2019. | 4.993 |
| IBI de naturaleza rústica. Número titulares catastrales 2019. | 197 |
| Número de parcelas catastrales. Solares 2019. | 758 |
| Número de parcelas catastrales. Parcelas edificadas 2019. | 3107 |

Tabla nº6. Datos IAE. Fuente IECA.

| Impuesto de Actividades Económicas. 2019. | |
|---|-----|
| Situaciones de alta en actividades empresariales. | 630 |
| Situaciones de alta en actividades profesionales. | 187 |
| Situaciones de alta en actividades artísticas. | 10 |

El Ayuntamiento.

El resumen de las elecciones municipales de 26 de mayo de 2019 en el Ayuntamiento de Palomares del Río, produjo el siguiente escrutinio, con un voto escrutado del 100%:

Tabla nº7. Resumen escrutinio. Fuente La Vanguardia.

| Resumen escrutinio Palomares del Río. | |
|--|--------|
| Escaños. | 13 |
| Censo Escrutado. | 6.008 |
| Participación. | 52,90% |
| Votos totales. | 3.178 |
| Abstenciones. | 2.830 |
| Votos nulos. | 77 |
| Votos blancos. | 96 |

El resultado del reparto de escaños, según las distintas fuerzas políticas, fue:

Tabla nº8. Resultado del reparto de escaños.

| Partidos | Escaños | Nº votos | % votos |
|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| PSOE | 4 | 1114 | 30,40 |
| CS | 3 | 672 | 18,34 |
| PP | 2 | 537 | 14,66 |
| IU | 2 | 533 | 14,55 |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 6/52 |



| | | | |
|--------------|---|-----|-------|
| PODEMOS | 1 | 436 | 11,90 |
| VOX | 1 | 372 | 10,15 |
| IULV-CA-UIPR | - | - | - |
| VCNS | - | - | - |
| PA | - | - | - |

El Gobierno y la administración municipal, corresponde al Ayuntamiento, integrado por una alcaldesa y, 12 concejales; según el artículo 19 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

La Junta de gobierno local, de composición paritaria, está compuesta por dos mujeres (alcaldesa y teniente de alcaldesa y, concejala delegada) y, dos hombres (tenientes de alcaldesa).

Marco legal en el que se encuadra el Plan.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH, en su artículo 51, establece que son criterios de actuación de las Administraciones públicas:

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

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

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

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 7/52 |



Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

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

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

Además de la legislación señalada como marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

1. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género.
4. Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
5. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.

La alcaldesa de la localidad, declaró, el 16 de abril de 2021, el compromiso del Ayuntamiento de Palomares del Río, con las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, en virtud de la declaración política efectuada asumió 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 las violencias hacia las mujeres y, para llevar a la práctica los principios enunciados implantará, un Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento que atenderá, previo diagnóstico, a las siguientes materias: 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, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, comunicación inclusiva de género.

Para llevar a cabo este propósito se establece que se contará con la representación legal del personal funcionario y laboral, que participarán, no sólo en el diseño, a través de la

negociación del Plan de Igualdad, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

La declaración del compromiso del Ayuntamiento de Palomares del Río con la igualdad fue comunicada por la dirección del Ayuntamiento a la plantilla de personal a través, de los canales habituales de comunicación interna de la entidad.

La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 8/52 |



El día siete de mayo de dos mil veintiuno, se constituye la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. La CNPI se dotó de un reglamento de funcionamiento interno y, ha estado integrada por ocho personas, cuatro en representación de la dirección del Ayuntamiento y cuatro designadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

La parte social de la Comisión negociadora ha estado formada por una delegada del personal funcionario y tres miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a la Central Sindical Independientes y de Funcionarios (CSIF).

Por parte de la dirección del Ayuntamiento han participado tres miembros de la Junta de gobierno local (dos hombres y, una mujer) y la técnica de igualdad del Centro municipal de información a la mujer.

Ha recibido formación en igualdad de oportunidades y sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad con carácter previo a la elaboración del diagnóstico y técnicamente ha sido asistida y asesorada por expertas en género y empleo, contratadas por el Ayuntamiento para la elaboración del Plan de Igualdad.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha extendido desde la fecha de constitución de la Comisión (7 de mayo de 2021) y, 1 de abril de 2022, fecha en la que se aprueba este texto íntegro, con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y la unanimidad de la parte social.

A lo largo de este período, se han mantenido un total de siete reuniones de trabajo y la de constitución de la Comisión. De todas las reuniones se ha levantado acta en la que consta: asistencia, orden del día, documentación remitida a las partes en los plazos establecidos para el desarrollo de la reunión y acuerdos adoptados.

Todos los acuerdos de la Comisión negociadora se han adoptado con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y, la unanimidad de la parte social.

Características generales del I Plan.

El I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Palomares del Río, cuenta con las siguientes singularidades:

2. Es obligatorio, por disposición legal.
3. Se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras.
4. Ha sido suscrito por todas las personas que han intervenido en la negociación.
- S Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- T Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- U Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección del ayuntamiento, parte social y conjunto de la plantilla).
- V Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- W Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- X Parte de un compromiso del ayuntamiento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2.- Estructura.


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

1.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en el ayuntamiento.

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

1. Información interna: distribución de la plantilla por sexos y edad, tipo de vinculación con el ayuntamiento, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de formación, así como su evolución en los últimos años.
2. Información externa: Compras y, publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 9/52 |



3. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. Ingresos y ceses producidos en el ayuntamiento en el último año.
4. Clasificación profesional y transparencia retributiva.
5. Condiciones de trabajo.
6. Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en el ayuntamiento.
7. 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.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.

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

1. Clarificación de la estructura y características del ayuntamiento como marco de referencia.
2. Comprobación sobre la posible existencia de diferencias en cuanto al grado, funciones y ubicación del personal femenino y masculino en la distribución de la plantilla.
3. Determinación de las características de la plantilla para comprobar en qué medida existen diferencias entre mujeres y hombres en las variables sometidas a estudio: edad, antigüedad, nivel de estudios.
4. Nivel, grado y forma de participación femenina y masculina, bajo las diferentes condiciones que se incluyen en las políticas de RRHH, contratación, selección, formación, conciliación y política retributiva.
5. Identificación de los factores claves (actitudes, marcos de referencia internos, experiencias personales), que inciden en las opiniones y actitudes observadas y recogidas, acerca de la igualdad de oportunidades, con la finalidad de elaborar una propuesta de medidas y acciones susceptibles de ser implantadas en la organización laboral.

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

La Comisión Negociadora para la elaboración plan de igualdad, ha contado para la elaboración del diagnóstico en todas sus fases, con la participación de dos consultoras con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y empleo, con más de veinte de años de experiencia en el desarrollo de proyectos y programas con perspectiva de género y más de diez, en la elaboración e implementación de planes de igualdad en organizaciones laborales.

La primera toma de contacto y punto de partida del diagnóstico lo constituye la contextualización del Ayuntamiento, así como la consulta estadística sobre datos de empleo desagregados por sexo del municipio y datos socioeconómicos, realizada del 14 al 23 de junio de 2021.

Durante la misma semana, fueron analizados los siguientes elementos de comunicación: a) página web; b) portal de transparencia; c) redes sociales del Ayuntamiento.

A través del portal de transparencia se ha tenido acceso a la siguiente documentación que, también ha sido objeto de análisis:

Pliego de contrataciones.
Formularios administrativos.

Ofertas de empleo.
Actas.
Convenio colectivo.
Reglamento de flexibilidad horaria.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palomares del Río, aprobó en su sesión de veintiocho de mayo de 2021, con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y el consenso de la parte social, la recogida y análisis de la información cuantitativa y cualitativa que se realizó en los siguientes

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 10/52 |



períodos temporales:

1. Fuentes documentales; recogida de información: del 31 de mayo al 8 de junio.
2. Datos cuantitativos del personal del Ayuntamiento, que fueron facilitados por la persona responsable del departamento de personal del Ayuntamiento del 15 de agosto al 15 de octubre de 2021.
3. Entrevistas en profundidad; realizadas del 24 de junio al 2 de julio, a:

Por parte de la dirección del Ayuntamiento:

Alcaldesa-presidenta de la corporación municipal.
Concejala-delegada de Economía y hacienda, presupuesto, subvenciones, desarrollo económico, empleo y comercio local, turismo, servicios sociales y dependencia y, mayores.
Concejal-delegado de la política de comunicación institucional del Ayuntamiento.
Técnica de igualdad.

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

Presidente del Comité de Empresa.
Delegado del personal funcionario.
Delegada de prevención.

A lo largo del proceso de elaboración del plan de igualdad, se ha mantenido informada a la plantilla del proceso de elaboración, elaborándose para ello un plan de comunicación interno; además se ha dirigido a la plantilla un cuestionario sobre su opinión y conocimiento con respecto al género y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para el análisis de los datos cuantitativos hemos utilizado los indicadores de género, herramienta de medida que permite recoger información sobre la situación y actividades de las mujeres con relación a los hombres que nos permita valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos.

Así, los indicadores para el análisis de los datos recopilados, han sido:

El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la institución, 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.

La representación de un sexo respecto al mismo grupo sexual, índice de concentración (Icon): indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Para estudiar la representación de hombres y mujeres, se ha trabajado con el índice que sintetiza, en un valor, los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007 de Andalucía para la representación equilibrada.

Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres.

La paridad se correspondería con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20.

Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres, pero dentro del equilibrio; y, por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

El proceso de análisis de la información cuantitativa ha pasado por diferentes fases: tabulación de los datos recibidos, análisis de la información mediante paquete estadístico, a partir del cual hemos obtenido tanto un

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 11/52 |



análisis estadístico descriptivo como tablas de contingencia de las variables más significativas, asimismo, hemos analizado información adicional para complementar los resultados obtenidos. Una vez tabulados todos los datos, se ha realizado el tratamiento de éstos mediante el análisis de tablas de contingencia (herramienta de inferencia no paramétrica).

Tras lo anterior se ha procedido a la redacción del informe aplicando la perspectiva de género.

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

Las consultoras que han realizado el Diagnóstico, expusieron en sesión ordinaria de trabajo de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, las conclusiones obtenidas, las recomendaciones derivadas y, las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados; medidas que han estado presentes en la negociación del I Plan de Igualdad.

Las partes, tras las distintas exposiciones a las que se ha hecho referencia, han contado con diez días para la aportación de alegaciones, recomendaciones y/o aportaciones al informe de diagnóstico y al Plan de medidas.

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 acciones.

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

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

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


Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad se estructura en: • Objetivos generales. • Medidas • Objetivos específicos • Descripción de la medida. • Responsables de la ejecución. • Calendario de ejecución. • Recursos. • Indicadores de ejecución y de resultado.

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

- Eje 1.- Acceso al empleo, selección y promoción profesional.
- Eje 2.- Condiciones de trabajo y Transparencia retributiva.
- Eje 3.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
- Eje 4.- Violencia de género.
- Eje 5.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.
- Eje 6.- Sensibilización, Formación y Capacitación.

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

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 12/52 |



1. En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos del Ayuntamiento de Palomares del Río.
2. Garantiza la igualdad de trato en los procesos de selección.
3. Promueve medidas de formación, como herramienta de desarrollo profesional y de buen desempeño en el puesto de trabajo.
4. Garantiza la consecución de una política retributiva objetiva, adecuando las responsabilidades del puesto-resultado-persona y, establece la obligatoriedad de implementar los instrumentos de transparencia retributiva establecidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre.
5. Introduce medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional.
6. Incorpora la perspectiva de género en el procedimiento de prevención de riesgos, así como establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual y el acoso por razón de identidad y expresión de género, así como cauces para la resolución de posibles casos concretos.
7. Atiende la salud laboral de las personas de la plantilla según las necesidades de género.
8. Promueve un lenguaje y comunicación inclusivos.

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

El I Plan de Igualdad del ayuntamiento de Palomares del Río, es un acuerdo mixto que se aplica a la totalidad de la plantilla (personal funcionario y laboral del Ayuntamiento) y su ámbito territorial de actuación es local (provincia de Sevilla)

4.- **Vigencia.**

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años, del 1 de mayo de 2022 al 30 de abril de 2026, entrando en vigor con plenos efectos, una vez el texto íntegro aprobado por la membresía de la Comisión Negociadora, sea ratificado por el Pleno de la Corporación municipal e inscrito en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad.

Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.

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

Acuerdan las partes que seis meses antes de que finalice el plan, se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Palomares del Río.

En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición del nuevo plan.

5.- **Resumen de las principales conclusiones derivadas del diagnóstico.**

5.1.- **Información interna.**

Distribución de la plantilla según sexo.

El Ayuntamiento de Palomares del Río cuenta con una plantilla a 31 de diciembre de 2020, de mayoría de hombres, dentro de los límites de la representación equilibrada, formada por 91 personas, de ellas 42 son mujeres (46,15%) y el resto, esto es 49, son hombres (53,85%).

| Plantilla | Hombres | Mujeres | Total. | % Hombres (Plantilla) | % Mujeres (Plantilla) | IPRHM |
|------------------|----------------|----------------|---------------|------------------------------|------------------------------|--------------|
| AÑO 2020. | 49 | 42 | 91 | 53,85 | 46,15 | 0,92 |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 13/52 |



| | | | | | | |
|------------------|----|----|----|--------------|--------------|-------------|
| AÑO 2019. | 48 | 43 | 91 | 52,75 | 47,25 | 0,94 |
| AÑO 2018. | 49 | 43 | 92 | 53,26 | 46,74 | 0,93 |
| AÑO 2017. | 47 | 42 | 89 | 52,81 | 47,19 | 0,89 |

Tabla nº9. Distribución de la plantilla según sexo. Años 2020-2017.

