AYUNTAMIENTO DE GELVES

I PLAN DE IGUALDAD INTERNO (2021-2025)

subencionado por:

DIPUTACIÓN DE SEVILLA

PRESENTACIÓN

El presente I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves, es el resultado de nuestro compromiso continuado con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

La efectividad de estas políticas, no solo es una obligación legal, sino que, en la actuación diaria de este ayuntamiento, es una responsabilidad que asumimos desde el convencimiento moral de quienes conformamos este equipo de gobierno, convirtiéndose así, en un elemento prioritario de nuestra cultura organizativa y un principio fundamental en las prácticas de gestión de los recursos humanos que trabajan en la organización al servicio de la ciudadanía.

Asumimos con este I Plan de Igualdad de oportunidades, el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación corresponsable.

El Plan contempla una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, medidas que han sido negociadas y acordadas con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento. Un Plan que abarca a la totalidad de la plantilla, que tiene un periodo de vigencia de cuatro años y con carácter transversal, implicando a todas las áreas de la gestión municipal.

El Plan cumple con los requisitos definidos por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como “un conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para mí, como Alcaldesa, es una obligación mantener el desarrollo de sus objetivos generales y específicos para garantizar la igualdad real y efectiva, como motor del desarrollo económico y social, del progreso de la ciudadanía y del avance hacia una sociedad más libre y más justa.

Isabel Herrera Segura.
Alcaldesa.

El I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves 2021-2025, se estructura en torno a seis ejes de intervención y veintiséis medidas que, diseñadas tras la realización de un diagnóstico de situación, vendrán a intervenir en la gestión interna del Ayuntamiento, como instrumentos que nos permitirán avanzar en la efectividad de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La elaboración de dicho Plan de Igualdad ha sido coordinada desde la delegación de Comunicación, Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Diversidad, contando con la participación de personal de la dirección de este Ayuntamiento y de la representación legal de la plantilla, quienes han constituido un grupo de trabajo – Comisión negociadora – que, a través de la participación y del consenso, han alcanzado el objetivo propuesto y que hoy, en este documento, presentamos.

El I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves, plantea medidas a corto, medio y largo plazo que generarán una dinámica que nos permitirá:

- ✓ Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones y, en los objetivos de la gestión de la Corporación.
- ✓ 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.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- ✓ Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- ✓ Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- ✓ Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso por razón de identidad sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género.
- ✓ Eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- ✓ Incorporar una política de comunicación y un lenguaje que fomente la igualdad.
- ✓ Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación, para lo que ha constituido la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno, integrada por representantes de la dirección del Ayuntamiento y de la representación legal del personal laboral y funcionario.

A estos compromisos asumidos, quedamos obligados y obligadas.

Pablo Cordero Herrera.
Concejal-delegado de Comunicación, Juventud, Bienestar Social, Igualdad y Diversidad

CONTEXTO

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

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

El plan de medidas que lo define, se articula en 8 objetivos generales y 24 objetivos específicos, estructurados en seis ejes de actuación donde se desarrollan 26 medidas de carácter transversal.

OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ 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.
- ✓ Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.
- ✓ Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.
- ✓ Integrar la seguridad y la salud laboral, desde la óptica de género, en la gestión global de la organización.
- ✓ 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.

EJES DE INTERVENCIÓN

Eje 1.- Acceso al empleo, selección y promoción profesional.
- 1 objetivo específico: 3 medidas.

Eje 2.- Sensibilización, Formación y Capacitación.
- 3 objetivos específicos: 3 medidas.

Eje 3.- Condiciones de trabajo y Transparencia retributiva.
- 5 objetivos específicos: 6 medidas.

Eje 4.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.
- 4 objetivos específicos: 4 medidas.

Eje 5.- Violencia de género.
- 2 objetivos específicos: 2 medidas.

Eje 6.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.
- 8 objetivos específicos: 7 medidas.

MEDIDAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 1.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN 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 del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades, utilizando un lenguaje no sexista.

