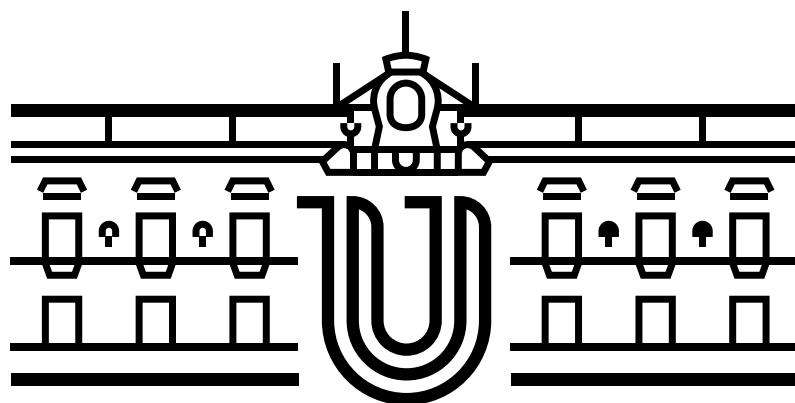


I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL

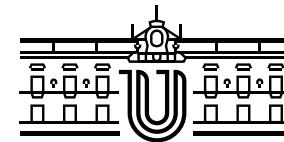


Ayuntamiento **Utrera**

2019 - 2023

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE UTRERA

2019 - 2023



Ayuntamiento
Utrera

Delegación
de Recursos Humanos

EDITA:
Excmo. Ayuntamiento de Utrera

COORDINACIÓN TÉCNICA:
Delegación de Recursos Humanos
Diferencia2 Consultora S.L.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:
Diferencia2 Consultora S.L.

FECHA DE EDICIÓN:
Enero 2020

ÍNDICE

1. Saluda	4
2. Presentación	6
3. Introducción	8
4. Fundamentación	10
4.1 Principios sustentadores	11
4.2 Marco normativo	12
4.3 Diagnóstico en materia de igualdad	14
5. Mapa de objetivos	16
6. Líneas estratégicas	18
Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria	19
Línea 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección	20
Línea 3: Promoción y política retributiva	21
Línea 4: Formación	22
Línea 5: Comunicación inclusiva	23
Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad	24
Línea 7: Salud laboral	25
Línea 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	26
7. Sistema de seguimiento y evaluación	27
8. Vigencia y cronograma	28



José María Villalobos Ramos
Alcalde-Presidente

1. SALUDA

El presente **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** pretende así dar obligado cumplimiento al mandato normativo, pero también ha sido elaborado como respuesta al largo compromiso municipal en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la ciudadanía, que siguiendo un desarrollo coherente es necesario aplicar dentro de la propia gestión interna de recursos humanos, y desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir a todas las empresas del Municipio.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos textos legales, por un lado la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas, en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015.

El Ayuntamiento de Utrera dando continuidad al compromiso adquirido, entiende que es necesaria la creación y aprobación del Plan de Igualdad específico para el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Utrera dando cumplimiento formal a las dos normas legales de ámbito nacional mencionadas anteriormente. Este Plan propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Utrera, si las hubiere, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En él se establecen así mismo una serie de medidas de intervención para garantizar la aplicación de estos principios, entre las que destacan incluir el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera**, como uno de los objetivos principales de la política de Recursos Humanos, la adopción de medidas positivas tendentes a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres, así como remover los obstáculos que impidan alcanzar dicho objetivo, e indicadores que acrediten la mejora de resultados en la igualdad de oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos o actuaciones que impidan un mejor desarrollo.

De este modo, una vez elaborado el Informe de Diagnóstico Final, presentadas las propuestas de acciones para el desarrollo del **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** a la representación sindical, así como finalizadas las sesiones de trabajo y negociación de la Mesa Técnica para la Igualdad, se presenta en este documento, un conjunto de medidas dirigidas a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Utrera con el firme propósito no sólo de alcanzar en el Ayuntamiento como empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sino de contribuir en nuestra Ciudad a la desaparición de la discriminación por razón de sexo.