En los límites de la representación equilibrada, con mayoría de hombres, se sitúa la participación de trabajadores y trabajadoras en el Ayuntamiento, en el resto de años analizados.

Gráfico nº1. Distribución de la plantilla según sexo.

Distribución de la plantilla por tipo de personal.

En términos de vinculación jurídica, a diciembre de 2020, la distribución de la plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río era de un 37,27% de personal funcionario (33) y el resto, esto es un 63,73%, personal laboral (58), como se observa en la tabla nº2, ninguna persona trabajadora desempeña puesto de confianza o de asesoramiento especial, según los datos facilitados por el departamento de personal del Ayuntamiento.

| Plantilla | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción | IRPH M |
|------------------------------|---------|---------|--------|--------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|-------------|
| PERSONAL FUNCIONARIO. | 21 | 12 | 33 | 37,27 | 42,86 | 28,57 | 63,63 | 36,36 | 0,72 |
| PERSONAL LABORAL. | 28 | 30 | 58 | 63,73 | 57,14 | 71,43 | 48,28 | 51,72 | 1,03 |

Tabla nº10. Distribución de la plantilla por tipo de personal. Año 2020.

El colectivo más numeroso entre la plantilla de personal del Ayuntamiento es el de las mujeres laborales (30), seguido de los hombres laborales (28), los funcionarios hombres (21) y, por último, las funcionarias mujeres (12).

Entre los hombres, el personal laboral representa el 57,14% y, el personal funcionario el 42,86%; entre las mujeres, el 71,43% es personal laboral y, el 28,57%, personal funcionario.

Gráfico nº2. Distribución por sexo y vinculación jurídica.

Distribución de la plantilla por sexo, áreas de trabajo y departamentos.

En el Ayuntamiento de Palomares del Río existe segregación horizontal, existiendo una mayor presencia o representación de mujeres en áreas sociales y administrativas, como se observa al analizar los datos desagregados por sexo, en la siguiente tabla.

| Áreas. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres | % Mujeres | % Hombres | % Mujeres | IRPH M |
|---------------|---------|---------|--------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
|---------------|---------|---------|--------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 14/52 |



| | | | | | (Total hombres) | (Total mujeres) | Proporción | Proporción | |
|---|----|----|----|-------|-----------------|-----------------|------------|------------|------|
| Hacienda y desarrollo socioeconómico. | 5 | 11 | 16 | 17,58 | 10,21 | 26,19 | 31,25 | 68,75 | 1,37 |
| Organización administrativa e igualdad. | 10 | 25 | 35 | 38,46 | 20,40 | 59,52 | 28,57 | 71,43 | 1,42 |
| Educación, participación y ciudadanía. | 5 | 0 | 5 | 5,49 | 10,21 | 0 | 100 | 0 | 0 |
| Desarrollo sostenible e infraestructura. | 17 | 3 | 20 | 21,98 | 34,69 | 7,14 | 85 | 15 | 0,30 |
| Dinamización ciudadana. | 1 | 2 | 3 | 3,30 | 2,04 | 4,77 | 33,33 | 66,67 | 1,33 |
| Seguridad ciudadana. | 11 | 1 | 12 | 13,19 | 22,45 | 2,38 | 91,67 | 8,33 | 0,17 |

Tabla nº11. Distribución de la plantilla por áreas de trabajo. Año 2020.

Ninguna de las áreas municipales tiene una composición de equilibrio. Están desequilibradas por mayoría de mujeres las áreas de hacienda y desarrollo socioeconómico; organización administrativa e igualdad y la de dinamización ciudadana.

Con desequilibrio por mayoría de hombres, las áreas de educación, participación y ciudadanía; desarrollo sostenible e infraestructura y, seguridad ciudadana.

La misma situación se produce analizando la clasificación del personal por departamentos.

Gráfico nº3. Proporción hombres y mujeres por áreas de trabajo.

Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico.

Para atender a esta clasificación, se ha aglutinado al personal del Ayuntamiento de Palomares del Río, en torno a tres niveles jerárquicos, según lo que se establece en el formulario estadístico 2.V, para la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad:

- a.- Personal de dirección. Se incluye al personal funcionario con habilitación nacional.
- b.- Personal de mando intermedio. Dividido en cuatro subniveles: jefatura de negociado, jefatura de policía local, jefatura de sección y coordinación deportiva.
- c.- Resto de personal.

El 3,30% del personal al servicio del Ayuntamiento es personal de dirección, el 10,99% se encuadra en la categoría de personal de mando intermedio y, el 85,71% en la de resto de personal.

| Nivel jerárquico. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (total hombres) | % Mujeres (total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción | IRPH M |
|--------------------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|--------|
| Personal de dirección. | 1 | 2 | 3 | 3,30 | 2,04 | 4,76 | 33,33 | 66,66 | 1,33 |
| Personal de mando intermedio. | 7 | 3 | 10 | 10,99 | 14,28 | 7,14 | 70 | 30 | 0,60 |
| Resto de | 41 | 37 | 78 | 85,7 | 83,68 | 88,10 | 52,57 | 47,43 | 0,95 |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 15/52 |



Tabla nº12. Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico. Año 2020.

Por sexo, el 2,04% de los hombres, es personal de dirección; el 14,28%, personal de mando intermedio y, el 83,68% se ha encuadrado, según la clasificación elegida como resto de personal. Entre las mujeres, el 4,76% es personal de dirección; el 7,14%, personal de mando intermedio y, el 88,10% se clasifica como resto de personal.

Existe representación equilibrada con mayoría de hombres, en la categoría de resto de personal y, falta de equilibrio en las categorías de personal de dirección y personal de mando intermedio; en la primera señalada, por mayoría de mujeres y, en la segunda, por mayoría de hombres.

Por sexo y vinculación jurídica, las distintas áreas municipales están dirigidas por personal electo con dedicación. El personal electo que dirige las distintas áreas tiene composición de equilibrio pleno (50% hombres y, 50% mujeres).

Se suman a esta dirección de área, que son los datos que se consignan en la tabla nº5, un funcionario habilitado nacional (interventor) y dos funcionarias habilitadas nacionales (secretaria y tesorera), por lo que el máximo nivel jerárquico del Ayuntamiento, está ocupado al 100% por personal funcionario y, tiene una composición desequilibrada, por mayoría de mujeres.

| Nivel jerárquico. | Total plantilla | Total p. funcionario | % (plantilla) | Mujeres funcionarias | % Mujeres | Total p. laboral | % (plantilla) | Mujeres p. laboral | % Mujeres |
|-------------------------------|-----------------|----------------------|---------------|----------------------|-----------|------------------|---------------|--------------------|-----------|
| Personal de dirección. | 3 | 3 | 100 | 2 | 66,67 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal de mando intermedio. | 10 | 9 | 90 | 3 | 33,33 | 1 | 10 | 0 | 0 |
| Resto de personal. | 78 | 21 | 26,92 | 7 | 33,33 | 57 | 73,08 | 30 | 52,63 |

Tabla nº13. Distribución de la plantilla por sexo, nivel jerárquico y tipo de personal. Año 2020.

Respecto al segundo nivel, el 90% del personal de mando intermedio del Ayuntamiento de Palomares del Río es personal funcionario, el resto, esto es, el 10% es personal laboral.

Tres mujeres funcionarias, ocupan el puesto de jefatura de negociado. El resto de puestos en la clasificación de mandos intermedios (4 jefaturas de negociado, 1 jefatura de policía local, una jefatura de sección y una coordinación deportiva), están ocupados por hombres. Todos funcionarios, salvo el coordinador deportivo, que es personal laboral.

Respecto al tercer nivel de la clasificación, el 26,92%, lo componen personal funcionario y, el resto, esto es, el 73,08%, personal laboral. El 66,66% de los hombres funcionarios se incluyen en esta categoría, frente al 33,33% de las funcionarias. El 100% de las mujeres clasificadas en la categoría de personal laboral según la vinculación jurídica que mantienen con el Ayuntamiento, se clasifican en esta categoría.

Gráfico nº4. Proporción de hombres y mujeres según nivel jerárquico.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 16/52 |



Distribución de la plantilla según edad.

El 48,36% de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Palomares del Río, está en el intervalo de edad de 41 a 50 años. Seguidamente está la franja de 51 a 60 años, con un 32,97% del total de efectivos y, la de más de 61 años, con un 7,69%.

| Grupos de edad. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (total hombres) | % Mujeres (total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|--------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Menor o igual a 30 años. | 1 | 0 | 1 | 1,09 | 2,04 | 0 | 100 | 0 |
| De 31 a 40 años. | 5 | 4 | 9 | 9,89 | 10,20 | 9,52 | 55,56 | 44,44 |
| De 41 a 50 años. | 21 | 23 | 44 | 48,36 | 42,86 | 54,76 | 47,73 | 52,27 |
| De 51 a 60 años. | 18 | 12 | 30 | 32,97 | 36,73 | 28,57 | 60 | 40 |
| Más de 61 años. | 4 | 3 | 7 | 7,69 | 8,17 | 7,15 | 57,15 | 42,85 |

Tabla nº14. Distribución de la plantilla según edad. Año 2020.

Si analizamos los datos por sexo, las mujeres son más jóvenes que los hombres. La franja de edad mayoritaria entre los hombres es la de 41 a 50 años, donde se encuadran el 42,86% de la plantilla de trabajadores, siendo este también el grupo de edad mayoritario en el caso de las mujeres, clasificándose en este tramo de edad, el 54,76% de la plantilla de las trabajadoras.

En el grupo de edad de 51 a 60 años, se clasifica el 36,73% de los hombres, frente al 28,57% de las mujeres.

Distribución de la plantilla según antigüedad.

El 69,23% de la plantilla tiene una antigüedad en el Ayuntamiento de entre 11 y 20 años y, el 23,07%, de más de 20 años.

Por sexo, el 59,19% de los hombres tiene una antigüedad de entre 11 y 20 años, frente al 80,95% de las mujeres; el 30,61%, tiene una antigüedad de más de 20 años, frente al 14,28% de las mujeres; el 6,12% de los hombres tiene una antigüedad de 6,12%, frente al 4,77% de las mujeres y, por último, el 4,08% de los hombres cuenta con una antigüedad de menos de 1 año y, ninguna mujer cuenta con esta antigüedad.

| Antigüedad. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|---------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Menos de 1 año. | 2 | 0 | 2 | 2,20 | 4,08 | 0 | 100 | 0 |
| Entre 1 y 5 años. | 3 | 2 | 5 | 5,50 | 6,12 | 4,77 | 60 | 40 |
| Entre 6 y 10 años. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 11 y 20 años. | 29 | 34 | 63 | 69,23 | 59,19 | 80,95 | 46,03 | 53,97 |
| Más de 20 años. | 15 | 6 | 21 | 23,07 | 30,61 | 14,28 | 71,42 | 28,58 |

Tabla nº15. Distribución de la plantilla según antigüedad. Año 2020.

| | | | | |
|-------------------------------|---|--------|-------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 17/52 | |



La plantilla que cuenta con una antigüedad de entre 11 y 20 años, presenta una situación de equilibrio, al igual que, la que cuenta con una antigüedad de entre 1 y 5 años.

No tiene equilibrio, la plantilla que cuenta con una antigüedad de más de 20 años, por mayoría de hombres (71,42%); tampoco la de menos de un año, por mayoría de hombres (100%).

Gráfico nº5. Proporción de hombres y mujeres según antigüedad.

Distribución de la plantilla en relación con la RLT.

La representación legal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Palomares del Río, está conformada por un Comité de Empresa, de cinco miembros y, por tres personas en representación del personal funcionario.

Respecto al personal laboral, las últimas elecciones a órganos de representación unitaria de las trabajadoras y trabajadores laborales del Ayuntamiento tuvieron lugar el 10 de marzo del año 2020, votándose en dos colegios electorales: "personal técnico y administrativo" y, "personal especialista y no cualificado".

En el primer colegio, se presentan dos candidaturas promovidas por la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF) y la Unión General de Trabajadores (UGT); esta mesa elige a una persona; la candidatura promovida por el CSIF contaba con una composición de equilibrio pleno (un hombre y, una mujer); la promovida por UGT, estaba formada por una sola candidata.

En el segundo colegio, se presenta una sola candidatura conformada por cinco miembros – dos trabajadores y tres trabajadoras –, pertenecientes al CSIF. El colegio elige cuatro representantes, siendo elegidos un trabajador y las tres trabajadoras.

El Comité de Empresa, cuenta con cinco miembros, de composición equilibrada con mayoría de mujeres (40% hombres; 60%, mujeres).

El Ayuntamiento cuenta con un órgano de representación sindical. La sección sindical del Ayuntamiento de Palomares del Río está adscrita al sindicato mayoritario en el Ayuntamiento, la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF).

La distribución de quienes componen el Comité de Empresa, se corresponde con las siguientes características:

El 60% (2 mujeres y un hombre) tiene una jornada de trabajo de 35h semanales, el resto, esto es el 40% (un hombre y una mujer), cuenta con un tiempo de trabajo parcial. El 100%, en jornada continua.