MEDIDA 2

Establecer correcciones en las bases de convocatoria de aquellas categorías laborales en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

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.

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.

MEDIDA 4

Acciones positivas para corregir la segregación horizontal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Favorecer la entrada del personal del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

En las bases de las convocatorias de los procesos de selección, elaborados según los protocolos de contratación ya establecidos en el Ayuntamiento, se implementarán medidas de acción positiva de manera que, en igualdad de condiciones de idoneidad (igual currículum vitae y puntuación) se favorezca la entrada de la persona del sexo infrarrepresentado en el área o departamento, vigilándose que el cumplimiento de este objetivo, no afecte a la composición equilibrada del total de la plantilla.

La misma medida se llevará a cabo en supuestos de movilidad interna.

EJE 2.- SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

MEDIDA 5

Divulgación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves y de su compromiso con la igualdad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla y, el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad, entre sus públicos objetivos.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

Elaboración de un documento de información general y jornada de difusión del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento entre la plantilla de personal del Ayuntamiento.

Tras estas primeras actividades de sensibilización el departamento de comunicación elaborará un plan de comunicación para la difusión del plan de igualdad elaborado, sus principales acciones, avances y resultados.

El documento informativo general será publicado en la página web del Ayuntamiento y en redes sociales; del mismo modo se hará con los avances y acciones que se vayan desarrollando.

La jornada deberá tener al menos, los siguientes objetivos: qué es un Plan de Igualdad, qué implica la implantación de este Plan en el Ayuntamiento, qué objetivos tiene, contribución del Plan a la mejora de las relaciones laborales en el Ayuntamiento y al logro de un ámbito laboral más igualitario.

Dentro del plan de comunicación a elaborar por el departamento responsable, se tendrá en cuenta la divulgación del I Plan de Igualdad entre el colectivo de trabajadores y trabajadoras de nuevo acceso.

MEDIDA 6

Campañas de sensibilización del personal del Ayuntamiento de Gelves sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal a su servicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Sensibilizar al personal del Ayuntamiento sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. Realización de campañas en el Ayuntamiento de Gelves de sensibilización sobre igualdad real. Las diferentes campañas y formato se desarrollarán durante la vigencia del Plan, desarrollándose las que se determinen en cada momento y para cada período de programación.

Entre otras, se incluirán, mínimamente, las siguientes:

-Fomento del uso no sexista del lenguaje

-Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias

-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

-Violencia de género

-Prevención del acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género.

MEDIDA 7

Diseño de un Plan de formación en Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Gelves.

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, dirigidos al personal en general del Ayuntamiento y a colectivos con perfiles específicos.

EJE 3.- CONDICIONES DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

MEDIDA 8

Vigilancia de la salud del personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del Ayuntamiento de Gelves.

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.

MEDIDA 9

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 I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Gelves.

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 y, negociará, con la representación legal de las personas trabajadoras medidas de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso, que serán incorporadas a este Plan de Igualdad.

MEDIDA 10

Medidas preventivas y de actuación frente a conductas discriminatorias por acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género 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 elaborará un Protocolo de actuación frente a conductas discriminatorias por acoso por razón de orientación sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género, así como medidas de sensibilización, información y formación para la prevención de dichas conductas discriminatorias.

MEDIDA 11

Protección de los derechos digitales de las personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Gelves.

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 la empresa.

2.- Protocolo del derecho de desconexión digital.

Información a la plantilla y a las personas responsables de departamentos.

MEDIDA 12

Valoración de puestos de trabajo por trabajos de igual valor. Elaboración de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

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, tras la elaboración de una relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, 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 concurran 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.

Tras la valoración se diseñará la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento.

MEDIDA 13

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 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.

EJE 4.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

MEDIDA 14

Percibir el grado de satisfacción con las medidas existentes y las necesidades de conciliación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Conocer la situación de la plantilla en relación a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

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.

MEDIDA 15

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 de Gelves, 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 Gelves, así como incorporando medidas nuevas.