2. PRESENTACIÓN

Uno de los objetivos de la Delegación de Recursos Humanos ha sido culminar el proceso negociador de Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios que tras diversas vicisitudes felizmente se consiguió a principios de 2019. Sin embargo, dichos acuerdos necesitaban el obligatorio complemento de un **Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** que con independencia de la obligación legal existente, dotara de un instrumento que permitiría avanzar en la igualdad real y efectiva.

En nuestro proyecto de gobierno hemos querido incluir la igualdad como eje prioritario en todas las áreas, aún queda mucho por hacer, pero este Plan de Igualdad de Empresa, significa poner la primera piedra del camino para poder seguir avanzando en esta materia. A pesar de los avances que en los últimos años se han llevado a cabo en nuestra sociedad en materia de formación e incorporación de las mujeres al mundo laboral, la realidad del Ayuntamiento de Utrera hasta ahora, era otra, por lo que se hacía necesario el tener herramientas para así posibilitar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de nuestra administración.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de las Administraciones Públicas. Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso del Ayuntamiento de Utrera por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria



Manuel Romero López
Concejal de Recursos Humanos

entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la forman.

El esfuerzo realizado por las Delegaciones municipales, organizaciones sindicales y empleados y empleadas municipales por conseguir el primer Plan de Igualdad de Empresa, merecen ser reconocidos: ahora sí estamos en un nivel similar a municipios de nuestro tamaño y plantilla. Con ello, además hemos conseguido en este mandato proceder a modificar y mejorar toda la normativa interna directamente aplicable a los empleados y empleadas municipales y poder mirar al futuro con igualdad.

3. INTRODUCCIÓN

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos textos legales, por un lado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas, en la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española.

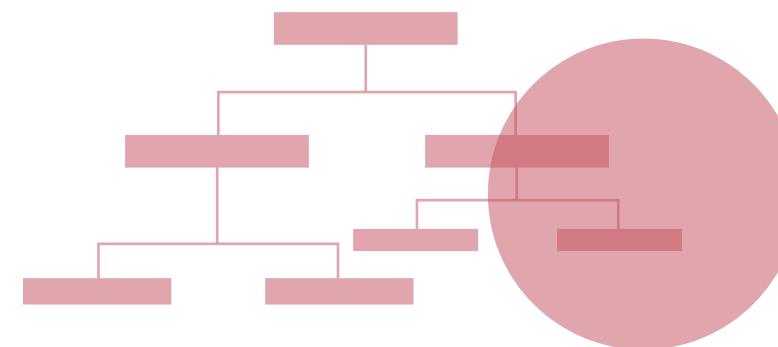
En el ámbito autonómico además es de aplicación la ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de igualdad de género en Andalucía, recientemente modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre. El artículo 45 de la Ley Orgánica trata sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, y en este sentido menciona que en las empresas de más de cincuenta trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Además incide en que las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

A nivel municipal hay que destacar que en los recientes documentos tanto del Acuerdo sobre las condiciones del personal funcionario como del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento se ha introducido el reconocimiento de este Plan de Igualdad al haber coincidido la negociación colectiva con la elaboración del Plan de Igualdad. Se establece una disposición transitoria tercera con objeto de incorporar este Plan de Igualdad a ambos textos. Y además, y como novedad respecto a otros acuerdos y convenios, se

inician ambos documentos en su artículo 1 con una declaración que constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del acuerdo y del convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo, que es la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todos los empleados públicos, mujeres y hombres, al servicio del Ayuntamiento de Utrera.

El artículo 46 del texto legal estatal concreta el contenido de los planes de igualdad y los criterios de actuación son recogidos en el artículo 51. Con el texto del Plan de Igualdad que se anexará al Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios se cierra la modificación completa de los textos de referencia para todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Utrera, tanto personal laboral como personal funcionario.