El 100% de los hombres que componen el Comité de Empresa, tienen edades comprendidas entre los 51 y los 60 años; entre las mujeres, el 33% (1), sitúa su franja de edad entre los 31 y los 40 años y, el resto, el 66,67% (2), entre los 41 y los 50 años.


El 100% cuenta con una antigüedad de trabajo en el Ayuntamiento de más de 10 años; el 60% de hasta 20 años – dos mujeres y un hombre – y, el 40%, de más de 20 años (un hombre y una mujer).

La membresía del Comité de Empresa desempeña sus funciones en distintos departamentos del Ayuntamiento: limpieza de edificios, vías públicas, cultura, servicios sociales y polideportivo.

En función de la categoría profesional, el 20% (un hombre) está encuadrado en el grupo 1; dos mujeres (40%) en el grupo 4 y, un hombre y una mujer, en el grupo 5 (40%).

El personal funcionario, celebró las últimas elecciones sindicales en marzo de 2017, presentándose una única candidatura perteneciente a la Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF), integrada por dos mujeres y 3 hombres. En función del número de funcionarios y funcionarias que prestan sus servicios en el Ayuntamiento se eligieron a 3 representantes: dos mujeres y un hombre. En el año 2018, dimite una

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 18/52 |



de las delegadas, siendo sustituida por un hombre.

El 100% de quienes ostentan la representación legal del personal funcionario, tiene una jornada de trabajo de 35h semanales; la funcionaria en jornada continua y los funcionarios a turnos, y cuentan con una antigüedad en el Ayuntamiento de más de 20 años.

La delegada y uno de los delegados, tienen edades comprendidas entre los 41 y los 50 años; el segundo delegado varón, se clasifica en el intervalo de edad de entre 51 y 60 años.

Los dos delegados varones se clasifican en el grupo C1, ambos en el nivel 18, prestando sus servicios en el departamento de policía local. La delegada, pertenece al grupo C2, nivel 17, tiene la categoría profesional de personal auxiliar de administración y, está adscrita al departamento de servicios sociales.

5.2.- Información externa.

Compras.

Los Pliegos de Prescripciones Técnicas y de Cláusulas administrativas, se redactan con lenguaje inclusivo en cuanto al género, en función de los distintos departamentos que los elaboran y, de las exigencias de los distintos proyectos, ayudas y/o subvenciones a los que quedan adscrito, pero no porque exista una instrucción específica al respecto. Son los departamentos de igualdad, juventud, servicios sociales y urbanismo, los que más utilizan lenguaje inclusivo.

Según las mismas fuentes señaladas en el párrafo anterior, entre los criterios de adjudicación, de forma generalizada y salvo que respondan a subvenciones o programas que así lo requieran, no se incluyen ninguno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. Tampoco entre los criterios de valoración, se valora la trayectoria de las empresas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres y/o la implantación de planes de igualdad o conciliación. No se establecen, entre las condiciones de ejecución del contrato, ninguna obligación de la empresa adjudicataria de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

El Ayuntamiento no ha realizado acciones de sensibilización sobre el fomento de la igualdad en la gestión de las empresas del municipio; sí sobre las asociaciones de ámbito local de cualquier tipo. Desde el departamento de igualdad, se han dirigido campañas y acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en las que han participado empresarios y empresarias, fundamentalmente las pertenecientes a la asociación de empresarias y comerciantes de Palomares del Río, la cual desde la pandemia covid 19 está casi sin funcionalidad.

El perfil de las empresas proveedoras y suministradoras del Ayuntamiento es muy variado, dada la diversidad de servicios a externalizar si bien, siempre que es posible, se intenta la participación de las empresas del municipio, caracterizadas por ser micro y pequeñas empresas.

Las empresas suministradoras y proveedoras no conocen por acción promocional directa del Ayuntamiento de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; indirectamente pueden conocerlo de la información que se publica en la página web y en redes sociales; tampoco la entidad, tiene establecido ningún procedimiento que le permita conocer el compromiso con la igualdad de empresas proveedoras o suministradoras.

Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.

El Ayuntamiento de Palomares del Río no cuenta con un departamento de comunicación. Las responsabilidades que pudieran derivarse de la existencia de tal unidad son asumidas por el equipo de gobierno. En la actualidad, se encuentran elaborando un Plan de comunicación y diseñando el procedimiento para la externalización de servicios en la materia.

El Ayuntamiento no cuenta con un presupuesto publicitario unitario y común para todas las delegaciones. Las delegaciones que tienen asignado presupuesto y que realizan de forma más normalizada acciones de comunicación son las que aglutinan a los departamentos de juventud, cultura, igualdad y deportes.

La escasa publicidad institucional que realiza el Ayuntamiento, tiene los siguientes fines:

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 19/52 |



- a.- Informar para que la ciudadanía esté en mejores condiciones de utilizar los servicios de la Administración y poder cumplir mejor sus obligaciones,
- b.- Favorecer el conocimiento de las leyes de forma rápida y a amplios sectores de población,
- c.- Modificar comportamientos y actitudes sobre determinados aspectos sociales,
- d.- Favorecer la actividad de algunos sectores económicos.

Las campañas publicitarias, realizadas mayoritariamente por los departamentos antes señalados, son: a) de contenido informativo; b) de fomento de la libertad, la convivencia, solidaridad e igualdad y, c) de promoción turística.

Los medios publicitarios utilizados son la página web y las redes sociales. Con presencia en facebook, principalmente, Instagram y, ocasionalmente, en twitter.

Se tiene en cuenta utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas en cuanto al género y el reflejo de realidades igualitarias, con escasos resultados. Insuficiente es la incidencia de la acción del equipo de gobierno en la comunicación interna entre departamentos y con el personal; también en relación a acciones de autopromoción de la acción de gobierno.

El departamento de igualdad del Ayuntamiento ha diseñado y difundido entre el personal, unas recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la institución, con escasa incidencia y sin que se tenga diseñado un determinado proceso, ni seguimiento y evaluación de su resultado.

5.3.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Ingresos y ceses producidos en el último año.

Durante el año 2019, no se han producido ingresos en el Ayuntamiento de Palomares del Río; se produjo el cese de un trabajador, en la actualidad en excedencia, ocupando el cargo de concejal con competencias delegadas en el equipo de gobierno municipal.

En el año 2020, se incorporan a la plantilla, dos hombres, ambos funcionarios de carrera.

El primero de ellos se incorpora el catorce de septiembre, en comisión de servicios como policía local (Grupo C1. Nivel 18). Con una jornada laboral de 35 horas semanales, a turnos.

El segundo, en fecha tres de noviembre, funcionario de carrera con habilitación nacional (Grupo A1. Nivel 28). Ocupa la plaza de interventor hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año 2020, lo hace en sustitución de quien había ejercido el puesto desde el tres de agosto de 2017, una funcionaria, habilitada nacional que cesa en el Ayuntamiento con fecha treinta y uno de octubre. Ambos tenían jornada de 35 horas semanales, en horario continuo.

Proceso de selección

En general, la selección del personal se realiza de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, aprobado por el pleno del Ayuntamiento al aprobar los Presupuestos de Ingresos y Gastos para cada ejercicio, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garantizan en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La Oferta de Empleo contiene todas las plazas dotadas en presupuesto y que se hallen vacantes, indicando las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario, y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

Las estrategias de reclutamiento en el Ayuntamiento que más se utilizan son las convocatorias de empleo público, las bolsas temporales y las bolsas de empleo de la oficina de empleo del municipio. Las vacantes se difunden a través de publicación en tableros de anuncio, página web y, según las vacantes, en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y extracto en el Boletín Oficial del Estado.

El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción no es inclusivo en cuanto al sexo.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 20/52 |



En las ofertas de empleo, no se menciona el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Ayuntamiento de Palomares del Río necesita revisar, actualizar y desarrollar los instrumentos básicos de organización del personal, con el objetivo de mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios municipales.

Un proyecto de trabajo con el alcance indicado debe partir, de la realización de un análisis en profundidad de la situación del personal y la organización municipal, con el fin de conocer la realidad organizativa y su adaptación a las nuevas exigencias que en lo relativo a la prestación de servicios que se están produciendo en el municipio, en opinión de las personas entrevistadas.

Será primordial analizar los problemas que, en el ámbito de los trabajos a realizar, se están generando y sus implicaciones a nivel organizativo, para, después, buscar una solución adecuada y ajustada a la normativa vigente. A partir de ello, se deberá llevar a cabo un análisis en profundidad, del contenido actual de los puestos de trabajo y, en coherencia con ese análisis, realizar la correspondiente configuración, descripción y valoración de dichos puestos por trabajo de igual valor e incorporando la perspectiva de género.

Promoción.

No se han producido promociones internas para el personal laboral, en los años analizados, a pesar de lo prescrito por el Convenio Colectivo del año 2007 y el actual en vigor aprobado el 18 de diciembre de 2019 por las partes negociadoras y el 13 de enero de 2021 por el pleno del Ayuntamiento.

Tres personas, dos hombres y una mujer, desde el año 2018, en el departamento de limpieza y dos en el departamento de Vías Públicas, han visto ampliadas determinadas responsabilidades en el ejercicio de su función, de forma pactada y con la correspondiente compensación económica.

En general, el sistema de promoción profesional, tanto para el personal funcionario como laboral, se basa en la experiencia y formación, valorándose: cursos, antigüedad y

estudios académicos oficiales. El personal puede consolidar un nivel superior en un grado correspondiente a su puesto de trabajo, con un máximo de dos niveles en cada grupo o puesto ocupado sin exceder el máximo del intervalo establecido para cada grupo de pertenencia.

Las personas entrevistadas entienden que, en las promociones, de producirse, no inciden negativamente las responsabilidades familiares de las posibles personas candidatas y que, las personas que trabajan a tiempo parcial, en la práctica, no tienen las mismas posibilidades a la hora de promocionar internamente. En cuanto a la posible incidencia de los sesgos inconscientes de género en las decisiones adoptadas en los procesos de promoción, es mayoritaria la opinión que manifiesta que pudieran incidir.

Contratación.

Concluido el proceso de selección, quienes lo hubieran superado serán nombrados y nombradas trabajadoras fijas hasta el límite de plazas anunciadas y que se hallen dotadas presupuestariamente; previamente para adquirir la condición de trabajador o trabajadora fija de plantilla, además de superar las pruebas de selección, establecidas en la convocatoria, se debe superar un período de prueba en función de la tipología de contratación, sin que se determinen periodos de prácticas, ni formación para el acceso, tampoco la obligatoria.

El Convenio colectivo del Ayuntamiento en vigor, nada establece en relación a períodos de prueba del personal laboral temporal.

Formación.

El Ayuntamiento de Palomares del Río no cuenta con un Plan de formación propio, por lo que nos referimos aquí a la participación del personal en los cursos de las diferentes instituciones y organismos gestores y proveedores de formación continua dirigida al personal laboral y al funcionariado de las distintas administraciones.

Durante los últimos años, las diferentes instituciones y organismos gestores y proveedores de formación

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 21/52 |



dirigida al personal de las Administraciones Públicas han potenciado la teleformación como instrumento que permite incrementar el número de personas participantes en las distintas acciones formativas ofertadas. Este tipo de cursos se ha generalizado entre el personal perteneciente al Ayuntamiento de Palomares del Río, según la información facilitada en las entrevistas estructuradas y, al no precisar gasto, en un gran número, ni coincidir con la jornada laboral, el Ayuntamiento solo conoce el dato de la inscripción del personal en estos cursos, a través de la solicitud que deben realizar a la persona responsable del departamento de personal.

Si la formación es presencial, desde el Ayuntamiento se tiene constancia de la participación del personal ya que, para su solicitud, se necesita la conformidad de la persona responsable del departamento de recursos humanos y, para ello, deben estar autorizadas por la persona responsable de la delegación.

La formación presencial suele realizarse en horario de mañana y tarde. El Ayuntamiento no compensa las horas no remuneradas y suelen impartirse en Sevilla, en instalaciones de la Diputación, si bien, para determinadas materias, se han desplazado el personal formador a instalaciones del Ayuntamiento de Palomares del Río.

De forma voluntaria las personas que reciben formación pueden actualizar su perfil formativo, sin que el departamento de recursos humanos requiera de dicha actualización.

La formación que contemplan los planes agrupados a los que se adscribe el Ayuntamiento- promovidos desde la Diputación provincial de Sevilla, Federación Española de Municipios y provincias y Federación Andaluza de Municipios y provincias – mayoritariamente-, es una formación continua para el reciclaje del personal y no obligatoria. En ocasiones, se ha introducido algún curso sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en dicha formación, incluyéndose la igualdad de género de forma transversal en el plan, según la descripción de contenidos que se hace desde las instituciones organizadoras.

El departamento de igualdad del Ayuntamiento diseña formación específica sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigida al personal laboral y funcionariado, fundamentalmente talleres cortos de 2 a 6 horas de duración. En esta formación suelen participar más mujeres que hombres. En los departamentos masculinizados, participan hombres, pero en aquellos que cuentan con presencia femenina o son departamentos equilibrados en cuanto a la composición, es mayoritaria la participación de trabajadoras.