MEDIDA 16

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.

MEDIDA 17

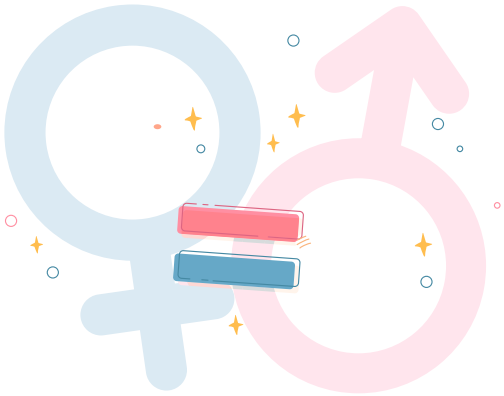
Incidir en la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Gelves.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Obtener estadísticas sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

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 responsabilidades derivadas de cuidados del personal.



EJE 5.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

MEDIDA 18

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.

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.

MEDIDA 19

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 en sus derechos laborales como víctimas de violencia de género. El protocolo deberá incluir sobre como proceder en el caso de que la víctima y el presunto agresor coincidan en departamentos de trabajo. Se estudiará la posibilidad de ampliar los derechos reconocidos y medidas de conciliación específicas.

EJE 6.- MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA.

MEDIDA 20

Creación de un espacio de “Igualdad de género en el Ayuntamiento”, en la web del Ayuntamiento de Gelves.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Garantizar el derecho a la información de todos los colectivos profesionales que conforman la plantilla de personal laboral y funcionarial del Ayuntamiento de Gelves.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

Proporcionar, en el portal web del Ayuntamiento, un espacio de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal del Ayuntamiento, al tiempo que un núcleo de conocimiento compartido (guía de contenidos mínimos) que aporte unas bases de trabajo homogéneas para todos los departamentos en su labor y funciones.

MEDIDA 21

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.

Favorecer cláusulas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

Elaboración de 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.

MEDIDA 22

Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Garantizar el lenguaje no-sexista y la comunicación inclusiva a través de la publicidad institucional que emiten las diferentes áreas y delegaciones.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

Se elaborará un "Manual de estilo no sexista" para la mejora de la comunicación interna y externa, con perspectiva de género e instrucciones 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.

MEDIDA 23

Actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Gelves.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

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.

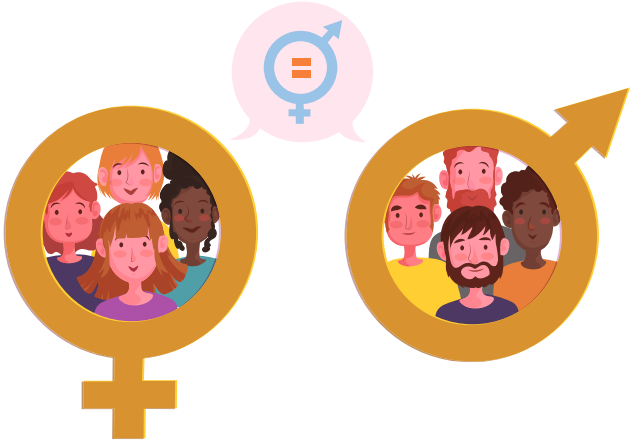
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

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.



MEDIDA 24

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 Gelves.

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 Gelves, 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 2 de este Plan de medidas.

MEDIDA 25

Promover la participación y presencia equilibrada en la representación colectiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Incrementar la participación de las trabajadoras del Ayuntamiento en los órganos de representación colectiva.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.

Establecer el compromiso por parte de la representación sindical de realización de acciones de sensibilización para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas sindicales, así como la confección de candidaturas que permitan una mayor presencia de trabajadoras en el Comité de Empresa que resulte de las próximas elecciones sindicales.

MEDIDA 26

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. 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 trimestral.

AYUNTAMIENTO DE GELVES

I PLAN DE IGUALDAD INTERNO (2021-2025)

DIPUTACIÓN DE SEVILLA