José Luis López Rodríguez
Director Técnico de Recursos Humanos



4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Principios sustentadores

Los principios sustentadores del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera son los siguientes:

- ◆ El principio universal de **igualdad real y efectiva** de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- ◆ El **marco normativo español**: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras en su plantilla a elaborar un Plan de Igualdad.
- ◆ Principio de **convivencia y respeto a los derechos humanos** en el seno del Ayuntamiento de Utrera.
- ◆ Principio de **complementariedad** de este Plan de Igualdad de Empresa con el Estatuto de los Trabajadores.
- ◆ **Corresponsabilidad** y compromiso compartido entre el Consistorio, la plantilla y la representación sindical.
- ◆ Principio de **transversalidad** de todas las Áreas de gestión del Ayuntamiento de Utrera a través de la aplicación del **mainstreaming** de género y su estrategia dual.
- ◆ Principio de buen servicio a la ciudadanía y **gobernanza en igualdad** de la Ciudad de Utrera.

4.2. Marco normativo

El **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** se encuadra bajo un amplio marco normativo que va desde la legislación internacional hasta la autonómica, pasando por el marco legal europeo y, por supuesto, nacional.

En el **ámbito internacional**, las **Naciones Unidas** promulgaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para impedir las discriminaciones garantizando así una igualdad formal. En 1979, se aprueba la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, suponiendo un gran avance para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad.

En la **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing**, celebrada en 1995, se adopta el mainstreaming de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”.

El **Tratado de Ámsterdam** firmado en 1999, incorpora la igualdad como valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros, y conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

A **nivel nacional**, la **Constitución Española** de 1978, incluye la igualdad desde una perspectiva formal en su capítulo de Derechos Fundamentales. En el ámbito laboral, en su artículo 35, instituye el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores** prevé de un modo general en su artículo 17.3 que el Gobierno regule medidas para facilitar la colocación de las trabajadoras demandantes de empleo.

El primer artículo de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género** la identifica como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** tiene como objetivo avanzar hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política, mediante la articulación de estrategias preventivas y del desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**¹ regula y especifica nuevas medidas en materia de empleo.

A nivel autonómico, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, y en el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas.

La **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**², recoge las medidas de no discriminación en el entorno laboral.

¹ <https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOEn>

² <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

4.3. Diagnóstico en materia de igualdad

Con el fin de elaborar el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** ha sido crucial realizar un análisis previo para conocer la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades y trato dentro del Consistorio. Este tipo de Diagnóstico se acomete para detectar posibles **brechas de género** directas e indirectas, por cuestión de género, dentro de una empresa.

El **Diagnóstico** es un informe sociológico basado en una **metodología participativa y consultiva**, que utiliza la información proveniente de fuentes primarias y secundarias, y aporta tanto **datos cuantitativos como cualitativos** acerca de distintos aspectos relevantes en materia de igualdad.

Específicamente, para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Empresa se analizaron las siguientes categorías: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, Acceso al empleo: reclutamiento y selección, Promoción y política retributiva, Formación, Comunicación inclusiva, Conciliación y corresponsabilidad, Salud laboral, y Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. Las conclusiones más relevantes obtenidas tras la elaboración del Diagnóstico realizado en el Ayuntamiento de Utrera, se describen en los párrafos que siguen a continuación.

El Ayuntamiento de Utrera, en firme compromiso por la defensa de la igualdad de mujeres y hombres, promueve una serie de actuaciones y medidas dirigidas a conseguir disminuir las desigualdades existentes en su seno. No obstante, como fiel reflejo de la situación que viven las mujeres hoy en día, queda un largo camino por recorrer hasta conseguir una igualdad real y efectiva.

La plantilla del Consistorio se encuentra bastante **masculinizada**, puesto que los hombres duplican a las mujeres. Esto implica que las dinámicas de trabajo, relaciones y el enfoque de los distintos temas que aborda la empresa municipal se realizan desde esta masculinización de la plantilla.

Asimismo, a la **menor participación laboral** femenina en la plantilla municipal hay que añadir que esta participación es **precaria**, sus características en relación al tipo de contrato y el tipo de jornada laboral ponen a las mujeres en una mayor vulnerabilidad económica que a los hombres.

De la misma manera que ocurre en otras esferas sociales, se aprecian desigualdades dentro del Ayuntamiento concretadas en una menor presencia de trabajadoras en **puestos de responsabilidad** (segregación vertical), y un mayor número de trabajadoras en puestos de trabajo relacionados con el **ámbito social** y los **roles de género tradicionales** (segregación horizontal).