Preferentemente, según las entrevistas realizadas, el personal al servicio del Ayuntamiento participa en el Plan formativo agrupado de la Diputación provincial de Sevilla, desarrollado por el área del Empleado Público, planificado atendiendo al resultado de la detección de necesidades formativas realizada por la Diputación provincial de Sevilla y la solicitud, según necesidades, que pueden realizar los 119 Municipios adheridos de la provincia. El Ayuntamiento solicita, en ocasiones, algún tipo de formación específica a la Diputación, si bien, no tiene detectada las necesidades formativas de su personal. También, nos señalan en las entrevistas que, pudiera ocurrir, que las personas trabajadoras del Ayuntamiento participen en esta solicitud de forma personal, al ser posible.

A lo largo del año 2019, a través de dicho Plan, se han realizado un total 51 cursos impartidos en 82 acciones formativas (31 acciones formativas a distancia y 51 presenciales).


No existe un departamento dentro del organigrama municipal al que se dirija en mayor medida la formación, ya que la mayoría de la ofertada es transversal, lo que dificulta la formación continua y de reciclaje del personal destinado en los departamentos de vías públicas y servicios públicos.

El personal funcionario de la policía local, también participa en la formación impartida por el Instituto de Emergencias y Seguridad Pública de Andalucía (IESPA), centro de formación dependiente de la Secretaría General de Interior y Espectáculos Públicos de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, de la Junta de Andalucía que tiene como finalidad enriquecer el capital humano de los servicios de seguridad pública mediante su capacitación a través de la formación, la innovación y la excelencia, con el compromiso de mejorar la calidad de los referidos servicios. La policía local ha recibido formación específica en violencia de género.

5.4.- Clasificación profesional y transparencia retributiva.

Clasificación profesional.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 22/52 |



Distribución por sexo según nivel de estudios exigido para el acceso a la función pública.

El personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río se clasifica, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

1. Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exige estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
2. Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2. Al personal funcionario clasificado en el grupo C1, se le exige para el acceso a la función pública, el título de bachiller o técnico; al personal encuadrado en el grupo C2, el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

El personal laboral, en cinco grupos, según la titulación exigida para el acceso:

1. Grupo 1: Título universitario de grado (doctorado, licenciaturas, ingenierías superiores y arquitecturas).
2. Grupo 2: Título académico de Técnico Superior (ingeniería técnica, arquitectura técnica, diplomaturas universitarias o formación profesional de tercer grado).
3. Grupo 3: Título de bachiller o formación profesional de segundo grado.
4. Grupo 4: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, graduado escolar o formación profesional de primer grado.
5. Grupo 5: Certificado de escolaridad.

Según el nivel exigido para el acceso, el grupo de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Palomares del Río más numeroso es al que se le ha exigido para el acceso el certificado de escolaridad. Se encuadra en este grupo el 39,56% de las y los

efectivos, seguido de quienes tienen el título de graduado en educación secundaria obligatoria, con el 34,70%.

El 26,53% del personal al servicio del Ayuntamiento, acreditó para el acceso tener el título de bachiller o técnico y, el 13,19%, el título universitario de grado.

| NIVEL DE ESTUDIOS. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|---|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Título universitario de grado. | 6 | 6 | 12 | 13,19 | 12,24 | 14,29 | 50 | 50 |
| Título académico de Técnico Superior. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Título de bachiller o técnico. | 13 | 5 | 18 | 19,78 | 26,53 | 11,90 | 72,22 | 27,77 |
| Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. | 17 | 8 | 25 | 27,47 | 34,70 | 19,05 | 68 | 32 |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 23/52 |



| | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Certificado de escolaridad. | 13 | 23 | 36 | 39,56 | 26,53 | 54,76 | 36,11 | 63,88 |
|------------------------------------|----|----|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|

Tabla nº16. Clasificación del personal según nivel de estudios exigidos para el acceso. Año 2020.

Entre los trabajadores varones, el 34,70% acreditó el título de graduado en educación secundaria obligatoria, el 26,53%, el certificado de escolaridad y el título de bachiller técnico y, el 12,24%, el título universitario de grado.

Entre las mujeres, al 54,76% de las trabajadoras del Ayuntamiento se le exigió el certificado de escolaridad, al 19,05%, el título de graduado en educación secundaria obligatoria, al 14,29%, el título universitario de grado y, el título de bachiller o técnico, lo acreditó el 11,90% de las trabajadoras.

Según el nivel de estudios acreditados, existe composición de equilibrio pleno (50%), entre el personal que acredita un título universitario de grado y, en el resto de niveles de estudios, existe una composición de desequilibrio. Por mayoría de hombres, entre quienes tienen el título de bachiller o técnico y el título de graduado en educación secundaria obligatoria y, por mayoría de mujeres, entre quienes tienen el certificado de escolaridad.

Distribución por sexo según grupo de clasificación profesional.

a.- Personal funcionario.

El 45,45% del personal funcionario en el Ayuntamiento de Palomares del Río se clasifica en el grupo C1; el 24,24% en el grupo C2 y, el resto, esto es el 30,30%, en los grupos A1 y A2.

Entre los funcionarios varones, el grupo mayoritario es el C1, donde se encuadra el 57,14% del personal, seguido del grupo C2 (19,05%), grupo A2 (14,29%) y, por último, el grupo A1 (9,52%).

Entre las funcionarias, el grupo mayoritario es el C2, clasificándose en este grupo, el 33,33% de la plantilla de funcionarias del Ayuntamiento, seguido de los grupos A1 y C1, donde se integran el 25% del personal en cada uno de ellos. El grupo menos numeroso, entre las funcionarias, es el grupo A2, con un 16,66%.

| GRUPOS DE CLASIFICACIÓN | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|-------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| A1 | 2 | 3 | 5 | 15,15 | 9,52 | 25 | 40 | 60 |
| A2 | 3 | 2 | 5 | 15,15 | 14,29 | 16,66 | 60 | 40 |
| C1 | 12 | 3 | 15 | 45,45 | 57,14 | 25 | 80 | 20 |
| C2 | 4 | 4 | 8 | 24,24 | 19,05 | 33,33 | 50 | 50 |

Tabla nº17. Personal funcionario por grupos de clasificación.

Existe una composición de equilibrio pleno (50%) entre el personal clasificado en el grupo C2, situación de equilibrio en los grupos A1 y A2 y, una situación desequilibrada por mayoría de hombres, en el grupo C1.

Gráfico nº6. Proporción hombres y mujeres según grupo de clasificación.

b.- Personal laboral.

El personal laboral mayoritario en el Ayuntamiento de Palomares del Río es el que se encuadra en el grupo

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 24/52 |



5, con una composición del 62,07% de la plantilla, siguiéndole el grupo 4, con el 29,31%, el grupo 3 (5,17%) y, por último, el grupo 1, con el 3,45% del personal laboral clasificado en dicho grupo.

| GRUPOS DE CLASIFICACIÓN | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|-------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Grupo 1 | 1 | 1 | 2 | 3,45 | 3,57 | 3,33 | 50 | 50 |
| Grupo 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Grupo 3 | 1 | 2 | 3 | 5,17 | 3,57 | 6,66 | 33,33 | 66,66 |
| Grupo 4 | 13 | 4 | 17 | 29,31 | 46,43 | 13,33 | 76,47 | 23,53 |
| Grupo 5 | 13 | 23 | 36 | 62,07 | 46,43 | 76,66 | 36,11 | 63,88 |

Tabla nº18. Personal laboral por grupos de clasificación. Años 2020-2019.

Los trabajadores varones se encuadran de forma mayoritaria en el grupo 4 y 5 (46,43% de participación en cada grupo), siendo minoritaria su clasificación en el grupo 3 (3,57% de los efectivos) y en el grupo 1 (3,57%).

El 76,66% de las trabajadoras se clasifican en el grupo 5, seguidas de quienes se integran en el grupo 4 (13,33%), grupo 3 (6,66%) y, grupo 1 (3,33%).

Existe una composición de equilibrio pleno, en el grupo 1. En el resto de grupos existe una composición desequilibrada; por mayoría de hombres, en el grupo 4 y, por mayoría de mujeres en el grupo 3 y 5.

Los trabajadores varones se encuadran de forma mayoritaria en el grupo 4 y 5 (46,43% de participación en cada grupo), siendo minoritaria su clasificación en el grupo 3 (3,57% de los efectivos) y en el grupo 1 (3,57%).

El 76,66% de las trabajadoras se clasifican en el grupo 5, seguidas de quienes se integran en el grupo 4 (13,33%), grupo 3 (6,66%) y, grupo 1 (3,33%).

Existe una composición de equilibrio pleno, en el grupo 1. En el resto de grupos existe una composición desequilibrada; por mayoría de hombres, en el grupo 4 y, por mayoría de mujeres en el grupo 3 y 5.

Distribución por sexo según nivel.

Los grupos, y los puestos de trabajo, se clasifican en función de su nivel. Existen treinta niveles diferentes en la Administración Pública. En el Ayuntamiento de Palomares del Río, los siguientes:

a.- Personal funcionario.

1. Grupo A1: Nivel 28 y 30.
2. Grupo A2: Nivel 20 y 22.
3. Grupo C1: Nivel 17, 18 y, 20.
4. Grupo C2: Nivel 17.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 25/52 |



b.- Personal laboral.

1. Grupo 1: Nivel 24.
2. Grupo 3: Nivel 16.
3. Grupo 4: Nivel 14 y 15.
4. Grupo 5: Nivel 11.

El 39,55% del personal al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río, se encuadra en el nivel 11; el 16,48% en el 14 y, el 12,08%, en el nivel 18. El resto, esto es el 31,89% del personal, en el resto de niveles que se señalan en este informe.

Los hombres, se clasifican de forma mayoritaria, en el nivel 11 (26,54%), el nivel 14 (22,45%) y, en el nivel 18 (20,41%). El resto del personal masculino, esto es, el 30,60% del personal, en el resto de niveles. Se clasifican en todos los niveles, salvo en el 30.

Las trabajadoras, también de forma mayoritaria, en el nivel 11 (54,76%), el nivel 17 (11,91%) y, en el nivel 14 (9,53%). El resto del personal femenino, esto es, el 23,80%, en el resto de niveles. Se clasifican en todos los niveles, salvo en el nivel 15.

| NIVELES DE CLASIFICACIÓN | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|--------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Nivel 30. | 0 | 1 | 1 | 1,10 | 0 | 2,38 | 0 | 100 |
| Nivel 28. | 2 | 2 | 4 | 4,40 | 4,08 | 4,76 | 50 | 50 |
| Nivel 24. | 1 | 1 | 2 | 2,20 | 2,04 | 2,38 | 50 | 50 |
| Nivel 22. | 3 | 1 | 4 | 4,40 | 6,12 | 2,38 | 75 | 25 |
| Nivel 20. | 2 | 2 | 4 | 4,40 | 4,08 | 4,76 | 50 | 50 |
| Nivel 18. | 10 | 1 | 11 | 12,08 | 20,41 | 2,38 | 90,91 | 9,09 |
| Nivel 17. | 4 | 5 | 9 | 9,89 | 8,16 | 11,91 | 44,44 | 55,55 |
| Nivel 16. | 1 | 2 | 3 | 3,30 | 2,04 | 4,76 | 33,33 | 66,66 |
| Nivel 15. | 2 | 0 | 2 | 2,20 | 4,08 | 0 | 100 | 0 |
| Nivel 14. | 11 | 4 | 15 | 16,48 | 22,45 | 9,53 | 73,33 | 26,66 |
| Nivel 11. | 13 | 23 | 36 | 39,55 | 26,54 | 54,76 | 36,11 | 63,88 |

Tabla nº19. Personal por grupos de clasificación. Años 2020-2019.

Existe una participación de equilibrio pleno (50%/50%) en el nivel 28,24 y, 20; de equilibrio, con mayoría de mujeres, en el nivel 17.

En el resto de niveles, la situación es de desequilibrio; por mayoría de hombres, en los niveles: 22,18 y, 14; por mayoría de mujeres, en los niveles: 30, 16 y, 11.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 26/52 |



Existe una participación de equilibrio pleno (50%/50%) en el nivel 28,24 y, 20; de equilibrio, con mayoría de mujeres, en el nivel 17.

En el resto de niveles, la situación es de desequilibrio; por mayoría de hombres, en los niveles: 22,18 y, 14; por mayoría de mujeres, en los niveles: 30, 16 y, 11.

Distribución por sexo según categoría profesional.

En el Ayuntamiento de Palomares del Río, existen las siguientes categorías profesionales, según la vinculación jurídica del personal:

a.- Personal funcionario.

El personal funcionario se encuentra clasificado en nueve categorías profesionales.

| CATEGORÍAS PROFESIONALES. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres (Total hombres) | % Mujeres (Total mujeres) | % Hombres Proporción | % Mujeres Proporción |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|-------|---------------------------|---------------------------|----------------------|----------------------|
| Secretario/a general. | 0 | 1 | 1 | 3,03 | 0 | 8,33 | 0 | 100 |
| Tesorero/a. | 0 | 1 | 1 | 3,03 | 0 | 8,33 | 0 | 100 |
| Interventor/a. | 1 | 0 | 1 | 3,03 | 4,76 | 0 | 100 | 0 |
| Jefatura de negociado. | 4 | 3 | 7 | 21,21 | 19,05 | 25 | 57,14 | 42,86 |
| Jefatura de sección. | 1 | 0 | 1 | 3,03 | 4,76 | 0 | 100 | 0 |
| Jefatura de policía local. | 1 | 0 | 1 | 3,03 | 4,76 | 0 | 100 | 0 |
| Educador/a social. | 0 | 1 | 1 | 3,03 | 0 | 8,33 | 0 | 100 |
| Policía local. | 10 | 1 | 11 | 33,33 | 47,62 | 8,33 | 90,90 | 9,09 |
| Personal auxiliar administrativo. | 4 | 5 | 9 | 27,27 | 19,05 | 41,67 | 44,44 | 55,55 |

Tabla nº20. Clasificación del personal funcionario según clasificación profesional.

Gráfico nº7. Proporción hombres-mujeres según clasificación profesional.

Mayoritariamente el personal funcionario se encuadra en las categorías de policía local (33,33%), personal auxiliar de administración (27,27%) y, jefaturas de negociado (21,21%). En el resto de categorías se encuadra una sola persona.

Los hombres se clasifican en todas las categorías, salvo en la de secretario/a general, tesorero/a y, educador/a social; las mujeres, en todas, salvo en la de interventor/a, jefatura de sección y, jefatura de policía local.

Entre los hombres, las categorías profesionales en las que se clasifican un mayor número de efectivos son las de jefatura de negociado, policía local y, la de personal auxiliar de administración. Entre las mujeres, las de personal auxiliar de administración y, jefatura de negociado.

Entre aquellas categorías profesionales en las que se encuadra, más de una persona, existe composición equilibrada en la de jefatura de negociado y la de personal auxiliar de administración. Desequilibrio, en la policía local.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 27/52 |



b.- Personal laboral.

El personal laboral se encuentra clasificado en las siguientes categorías profesionales, clasificadas por grupo.

Grupo 1.

| CATEGORÍAS PROFESIONALES. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres IDIS | % Mujeres ICON | % Hombres ICON | % Mujeres ICON |
|---------------------------|---------|---------|--------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Técnico/a superior. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |
| Psicólogo/a. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |

Tabla nº21. Clasificación del personal laboral según clasificación profesional. Grupo 1.

Grupo 3.

| CATEGORÍAS PROFESIONALES. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres IDIS | % Mujeres ICON | % Hombres ICON | % Mujeres ICON |
|-------------------------------------|---------|---------|--------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal de coordinación deportiva. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Agente de dinamización juvenil. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |
| Dinamizador/a mujer. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |

Tabla nº22. Clasificación del personal laboral según clasificación profesional. Grupo 3.

Grupo 4.

| CATEGORÍAS PROFESIONALES. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres IDIS | % Mujeres ICON | % Hombres ICON | % Mujeres ICON |
|--------------------------------------|---------|---------|--------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Monitor/a sociocultural. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Personal auxiliar de informática. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Personal auxiliar de administración. | 2 | 1 | 3 | 3,44 | 7,14 | 3,33 | 66,66 | 33,33 |
| Personal auxiliar de biblioteca. | 1 | 2 | 3 | 1,72 | 3,57 | 6,66 | 33,33 | 66,66 |
| Oficial/a 1ª de | 2 | 1 | 3 | 3,44 | 7,1 | 3,33 | 66,66 | 33,33 |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 28/52 |



| | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|------|------|---|-----|---|--|
| Ordenería. | | | | | 4 | | | | |
| Oficial 1ª de mantenimiento. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |
| Oficial/a de mantenimiento general. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |
| Oficial/a de mantenimiento. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |
| Oficial/a de albañilería. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |
| Oficial/a de cementerio. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |
| Ordenanza-chófer. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 | |

Tabla nº23. Clasificación del personal laboral según clasificación profesional. Grupo 4.

Grupo 5.

| CATEGORÍAS PROFESIONALES. | Hombres | Mujeres | Total. | % | % Hombres IDIS | % Mujeres ICON | % Hombres ICON | % Mujeres ICON |
|---|---------|---------|--------|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Personal auxiliar de administración. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |
| Personal auxiliar de ayuda a domicilio. | 1 | 6 | 7 | 12,07 | 3,57 | 20 | 14,28 | 85,72 |
| Operario/a de limpieza de edificios. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |
| Peón/a de limpieza de edificios. | 0 | 14 | 14 | 24,14 | 0 | 46,66 | 0 | 100 |
| Peón de limpieza viaria. | 4 | 0 | 4 | 6,89 | 14,28 | 0 | 100 | 0 |
| Peón/a de albañilería. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Peón polideportivo. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Operario de mantenimiento general. | 3 | 0 | 3 | 5,17 | 10,71 | 0 | 100 | 0 |
| Operario polideportivo. | 2 | 0 | 2 | 3,45 | 7,14 | 0 | 100 | 0 |
| Conserje de mantenimiento. | 1 | 0 | 1 | 1,72 | 3,57 | 0 | 100 | 0 |
| Monitor/a de salones. | 0 | 1 | 1 | 1,72 | 0 | 3,33 | 0 | 100 |

Tabla nº24. Clasificación del personal laboral según clasificación profesional. Grupo 5.

Transparencia retributiva.

Estructura salarial.

La estructura salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río queda fijada, según los datos facilitados por el departamento de personal, de la forma siguiente:

1.- Retribuciones básicas:

1. Sueldo base.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 29/52 |



2. Trienios.
3. Pagas extraordinarias.

2.- Retribuciones complementarias:

1. Complemento de destino.
2. Complemento específico.
3. Guardias.
4. Horas extraordinarias.

Análisis de la brecha salarial existente según estructura salarial.

La brecha salarial general según el salario bruto efectivo es del 16,19% y del 10,80%, en base al salario bruto equiparado.

Por grupos de clasificación, existe brecha salarial en base al salario bruto efectivo, por encima del 25%, en el grupo 1, siendo esta del -44,97%; en el salario bruto equiparado, la brecha salarial del grupo 1, es del 5,82%. No produciéndose ninguna otra brecha por encima del 25%, en el resto de grupos de clasificación.

Según el salario base efectivo, la brecha salarial es del 8,65%; siendo del 1,77%, en el salario base equiparado. Por grupos de clasificación existe brecha salarial en el salario base efectivo en el grupo 1 (-50%); dicha brecha se corrige en el salario base equiparado, siendo del 3,34%.

En base a trienios, la brecha salarial es del 14,64%; respecto a los grupos de clasificación superan el 25%, la brecha en base a trienios en el grupo 1 y, en el grupo 5, debido a la mayor antigüedad de los hombres en dichos grupos.

En base a pagas extraordinarias efectivas, la brecha es del 11,34% y, del 4,53%, en las pagas extraordinarias equiparadas. Por grupos de clasificación, la única brecha por encima del 25%, se produce en el grupo 1, en las pagas extraordinarias efectivas, corrigiéndose hasta el 3,35%, en las pagas extraordinarias equiparadas.

Según el complemento de destino efectivo, la brecha salarial es del 11,10%; según el equiparado del 4,78%. Por grupos de clasificación no existe brecha salarial por encima del 25% en las percepciones equiparadas por complemento.

La brecha salarial en base al complemento específico efectivo es del 13,89%; según el equiparado del 6,72%. Por grupos de clasificación no existe brecha salarial por encima del 25% en las percepciones efectivas ni en las equiparadas.

Ninguna trabajadora recibe retribuciones en base al complemento específico denominado guardias, que viene a gratificar el trabajo realizado durante todos los días de Feria y Fiestas patronales, estableciéndose una guardia especial en el Recinto ferial. Son tres trabajadores varones del grupo 4, quienes reciben dicha gratificación.

Existe brecha salarial por encima del 25%, en las retribuciones por horas extraordinarias. La brecha es del 63,49%; catorce trabajadores varones reciben esta remuneración frente a seis trabajadoras.

Por grupos de clasificación, reciben esta remuneración 5 trabajadores del grupo 4 y, 9 trabajadores del grupo 4; entre las mujeres, 1 trabajadora del grupo 3 y, 5 trabajadoras del grupo 5, todas ellas con jornadas parciales.

Las brechas salariales existentes en el Ayuntamiento son debidas: a) mayor antigüedad de los trabajadores varones, b) mayor número de jornadas parciales de las trabajadoras y, c) segregación horizontal existente.

5.5.- Condiciones de trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la alcaldesa, que es quién tiene las competencias en materia de recursos humanos. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo es facultad del Ayuntamiento, no obstante, éste informa a la representación sindical antes de ponerlos en

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 30/52 |



práctica, negociándolos a través de la Mesa general de negociación.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada laboral completa del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río, es en la actualidad de 35 horas semanales, hasta que una norma legal permita a las Administraciones Públicas, de forma permanente o temporal, el establecimiento de una jornada de trabajo distinta a la general de 37,5 horas y/o la fijada con carácter general para la Administración General del Estado; o en el caso de que esta autorización esté sometida al cumplimiento por la Administración de concretos requisitos; por el mismo número de horas de trabajo se rige el personal funcionario. La jornada máxima anual es, por tanto, de 1582 horas.

Como se muestra en la tabla, el 87,92% de la plantilla del Ayuntamiento, cuenta con una jornada de 35 horas semanales; el resto, esto es el 12,08% - 11 personas – cuenta con una jornada parcial, de distinta intensidad horaria.

| Tipo de Jornada. | Hombres | Mujeres | Total | % (total plantilla). | % Hombres (total plantilla) | % Mujeres (total plantilla) | % Hombres (total plantilla Hombres) | % Mujeres (total plantilla Mujeres) |
|-------------------|---------|---------|-------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Jornada completa. | 47 | 33 | 80 | 87,92 | 95,92 | 78,57 | 58,75 | 41,25 |
| Jornada parcial. | 2 | 9 | 11 | 12,08 | 4,08 | 21,43 | 18,19 | 81,81 |

Tabla nº25. Distribución del tiempo de trabajo.

Gráfico nº8. Proporción hombres y mujeres por tipo de jornada.

Entre los hombres el 95,92% cuenta con una jornada completa y el 4,08%, con una jornada parcial, frente a 78,57% de las mujeres que cuentan con una jornada completa y, el 21,43%, que tiene jornada parcial.

Existe una representación equilibrada con mayoría de hombres, entre quienes tienen una jornada completa, por el contrario, no existe equilibrio entre las y los trabajadores que cuentan con una jornada parcial, ya que el 81,81% de las personas que tienen jornada parcial en el Ayuntamiento de Palomares del Río, son mujeres.

Por vinculación jurídica, el 100% de quienes cuentan con una jornada completa, es personal funcionario.

Como se ha señalado con anterioridad, la intensidad horaria de las jornadas parciales, varía en el Ayuntamiento de Palomares del Río: 30 horas/semana, 26,25 horas/semana, 20 horas/semana y, 17,5 horas/semana.

Dos trabajadoras han solicitado la reducción de jornada por motivos de cuidados a menores y/o dependientes (jornada parcial voluntaria); el resto, esto es, el 81,81% (9), son jornadas parciales involuntarias, derivadas de las condiciones de trabajo, produciéndose todas ellas en puestos de trabajo feminizados.

La jornada laboral completa se distribuye de lunes a viernes y en jornada continuada desde las 8,00 horas hasta las 15,00h, salvo para los siguientes colectivos de trabajadores y trabajadoras:

a.- Operarios y operarias de limpieza viaria, de lunes a viernes de 8,00 a 14,00 horas, y el sábado, de 8,00 a 13,00 horas, estableciéndose un servicio de rotación por parte de este personal de limpieza viaria para descansar dos sábados fijos o tres cuando el servicio así lo permita; quienes descansen cada semana, completarán su jornada de

trabajo en cómputo semanal incrementándose su jornada diaria en una hora, de lunes a viernes, terminando cada día a las 15,00 horas.

b.- Operarios y operarias de limpieza de edificios, de 15,00 hasta las 22,00 horas, salvo quienes estén

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 31/52 |



asignados o asignadas a limpieza de colegios, que tendrán horario de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes, durante el calendario escolar.

c.- La policía local, que distribuye sus jornadas por turnos semanales de mañana-tarde-noche, siempre que es posible.

| Tipo de Jornada. | Hombres | Mujeres | Total | % (total plantilla). | % Hombres (total plantilla) | % Mujeres (total plantilla) | % Hombres (total plantilla Hombres) | % Mujeres (total plantilla Mujeres) |
|-----------------------------|---------|---------|-------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Jornada continua de mañana. | 34 | 26 | 60 | 65,93 | 69,39 | 61,90 | 56,64 | 43,33 |
| Jornada continua de tarde. | 3 | 15 | 18 | 19,78 | 6,12 | 35,72 | 16,64 | 83,33 |
| A turnos. | 12 | 1 | 13 | 14,29 | 24,49 | 2,38 | 92,31 | 7,69 |

Tabla nº26. Distribución de la plantilla por jornada laboral.

Gráfico nº9. Proporción hombres y mujeres según distribución de la jornada.

El 85,71% de la plantilla tiene jornada continua y, el 14,29%, jornada a turnos (policía local). De entre la plantilla cuenta con jornada continua, el 65,93%, trabaja en horario de mañana y, el 19,78%, en horario de tarde.

Por sexo, el 75,51% de los hombres tienen jornada continua (el 69,39% en horario de mañana y, el 6,12% en horario de tarde) y, el 24,49%, jornada a turnos. Entre las mujeres, el 97,62%, tiene jornada continua (61,90% en horario de mañana y, el 35,72%, en horario de tarde) y, el 2,38%, (1), a turnos.