Otro de los aspectos que es reflejo de lo que ocurre de manera general en la sociedad, es el hecho de que mayoritariamente las mujeres son quienes se encargan de las responsabilidades familiares. Esto pone de manifiesto que las relaciones familiares de la plantilla del Ayuntamiento no son igualitarias, lo que implica una necesidad de trabajar la **corresponsabilidad familiar**, tarea pendiente por parte de muchos hombres.

Existe dentro del Consistorio una fuerte **estereotipación** de las mujeres, tanto en la percepción de los hombres, como de las propias trabajadoras, lo que se muestra en algunas prácticas existentes entre la plantilla. Además, al no contar con un **protocolo específico para el acoso sexual y por razón de sexo**, existe un gran desconocimiento del personal acerca de cómo actuar frente a estos tipos de acoso.

Finalmente, se han observado ciertas **reticencias** por parte de la plantilla en materia de igualdad, así como en la aplicación de la transversalidad de género en todas las áreas de trabajo, por lo que se considera necesario implementar este **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera**, así como de llevar a la práctica las diferentes medidas que incluye, y que se exponen a continuación.

5. MAPA DE OBJETIVOS

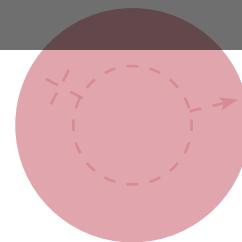
- » Implementar un Plan de Igualdad de Empresa que integre la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Utrera.
- » Afianzar el compromiso del Ayuntamiento de Utrera con la igualdad mediante la implementación de campañas y celebración de efemérides y eventos de sensibilización.
- » Incorporar el enfoque de género en los procesos de selección de personal, así como en el Reglamento regulador de la relación, valoración y retribución de los puestos de trabajo.
- » Analizar posibles brechas de género salariales y en la promoción profesional.
- » Realizar una actividad formativa para el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.

- » Dotar de formación en igualdad de oportunidades al personal político y técnico del Ayuntamiento de Utrera.
- » Ofrecer y facilitar la formación al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Utrera en igualdad de condiciones.
- » Añadir el enfoque de género en la detección de las necesidades formativas existentes entre la plantilla.
- » Elaborar y difundir un manual de uso inclusivo del lenguaje administrativo específico para su uso entre el personal del Consistorio.
- » Revisar los contenidos de la documentación emanada del Ayuntamiento de Utrera de acuerdo con un uso no sexista del lenguaje.
- » Incorporar la perspectiva de género en las campañas de promoción y difusión de servicios del Ayuntamiento de Utrera.
- » Articular y difundir medidas y recursos que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, así como impulsar la corresponsabilidad entre el personal masculino.
- » Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en los reconocimientos médicos del Ayuntamiento como empresa.
- » Elaborar, difundir, implementar y evaluar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Utrera.
- » Consolidar el compromiso del Consistorio con la erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS



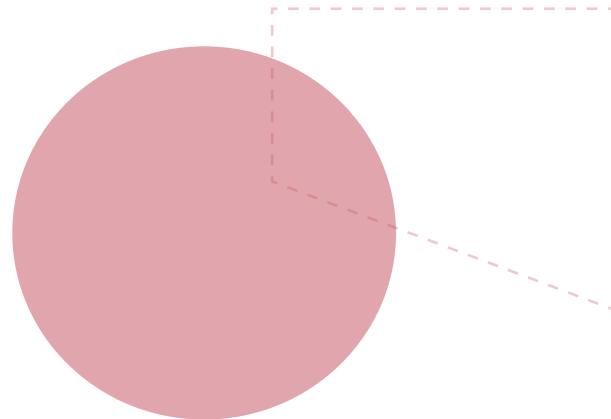
LÍNEA 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.



- 6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 6.1.3. Nombramiento de la persona coordinadora del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.
- 6.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.6. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.
- 6.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.
- 6.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.
- 6.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.10. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.