Existe participación equilibrada, con mayoría de hombres, entre quienes trabajan en jornada continua de mañana y, falta de equilibrio por mayoría de hombres entre quienes

trabajan a turnos y, por mayoría de mujeres, entre quienes tienen una jornada continua de tarde.

Ausencias justificadas y no justificadas.

Las ausencias durante la jornada, salvo el tiempo denominado pausa para el desayuno, solo podrán producirse por las necesidades del servicio o siempre que hayan sido previamente autorizadas, o por razones de urgencia inexcusable, lo cual requiere comunicación previa ante la persona responsable del área o responsable de personal, con su correspondiente justificación posterior.

Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia, se deberán comunicar ante el personal responsable del servicio, en ese mismo día, y su justificación al día siguiente.

En los supuestos de ausencia parcial al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a consulta, prueba o tratamientos médicos, dicho periodo de tiempo se considerará como trabajo efectivo, siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el empleado público su asistencia y la hora de la cita.

Se autoriza hasta tres días laborables en el año natural, de ausencia en el puesto de trabajo, motivadas por enfermedad o accidente que no determinen la incapacidad temporal, los cuales podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente de la empleada o empleado municipal que le impidan acudir al trabajo, pero no den lugar a incapacidad temporal. Se deberá avisar al Servicio, lo antes posible, de la ausencia y de su duración previsible. La justificación se realizará en el momento de la incorporación al puesto de trabajo, aunque se trate de un solo día, presentándose, un informe o certificado médico que constate la existencia de un problema de salud que imposibilita la asistencia al trabajo pero que no da lugar a la incapacidad temporal; si la circunstancia le imposibilitara a la persona trabajadora la asistencia al médico para la justificación, bastaría con una declaración jurada en la que conste su enfermedad o accidente.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 32/52 |



El departamento de personal no cuenta con registros de las ausencias no justificadas del personal que permita ofrecer estadísticas y datos desagregados por género en este apartado.

Trabajo efectivo, nocturno y trabajo en festivo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos relativos a pausas reglamentarias, desplazamientos y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

El personal puede disfrutar de una pausa de treinta minutos en su jornada de trabajo diaria. El momento de su disfrute será a su libre elección, salvo necesidades concretas del servicio y en el caso de quienes tienen funciones de atención al público, que habrán

de establecer los turnos que sean precisos. Este periodo de treinta minutos será computable como tiempo de trabajo efectivo.

La plantilla tiene derecho a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrumpidas, preferentemente en sábado y domingo, salvo los casos en que la especialidad del servicio lo requiera. Quienes no puedan disfrutar de 48 horas seguidas durante el sábado por razón de su puesto, pueden pactar el disfrute de esas 48 horas en diferentes días de la semana, siempre respetando un intervalo mínimo de descanso de un día y medio ininterrumpido.

Se entiende por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas de la mañana, aunque si tres horas o más de la jornada se realiza en esa franja horaria, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Tienen la consideración de festivos a todos los efectos y para todo el personal las siguientes fechas:

- a.- Fiestas Nacionales: las indicadas por el Estado.
- b.- Fiestas de la Comunidad: las señaladas por la Comunidad autónoma de Andalucía.
- c.- Fiestas locales: las establecidos por el pleno de la Corporación municipal.

Las horas realizadas desde las 14,00 horas hasta las 6,00 horas del día siguiente, en los días de feria de la localidad y fiestas patronales, así como los sábados y vísperas de festivo, pese a no tener éstos la consideración de festivos, son abonadas como horas extra festivas.

Vacaciones.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río tiene derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio, de un período de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o, si el tiempo trabajado fuese menor, los que le correspondan en proporción, redondeándose en exceso la cantidad resultante, cuando haya lugar a ello. En el caso del personal con régimen de trabajo a turnos, el período de vacaciones retribuidas es de 31 días naturales.

El periodo de vacaciones estivales está comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, preferentemente. Las vacaciones pueden ser disfrutadas fuera del periodo antes citado a petición de la persona trabajadora, previa comunicación al departamento de personal y aceptación de quien ostente la responsabilidad de área y de acuerdo a las necesidades del servicio.


La solicitud de vacaciones se presenta por escrito entre el 1 de enero y el 31 de marzo, debiendo el Ayuntamiento resolver antes del 30 de abril. En caso de que transcurrido dicho plazo, la persona interesada no haya recibido resolución escrita, habrá de entender aceptada su petición por silencio positivo. Quienes no realicen su solicitud en

el periodo indicado, disfrutarán sus vacaciones atendiendo a las necesidades del servicio, sin que pudiera corresponderles días de compensación alguno.

Cuando por razones del servicio, la trabajadora o trabajador no pueda elegir voluntariamente su periodo de vacaciones en el periodo estival preferente, se le premia, en caso de que opte por periodos de cinco días, con un día de descanso compensatorio por cada dos periodos de cinco días.

La plantilla puede solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en periodos de cinco días hábiles

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 33/52 |



consecutivos, pudiendo fraccionar excepcionalmente por días.

El periodo vacacional se disfruta obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con incapacidad temporal por contingencias profesionales o comunes, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o con su ampliación por lactancia, así como con el permiso de paternidad, que imposibilite a la persona a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, podrá hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Para determinar, dentro de un servicio o dependencia, los turnos de vacaciones, se procede del modo siguiente:

a.- la distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los y las empleadas.

b.- en caso de conflicto de intereses, se seguirán los turnos vacacionales de forma rotatoria, en función de años anteriores, y conforme a los siguientes criterios:

- 1º.- Cargas familiares, garantizando, siempre que sea posible en función de las necesidades del servicio, el derecho a disfrutar de las vacaciones junto a su cónyuge, pareja de hecho o cualquier otra relación familiar acreditada.
- 2º.- antigüedad.

El personal tendrá derecho a:

- ✓ El retraso de sus vacaciones, si no puede iniciarlas como consecuencia de baja por enfermedad, una vez establecido el plan definitivo de vacaciones.
- ✓ Al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año, bien por expediente disciplinario, excedencia o finalización de la relación laboral entre Corporación y empleado o empleada, o por incapacidad laboral que impida el disfrute de las mismas dentro del año natural.
- ✓ A la paralización del cómputo de las vacaciones en caso de incapacidad temporal, las cuales podrán ser disfrutadas una vez finalice su incapacidad, y siempre que

no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- ✓ En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales.

- Quince años de servicio: un día hábil.
- Veinte años de servicio: dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

Licencias y permisos retribuidos.

El artículo 17.1 del Convenio colectivo de aplicación en el Ayuntamiento de Palomares del Río, recoge lo establecido sobre esta materia en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el apartado segundo de dicho artículo se regula como proceder en caso de denegación de tales licencias y permisos, estableciéndose que la denegación deberá efectuarse mediante resolución escrita con expresión motivada de las causas que la justifican, dándose posteriormente audiencia a la persona interesada y a los y las representantes de las personas interesadas en los supuestos de disconformidad; pero, nada se establece sobre procedimientos de solicitud y sus plazos, por lo que debiera de observarse.

Según las personas entrevistadas, el personal cuenta con información sobre el particular, ya que han sido informados en asamblea convocada al efecto por el Comité de Empresa.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 34/52 |



No se tienen datos estadísticos desagregados por sexo sobre el grado de utilización de dichas licencias y permisos retribuidos por parte del personal.

Permisos no retribuidos.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río que tenga una antigüedad mínima de tres años, podrá solicitar permiso no retribuido por un período mínimo de un mes y un año como máximo, conservando durante el mismo los derechos laborales inherentes a su condición, excepto el de la percepción de las retribuciones económicas y el devengo de retribuciones por antigüedad. No se podrá solicitar

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se encuentran evaluados los puestos de trabajo en general, los exentos de riesgo en caso de embarazo y durante el período de lactancia.

No se ha incorporado en la evaluación de riesgos psicosociales la perspectiva de género.

En las evaluaciones que se realizan, no se suele analizar los resultados por sexo de manera sistemática.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

El Ayuntamiento no tiene protocolos establecidos sobre el derecho a la desconexión digital y uso de las herramientas informáticas del personal. Tampoco está la materia regulada en el Convenio colectivo de aplicación.

Promoción profesional.

En general, el sistema de promoción profesional, tanto para el personal funcionario como laboral, se basa en la experiencia y formación, valorándose: cursos, antigüedad y estudios académicos oficiales. El personal puede consolidar un nivel superior en un grado correspondiente a su puesto de trabajo, con un máximo de dos niveles en cada grupo o puesto ocupado sin exceder el máximo del intervalo establecido para cada grupo de pertenencia.

La persona trabajadora que realiza funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la dirección del Ayuntamiento y previo informe del comité o, en su caso, de quienes ostentan la representación del personal laboral, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a reclamar la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.


Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la dirección del Ayuntamiento precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante los años analizados no se ha producido ninguna promoción en el Ayuntamiento de Palomares del Río, según la información facilitada.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Según las entrevistas realizadas, a lo largo de los años objeto de análisis no se han producido traslados, desplazamientos, distribuciones irregulares de la jornada o, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido afectar de forma particular a las personas con responsabilidades familiares.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 35/52 |



Inaplicaciones de convenio.

Del año 2017, al 2020, no se han producido inaplicaciones de convenio.

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

El Convenio colectivo de aplicación en el Ayuntamiento de Palomares del Río tiene establecidas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que transcriben las establecidas por la normativa en la actualidad en vigor y que han sido difundidas en Asamblea por el Comité de Empresa a la fecha de aprobación del Convenio colectivo de aplicación.

No se ha podido obtener datos estadísticos desagregados por sexo sobre su grado de utilización.

El Ayuntamiento tiene regulado a través de un Reglamento, la flexibilidad horaria; en estos momentos se encuentra estudiando la posibilidad de implementar el teletrabajo, como fórmula flexible, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Según la información recabada a través de las entrevistas estructuradas realizadas y los cuestionarios de opinión a la plantilla, en el año 2018, se produjo una conducta de acoso sexual entre la plantilla de personal del Ayuntamiento que, al no existir un procedimiento establecido, se resolvió con el máximo sigilo, confidencialidad e intentando satisfacer el interés de la víctima. Una de las personas entrevistadas manifiesta que, según su criterio, no se respetó la presunción de inocencia de la presunta persona acosadora.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha negociado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que contempla:

- a) Una declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimientos de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y un régimen disciplinario.

Los procedimientos de actuación responden a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- b) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- c) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- d) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- e) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- g) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Las partes han negociado medidas de prevención, sensibilización, formación e información para la plantilla que se incorporarán en el plan de medidas del Plan de Igualdad.

5.8.- Violencia de género.

En el Convenio colectivo de aplicación se establece que las faltas de asistencia por violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

Al margen de lo anteriormente señalado, en el Ayuntamiento no existe un protocolo de actuación ante las

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 36/52 |



posibles trabajadoras víctimas de violencia de género. Ni el personal del departamento de recursos humanos, ni quienes componen el Comité de Empresa, tienen formación específica para su atención y tratamiento.

6.- Objetivos y medidas.

6.1.- Objetivos generales.

El plan de medidas que define el Plan de Igualdad, se articula en 8 objetivos generales y 24 objetivos específicos, estructurados en seis ejes de actuación donde se desarrollan 25 medidas.

Son objetivos generales del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Palomares del Río:

1. Promover procesos de reclutamiento, selección y promoción, en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión y de trabajo que facilite el paso a una cultura corporativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.
5. Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.
6. Integración de la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género en la gestión global de la organización.
7. Garantizar el lenguaje no sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y dependencias que conforman la institución.

6.2.- Medidas por ejes de intervención.

Eje 1.- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción profesional.

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 1 | Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y utilización de un lenguaje no sexista, también en las definiciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de acceso. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | 2º semestre de 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Resolución de Alcaldía e instrucción de personal. Número de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y compromiso del Ayuntamiento con la igualdad. Informes de impacto de género. Porcentaje de informes sobre pruebas selectivas realizadas. Correcciones introducidas. Revisión de procesos selectivos. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Porcentaje de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y compromiso del Ayuntamiento con la igualdad. Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas. Evolución del porcentaje anterior una vez establecidas las correcciones o |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 37/52 |



revisados los procesos selectivos.

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 2 | Establecer correcciones en las bases de convocatoria de aquellas categorías laborales en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Establecer en las bases de los procesos de selección de las categorías laborales en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, la tipología de las pruebas prácticas a realizar. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de acceso. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Primer semestre 2023. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Porcentaje de mujeres y hombres cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 3 | Incorporación de la materia relativa a la igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos (y de las bolsas de empleo) temas específicos relacionados con la legislación laboral en materia de igualdad. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de acceso. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en materia de igualdad. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Porcentaje de mujeres y hombres que presentan su candidatura y que superan cada prueba en los procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se ha incorporado temario relativo a la normativa de igualdad de género. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 4 | Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas y/o masculinas, según los puestos estén feminizados o masculinizados. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | No excluir a hombres ni a mujeres en ningún proceso de selección y adecuar el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios de la empresa únicamente la información necesaria y relevante para el puesto. Revisar y corregir los formularios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de acceso. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 38/52 |



| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en materia de igualdad. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Porcentaje de mujeres y hombres que presentan su candidatura y que superan cada prueba en los procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se ha incorporado temario relativo a la normativa de igualdad de género. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 5 | Contratación a tiempo parcial y puestos de trabajo feminizados. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Corregir la mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial en puestos de trabajo feminizados. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <p>Analizar la relación actual existente entre puestos de trabajo feminizados y contratación a tiempo parcial, estableciendo correcciones, en su caso, que eviten la posible existencia de sesgos inconscientes de género.</p> <p>Adoptar la medida de acción positiva para que en los casos de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, y en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia los candidatos/as del sexo menos representado con contrato a tiempo parcial que quieran ampliar su jornada.</p> <p>En los supuestos de contrataciones a tiempo parcial en puestos y/o categorías profesionales en los que existan contrataciones a tiempo parcial previas, adoptar la medida de acción positiva de que, el trabajador o la trabajadora que estuviera desempeñando el puesto a tiempo parcial, pueda ampliar su jornada de trabajo.</p> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de plantilla. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Resolución de Alcaldía. Instrucción de personal. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Nº de contrataciones a tiempo parcial realizadas/año/tipo de puesto (feminizados-masculinizados). Nº de contratos a los que se amplía la jornada parcial. Informe de causas. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 6 | Promoción profesional del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo, público y estándar, eliminando posibles barreras existentes para la promoción profesional del personal laboral. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <p>Establecer el principio general, por el que se prioriza la promoción interna antes de acudir a la contratación externa: solo se acudirá a la contratación externa cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.</p> <p>En la publicación de vacante aparecerán los requisitos y criterios de cualificación y competencias para el desempeño del puesto a cubrir. Comprobando periódicamente que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla recogiendo expresamente que la reducción de jornada no será una limitación.</p> <p>En igualdad de condiciones, tener en cuenta en la promoción, la candidatura del sexo menos representado a nivel jerárquico.</p> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal de plantilla. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Primer semestre 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 39/52 |



| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Resolución de Alcaldía. Instrucción de personal. Publicaciones de vacantes. Canales de comunicación empleados. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | N.º de vacantes convocadas/N.º promociones internas. N.º de vacantes convocadas/ N.º contrataciones externas. N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas. N.º de vacantes cubiertas internamente según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigido y delegación. N.º vacantes convocadas/ N.º de candidatas/os presentados. |

Eje 2.- Condiciones de trabajo y Transparencia retributiva.

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 7 | Vigilancia de la salud del personal. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Primer semestre de 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Protocolo adaptado. Informe. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de controles específicos realizados desagregados por sexo, por año de vigencia de la medida. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 8 | Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, asumiendo el Ayuntamiento su responsabilidad en orden a propiciar un entorno de conductas determinadas a tal fin. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad diseñará modelos de denuncia y queja para dar cauce al inicio de los procedimientos previstos en el Protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, así como compromisos de confidencialidad que deberán ser suscritos por las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palomares del Río. El Ayuntamiento dará a conocer entre la plantilla, empresas suministradoras y proveedoras, el compromiso asumido para la prevención y erradicación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Diseño y edición de instrumentos de sensibilización e información. Sesiones informativas y formativas para determinados colectivos del Ayuntamiento. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Mayo de 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Acuerdo entre el Ayuntamiento y la RLT sobre medidas de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Compromisos de confidencialidad. Modelos de queja y denuncia. Instrumentos de sensibilización e información editados. Acciones de sensibilización e información incorporadas al PI. |
|----------------------------------|---|

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 40/52 |



| | |
|--------------------------------|---|
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de acciones incorporadas al Plan de Igualdad. Indicadores de ejecución e impacto derivados de ellas. Número de situaciones de acoso producidas. Informe. Número de acciones correctivas realizadas y tipo. |
|--------------------------------|---|

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 9 | Protección de los derechos digitales de las personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Cumplimiento de la normativa legal (LOPD y ET) en virtud de la cual, las organizaciones laborales están obligadas a elaborar criterios de utilización de los dispositivos digitales, informar a los trabajadores y trabajadoras sobre la existencia de sistemas de videovigilancia y geolocalización, en su caso, y definir una política de desconexión digital. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Elaboración de los siguientes Protocolos: 1.- Protocolo de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras por el Ayuntamiento. 2.- Protocolo del derecho de desconexión digital. Información a la plantilla y a las personas responsables de departamentos. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre de 2023. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | | |
|----------------------------------|-----------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | DE | Protocolos elaborados. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | DE | Número de mujeres y hombres afectados. Número de personas informadas. Dato desagregado por sexo. Número de mujeres y hombres beneficiados de la política de desconexión. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 10 | Valoración de puestos de trabajo por trabajos de igual valor. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Estimación de puestos de trabajo sin sesgos de género. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Se realizará una valoración de puestos de trabajo por trabajo de igual valor, según lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre de 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | | |
|----------------------------------|-----------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | DE | Método de valoración cuantitativa de puestos de trabajo. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | DE | Identificación de trabajos de igual valor sin sesgos de género. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 11 | Integración y aplicación del principio de transparencia retributiva establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y normativa de desarrollo. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Confección de los registros retributivos anuales durante el período de vigencia del Plan de |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 41/52 |



| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA. | <i>Igualdad según modelo implementado para el año 2021 en el proceso de elaboración del diagnóstico previo al diseño del PI, y la auditoría retributiva a la que hace referencia el RD 902/2020.</i> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | <i>Toda la plantilla de personal.</i> |
| PERSONAS RESPONSABLES. | <i>Coordinador/a general del Plan.</i> |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | <i>Segundo semestre de 2022.</i> |
| VIGENCIA. | <i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i> |

| | | |
|----------------------------------|-----------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | DE | <i>Registros retributivos anuales. Auditoría salarial.</i> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | DE | <i>Informe sobre brecha salarial. Medidas correctoras implementadas.</i> |

Eje 3.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

| | |
|---|--|
| MEDIDA 12 | <i>Incidir en la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Palomares del Río.</i> |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <i>Obtener estadísticas sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación y, sobre las situaciones familiares del personal. Recopilar datos relativos al disfrute de excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre las situaciones familiares del personal. Solicitar al personal la cumplimentación del modelo 145.</i> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | <i>Toda la plantilla de personal.</i> |
| PERSONAS RESPONSABLES. | <i>Coordinador/a general del Plan.</i> |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | <i>Segundo semestre del año 2023.</i> |
| VIGENCIA. | <i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i> |

| | | |
|----------------------------------|-----------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | DE | <i>Informe semestral sobre permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios. Informe anual sobre responsabilidades derivadas de cuidados de la plantilla.</i> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | | <i>Número de licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios. Datos desagregados por sexo. Número de trabajadores y trabajadoras con descendientes menores de 12 años. Número de trabajadores y trabajadoras con personas mayores a su cargo. Número de trabajadores y trabajadoras con personas con capacidades diferentes a su cargo.</i> |

| | |
|---|---|
| EDIDA 13 | <i>Percibir el grado de satisfacción con las medidas existentes y las necesidades de conciliación de la plantilla.</i> |
| BJETIVOS SPECÍFICOS. ESCRIPCIÓN DE LA EDIDA. | <i>Conocer la situación de la plantilla en relación a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Realizar un estudio cualitativo para recabar información del personal sobre sus necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Elaboración de conclusiones sobre las principales medidas propuestas por parte de las personas encuestadas.</i> |
| PERSONAS ESTINATARIAS. | <i>Toda la plantilla de personal.</i> |
| ERSONA ESPONSABLE. | <i>Coordinador/a general del Plan.</i> |
| ALENDARIO. | <i>Segundo semestre 2023.</i> |
| VIGENCIA. | <i>Resto de vigencia del Plan.</i> |

| | | |
|----------------------------------|-----------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | DE | <i>Realización de la encuesta. Informe de resultados del estudio.</i> |
|----------------------------------|-----------|---|

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 42/52 |



| | | |
|--------------------------------|-----------|--|
| INDICADORES DE IMPACTO. | DE | Número de personas que cumplimentan el cuestionario. Dato desagregado por sexo. Número de medidas propuestas por las personas encuestadas que se incluyen. Número de medidas ya existentes pero desconocidas por las personas encuestadas. |
|--------------------------------|-----------|--|

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 14 | Mejora de las medidas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato en el trabajo. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Elaborar un Plan de conciliación en corresponsabilidad para la plantilla de personal, laboral y funcionarial, del Ayuntamiento, revisando y dando una mayor concreción a las medidas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal establecidas en el Convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río, así como incorporando medidas nuevas. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Primer semestre de 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Acuerdo alcanzado entre las partes negociadoras: Plan de medidas de conciliación en corresponsabilidad para la plantilla de personal del Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de medidas contenidas en el acuerdo. Número de medidas nuevas contenidas en el acuerdo. Número de comunicaciones del Plan de conciliación efectuadas. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 15 | Implementar procedimientos para el uso de las medidas de conciliación. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Garantizar el uso de medidas de conciliación por parte de la plantilla de personal del Ayuntamiento. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Diseñar un procedimiento y los criterios a utilizar por parte de las personas responsables, para la solicitud de medidas y su resolución, así como una instrucción dirigida a las personas responsables de la dirección de los distintos departamentos de la empresa para su conocimiento y aplicación. Comunicación de los procedimientos a la plantilla de personal. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre 2024. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Procedimiento elaborado. Instrucción elaborada. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de solicitudes de medidas de conciliación. Número de solicitudes de medidas de conciliación concedidas, desagregadas por sexo. Número de solicitudes de medidas de conciliación denegadas, desagregadas por sexo y causas de la denegación. |

Eje 4.- Violencia de género.

| | |
|-------------------------------|---|
| MEDIDA 16 | Acciones de sensibilización permanente y específicas durante la vigencia del Plan en días conmemorativos para concienciar a la plantilla de personal del Ayuntamiento ante la violencia contra las mujeres. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Sensibilizar de forma permanente al personal del Ayuntamiento en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad físicas y moral, y de la igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 43/52 |



| | |
|----------------------------------|--|
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Realización de acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos, banner en las páginas web y en el espacio web del Plan de Igualdad, en la conmemoración de días señalados, como el día europeo contra la trata de seres humanos, 18 de octubre o el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Segundo semestre de 2023. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Número de jornadas desarrolladas – Número de folletos informativos publicados – Número banner insertado en páginas web – Número de acciones no contenidas en las categorías anteriores enfocadas a sensibilizar realizadas. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de asistentes a las jornadas desarrolladas. Dato desagregado por sexo – Número clics en los banners insertado en espacio web de referencia – Valoración de las jornadas y campañas. Datos desagregados por sexo. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 17 | Elaboración y difusión de directrices de actuación ante posibles víctimas de violencia de género entre la plantilla. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Atender, asesorar y acompañar a las empleadas públicas víctimas de las diferentes formas de violencia contra las mujeres. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Diseño de un protocolo de actuación para que la víctima de violencia de género cuente con un entorno seguro de asesoramiento, acompañamiento y ayuda en la toma de decisiones, siendo asistida sus derechos laborales como víctimas de violencia de género. Se estudiará la posibilidad de ampliar los derechos reconocidos y medidas de conciliación específicas. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | 1º semestre de 2023. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Protocolo elaborado. Número de derechos reconocidos ampliados. Número de medidas específicas de conciliación diseñadas. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de acciones de comunicación realizadas. Número de mujeres atendidas. |

Eje 4.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 18 | Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Incorporar prohibiciones de contratar con determinadas empresas que no cumplan la LOIEMH y la Ley de Contratos del sector público, así como cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la contratación pública. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Análisis de las principales características de las empresas suministradoras y proveedoras del Ayuntamiento. Elaboración de resolución e instrucción municipal para: Incorporación de la prohibición de contratar con empresas obligadas por ley a la elaboración de un plan de igualdad. Tener presentes criterios de igualdad de género y el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad en el momento del diseño de los pliegos de contratación por parte de los distintos departamentos municipales, para lo que se establecerán tipologías de cláusulas a utilizar en los criterios de valoración y adjudicación. Elaboración de guía informativa. Formación a la plantilla. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal que elabore pliegos de contratación. |
| PERSONAS | Coordinador/a general del Plan. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 44/52 |



| | |
|----------------------|---|
| RESPONSABLES. | |
| CALENDARIO. | 2º semestre 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su ejecución. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | <p>Resolución de Alcaldía. Instrucción o instrucciones elaborada/s. Guía elaborada. Nº de personas participantes en la formación. Datos desagregados por sexo. Comunicaciones realizadas por departamentos. Número de pliegos elaborados por departamentos/Número de pliegos de contratación con cláusulas de igualdad y/o prohibiciones/por departamento. Número de empresas contratadas por departamentos/Número de empresas adjudicatarias que no cumplan con las exigencias de la LOIEMH.</p> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | <p>Porcentaje de empresas adjudicatarias que no cumplan con las exigencias de la LOIEMH por departamento y año. Informe de causas. Porcentaje de pliegos elaborados por departamento y año sin cláusulas de igualdad. Informe de causas.</p> |