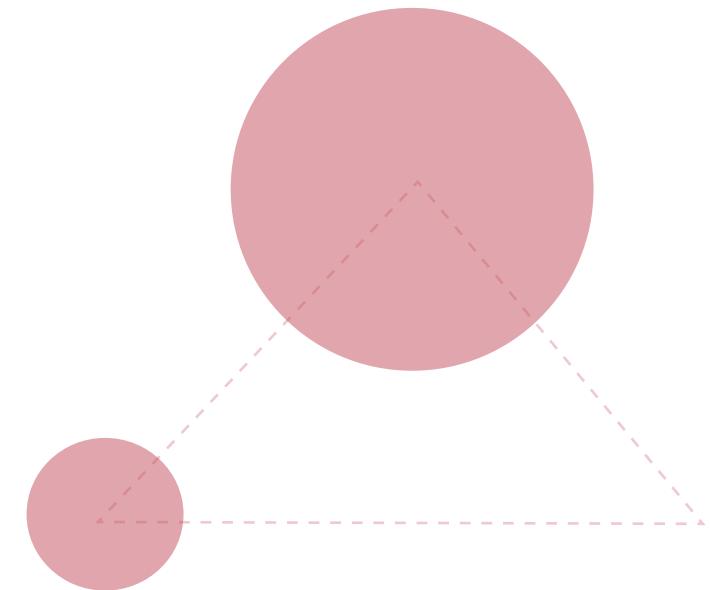
LÍNEA 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.

- 6.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.
- 6.2.2. Redacción de la RPT con lenguaje inclusivo.
- 6.2.3. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 6.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.
- 6.2.5. Revisión y adaptación del Reglamento Regulator de los puestos de trabajo.
- 6.2.6. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.
- 6.2.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.



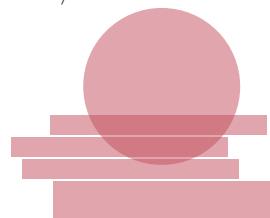
LÍNEA 3: Promoción y política retributiva.

- 6.3.1. Estudio: Barreras de género en la promoción profesional.
- 6.3.2. Formación en empoderamiento, liderazgo, habilidades directivas y técnicas de comunicación para mujeres de la plantilla.
- 6.3.3. Estudio: Brecha salarial en el Ayuntamiento.
- 6.3.4. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva.



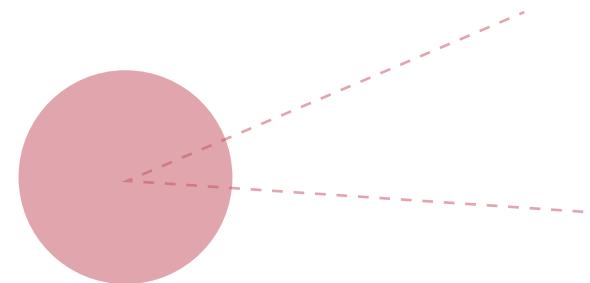
LÍNEA 4: Formación.

- 6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad y de la persona coordinadora del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.
 - 6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
 - 6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.
 - 6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
 - 6.4.2.4. Atención al público desde una perspectiva transversal y de género.
 - 6.4.2.5. Formación en perspectiva de género al personal técnico de los programas comunitarios.
 - 6.4.2.6. Aplicación del Mainstreaming de género en las Áreas del Ayuntamiento.
 - 6.4.2.7. Formación específica en igualdad para sindicatos.
 - 6.4.2.8. Atención a la diversidad.
- 6.4.3. Módulo de igualdad en cursos de formación.
- 6.4.4. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.
- 6.4.5. Asistencia a formación de personas trabajadoras en permiso de excedencia.
- 6.4.6. Difusión de la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.
- 6.4.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 4: Formación.



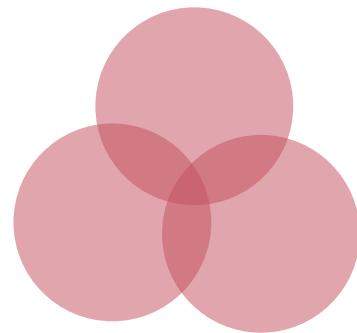
LÍNEA 5: Comunicación inclusiva.

- 6.5.1. Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.2. Difusión del manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.4. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.
- 6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.
- 6.5.6. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas y Convenio Colectivo del Ayuntamiento.
- 6.5.7. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.
- 6.5.8. Cambio en la denominación de organismos dependientes del Ayuntamiento.
- 6.5.9. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.
- 6.5.10. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva.