| | |
|---|---|
| MEDIDA 19 | Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <p>Garantizar el lenguaje no-sexista y la comunicación inclusiva a través de la publicidad institucional que emiten las diferentes áreas y delegaciones. Se elaborará un "Manual de estilo no sexista" para la mejora de la comunicación interna y externa, con perspectiva de género, resolución de Alcaldía e instrucción para la inclusión del lenguaje administrativo inclusivo de género en formularios y circulares internas y los dirigidos a la ciudadanía que implicará la revisión de documentación por parte de los distintos departamentos, adaptándola. Adaptar la página web, portal de transparencia y redes sociales.</p> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |
| CALENDARIO. | 2º semestre 2022. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | <p>Manual de estilo no sexista. Resolución. Instrucción.</p> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | <p>Número de secciones webs revisadas portal del Ayuntamiento. Número de documentos revisados portal de transparencia. Número de documentos y formularios revisados. Número de comunicaciones por departamentos/% uso de lenguaje no sexista.</p> |

| | |
|---|---|
| MEDIDA 20 | Actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <p>Prever la realización de actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, para medir sus resultados y determinar los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres. La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, la evaluación del Plan. Algunas de las actividades serán las siguientes: - Constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad: Elaboración del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y calendario de las reuniones durante todo el período de vigencia del Plan. - Diseñar y poner en marcha un sistema de seguimiento que incorpore indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan. - Realización de una evaluación intermedia y una evaluación final para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas del plan y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del I Plan.</p> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Personal del Ayuntamiento. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZÁLEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 45/52 |



| | |
|----------------------------------|--|
| RESPONSABLE. | |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Mayo 22. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | - Acta de la sesión de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad - Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión - Actas de las reuniones de seguimiento - Informes de seguimiento realizados – Informe de realización de la evaluación intermedia – Informe de realización de la evaluación final - Publicación de los resultados de las evaluaciones. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Grado de difusión de los informes de seguimiento – Grado de utilización de las recomendaciones realizadas en los mismos - Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones. - Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 21 | Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, tribunales de selección, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el Ayuntamiento de Palomar. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Asegurar y verificar el cumplimiento del principio de composición equilibrada en la institución municipal. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico y en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la acción de la administración del Ayuntamiento de Palomares del Río, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos. La secretaria del Ayuntamiento vigilará la observancia de esta medida e informará de su cumplimiento o, en su caso, presentará la justificación razonada de los motivos por los cuales no es posible el mismo. Si fuera necesario se elaborará un Acuerdo Ayuntamiento - Sindicatos que expresamente establezca la composición equilibrada de estos órganos y el requisito de formación en igualdad para sus integrantes, que se tendrá en cuenta en el diseño del Plan de formación a que hace referencia el Eje 6 de este Plan de medidas. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Integrantes de las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, tribunales de selección, así como lo órganos de negociación y participación que se establezcan. |
| PERSONAS RESPONSABLES. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | 1º semestre de 2025. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Acuerdo Ayuntamiento-Sindicatos, en su caso. Número de Acuerdos o instrumentos normativos reformados, en su caso. Informe de la Secretaría sobre número de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación convocados durante el período de implementación del PI de que se trate con composición equilibrada. Justificación razonada de las causas por las que determinadas comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación que se hayan convocados no guardan composición equilibrada. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Nº de órganos colegiados convocados/Nº de órganos con composición equilibrada. Nº de presidencias/secretarías/vocalías. Datos desagregados por sexo. |

| | |
|----------------------------------|--|
| MEDIDA 22 | Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Posibilitar que las aplicaciones informáticas para la gestión del personal contengan la posibilidad de una opción que permita la recogida de información desagregada por sexo. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Desarrollo e implantación de aplicaciones informáticas que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para el seguimiento de la implementación de este Plan de Igualdad, así como, para la elaboración de estudios, diagnósticos y el conocimiento del estado de situación de la igualdad en el ámbito de la gestión municipal, dentro de las disponibilidades presupuestarias de gasto. |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 46/52 |



| | |
|----------------------------------|---|
| | <i>Transitoriamente hasta que se haya/n desarrollado, se mantendrán vigentes las bases de datos elaboradas para la realización del diagnóstico previo a este Plan de Igualdad de forma anual.</i> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | <i>Toda la plantilla de personal.</i> |
| PERSONAS RESPONSABLES. | <i>Coordinador/a general del Plan.</i> |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | <i>Inmediata, tras la aprobación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión negociadora.</i> |
| VIGENCIA. | <i>Toda la vigencia del Plan.</i> |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | <i>Bases de datos anuales elaboradas. Aplicación informática desarrollada.</i> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | <i>Datos desagregados por sexo de forma anual que permiten las mediciones contempladas en este plan.</i> |

Eje 5.- Sensibilización, capacitación y formación.

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 23 | <i>Difusión y comunicación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palomares del Río.</i> |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | <i>Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso del Ayuntamiento de Palomares del Río con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.</i> |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <i>Editar el Plan de Igualdad. Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal en las que se expliquen el porqué, los objetivos del Plan de Igualdad y, sus medidas. Tener en cuenta al personal de nuevo acceso. Informar y formar al personal de dirección del Ayuntamiento y mandos intermedios sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas. Incorporar un compromiso con terceras personas físicas o jurídicas, asegurando que las empresas suministradoras y proveedoras no realicen prácticas contrarias a la igualdad.</i> |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | <i>Plantilla de personal. Personal de dirección y mandos intermedios. Personal de nuevo acceso.</i> |
| PERSONA RESPONSABLE. | <i>Coordinador general del Plan de Igualdad.</i> |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | <i>Mayo 2022.</i> |
| VIGENCIA. | <i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i> |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | <i>Material editado del Plan de Igualdad. Número de sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal. Programa. Comunicaciones realizadas. Canales utilizados. Número de sesiones informativas dirigidas al personal de nuevo acceso. Programa. Comunicaciones realizadas. Canales utilizados. Número de sesiones informativas para el personal de dirección y mandos intermedios. Número de compromisos suscritos con empresas suministradoras y proveedoras.</i> |
| INDICADORES DE IMPACTO. | <i>Valoración de las sesiones (aplicación de cuestionarios). Número de participantes. Datos desagregados por sexo. % de empresas suministradoras y proveedoras que han suscrito compromisos.</i> |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 24 | <i>Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</i> |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | <i>Garantizar el derecho a la información de todos los colectivos profesionales que conforman la plantilla de personal laboral y funcional.</i> |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | <i>Informar sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados. Difundir la existencia dentro del Ayuntamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.</i> |

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH2350O3SB4WREU55RGPY | Página | 47/52 |



| | |
|--------------------------------|--|
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Toda la plantilla de personal. |
| CALENDARIO. | Coordinador/a general del Plan. |
| VIGENCIA. | 2º semestre 2022. |
| | Toda la vigencia del Plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|--|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Comunicaciones realizadas. Canales de comunicación facilitados. Informes sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados. |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de comunicaciones realizadas. Número de sugerencias y opiniones realizadas. Datos desagregados por sexo. Número de informes sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados realizados. Número de personas a las que se distribuyen los informes descritos con anterioridad. Datos desagregados por sexo. |

| | |
|----------------------------------|---|
| MEDIDA 25 | Diseño de un Plan de formación en Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Palomares del Río. |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad que permita la consecución de los objetivos generales y específicos contenidos en este Plan de Igualdad. |
| DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, a través de talleres teórico-prácticos, dirigidas al personal en general del Ayuntamiento y a colectivos con perfiles específicos. |
| PERSONAS DESTINATARIAS. | Toda la plantilla de personal. |
| PERSONA RESPONSABLE. | Coordinador/a general del Plan de Igualdad. |
| FECHA PREVISTA DE INICIO. | Primer semestre 2023. |
| VIGENCIA. | Toda la vigencia del plan desde su inicio. |

| | |
|----------------------------------|---|
| INDICADORES DE EJECUCIÓN. | Elaboración y aprobación del Plan de formación (trimestral primer año; anual resto del período de vigencia). |
| INDICADORES DE IMPACTO. | Número de acciones formativas – Número de asistentes (dato desagregado por sexo) - Análisis de la formación recibida desagregada por sexo (aplicación de cuestionarios) – Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional. |

7.- Seguimiento y Evaluación.

7.1.- Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Concepto y funciones.

Para la ejecución operativa del Plan, para su seguimiento y evaluación, se constituirá, el día en que se inicie la vigencia del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palomares del Río, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad es un grupo de trabajo constituido para dar

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 48/52 |



cumplimiento a la normativa vigente en la materia, en la que participan, de forma paritaria, representantes de la dirección y de las personas trabajadoras; ambas partes propiciarán que su composición sea equilibrada, de forma que ningún sexo tenga una participación mayor al 60%, ni menor del 40%.

Las personas que intervienen tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las partes podrán requerir o solicitar la participación del personal interviniente en la ejecución de las medidas y acciones del Plan de Igualdad, que asistirán a las sesiones de trabajo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, con voz y sin voto.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la dirección del Ayuntamiento a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En el supuesto de que, por cualquier causa, se produjera una baja, ya sea temporal o definitiva, entre quienes integran la Comisión, la parte afectada determinará la persona que deba sustituirla de forma temporal o definitiva.

Serán funciones de la membresía de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- a.- Programar, entre sesiones, el plan de acción a implementar según el calendario establecido por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- b.- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- c.- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- d.- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- e.- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- f.- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- g.- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- h.- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- i.- Promover medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.
- j.- Atender, asesorar y realizar la investigación y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se den en el Ayuntamiento.

Podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento interno.

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

1º.- Generales: a) Interpretación del I Plan de Igualdad; b) seguimiento de su ejecución; c) conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del I Plan de Igualdad; d) conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos; e) el ejercicio de cuantas competencias se deriven de lo contemplado en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y, f) interpretación y modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

2º.- Específicas: a) Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas; b) analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan; c) posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo; d) facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan; e) ejercer las competencias específicas establecidas, ante supuestos concretos de acoso sexual y por razón

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 49/52 |



de sexo, establecidas en el Protocolo.

Funcionamiento.

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

Antes de sus reuniones, se establecerá períodos de recogida de información para realizar el informe de seguimiento, en función de los indicadores cuantitativos y cualitativos recogidos en cada medida del Plan de Igualdad.

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

Medios.

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

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

7.2.- Seguimiento del Plan de Igualdad.

Concepto.

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El seguimiento de las medidas previstas en el plan se realizará de forma periódica, estableciéndose una periodicidad anual en el primer año de ejecución (de mayo a diciembre de 2022) y, en el año 2026, semestral durante los años 2023, 2024 y 2025.


El proceso de seguimiento del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palomares del Río, se diseña para la consecución de los siguientes objetivos:

1. Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
2. Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
3. Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
4. Proporcionar información para la evaluación.

Recogida y análisis de la información.

La recopilación de información será responsabilidad de las personas u órganos se establezcan en el proceso de implementación del Plan, con el apoyo de la dirección del Ayuntamiento, los departamentos implicados y la representación legal de la plantilla.

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 50/52 |



Informes de seguimiento.

Servirán para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

7.3.- Evaluación del Plan de Igualdad.

Concepto.

La evaluación es la fase intermedia y final del Plan de Igualdad, que permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Al menos, se realizará una evaluación intermedia (a finales de 2024) y otra al finalizar la vigencia del plan de igualdad (primer semestre de 2026).

Ejes de evaluación.

La información necesaria del proceso de evaluación se estructurará en torno a tres ejes fundamentales que informarán sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

Primer eje: Evaluación de resultados:

- ❖ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- ❖ Grado de consecución de los resultados esperados.
- ❖ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Segundo eje: Evaluación de procesos:

- ❖ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- ❖ Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- ❖ Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ❖ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Tercer eje: Evaluación del impacto:

- ❖ Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades.
- ❖ Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y la plantilla en general, de las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- ❖ Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Recogida de datos para la evaluación.


La principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento.

El informe diagnóstico también será un documento clave de análisis, al permitir comparar la situación de partida con la situación al término de la vigencia del Plan. Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad cuando se aprobó.

La información se complementará con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios y entrevistas (personales y/o grupales) en las que se recoja la percepción de la plantilla, de la dirección, de la RLT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades entre la plantilla de hombres y mujeres del Ayuntamiento.

El rigor y la constancia en la recogida y documentación de la información serán elementos decisivos de la consistencia del proceso de evaluación y base sólida para la propuesta de acciones de mejora o de nuevas

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 51/52 |



medidas que den respuesta a las debilidades detectadas.

Esta fase culminará con la redacción del informe de evaluación que contemple los resultados del análisis, y que una vez validado por el equipo de trabajo y la dirección del Ayuntamiento, será difundido al resto del personal.

SEGUNDO: Inscribir el presente Plan de Igualdad de empresa en el Registro de Convenios, Acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

TERCERO: Dar Traslado a los y las integrantes de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa o interno del Ayuntamiento de Palomares del Río.

CUARTO: Facultar al Sra. Alcaldesa-Presidenta para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.»

Y para así conste, y surta los efectos procedentes, expido la presente, de orden y con el visto bueno de la Sra. Alcaldesa-Presidenta, D^a Ana Isabel Jiménez Salguero, a fecha en la que se procede a su firma.

Vº Bº
LA ALCALDESA-PRESIDENTA

LA SECRETARIA GENERAL

| | | | |
|-------------------------------|---|--------|---------------------|
| Código Seguro de Verificación | IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Fecha | 27/04/2022 12:57:51 |
| Normativa | Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza. | | |
| Firmante | ANA ISABEL JIMENEZ SALGUERO (FIRMANTE) | | |
| Firmante | INES PIÑERO GONZALEZ MOYA (FIRMANTE_01) | | |
| Url de verificación | https://portal.dipusevilla.es/vfirma/code/IV7DWITH235OO3SB4WREU55RGPY | Página | 52/52 |