LÍNEA 6: Conciliación y corresponsabilidad.

- 6.6.1. Estudio: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 6.6.3. Ayudas económicas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 6.6.4. Ampliación del permiso de paternidad.
- 6.6.5. Campaña: Responsabilidades compartidas.
- 6.6.6. Recursos para la conciliación en la Ciudad de Utrera.
- 6.6.7. Flexibilidad horaria.
- 6.6.8. Horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 6.6.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad.



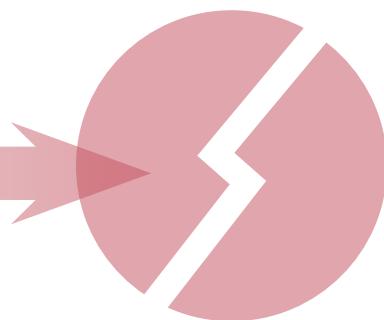
LÍNEA 7: Salud laboral.

- 6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales del personal del Ayuntamiento.
- 6.7.2. Mejoras de los procedimientos de reconocimientos médicos.
- 6.7.3. Reconocimientos médicos diferenciales.
- 6.7.4. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.
- 6.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 6.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.
- 6.7.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la línea estratégica 7: Salud laboral.



LÍNEA 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

- 6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.3. Campaña sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 6.8.4. Comisión de Igualdad y acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- 6.8.5. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.6. Campaña: ¿Te ha pasado o lo has visto?
- 6.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- 6.8.8. Concentraciones ante casos de violencia de género.
- 6.8.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** observa el seguimiento de su implementación y evaluación por medio de un sistema de indicadores específicos que permiten conocer cuáles han sido los recursos empleados, los resultados y los impactos obtenidos una vez llevadas a cabo las medidas establecidas en este Plan.

Este sistema de **indicadores de proceso, resultado, impacto o globales**, determinan tanto las personas implicadas, la oferta de acciones del Plan de Igualdad de Empresa y la demanda del público objetivo al que van dirigidas. Asimismo, los indicadores son adecuados para comparar tanto cuantitativamente como cualitativamente el alcance de las metas planteadas en el Plan de Igualdad de Empresa y los logros alcanzados.

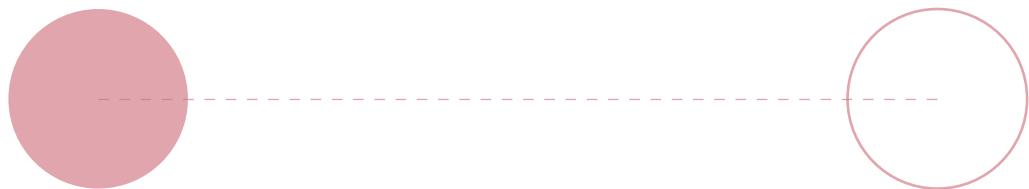
Al mismo tiempo, estos indicadores establecen tanto los **efectos directos e indirectos** emanados de cada una de las acciones sobre la plantilla del Ayuntamiento de Utrera, siendo particularmente interesantes a la hora de mostrar los efectos y **cambios a favor de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del Consistorio**.

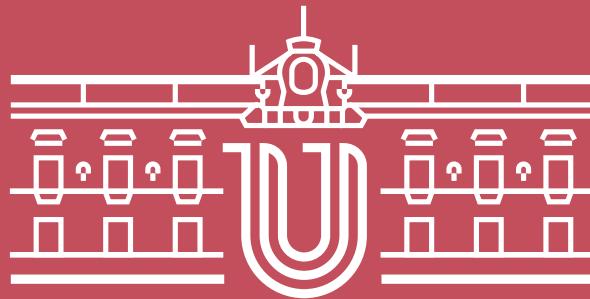
Las principales fuentes para cumplimentar los indicadores de proceso, resultado, impacto y globales de las medidas especificadas en el I Plan de Igualdad de Empresa son las siguientes: inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, actas, publicidad, notas de prensa, entre otras.

Una vez implementado el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera**, se planteará la evaluación final del mismo, siendo de especial interés contemplar los resultados recogidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores preestablecidos, que hablarán del grado de ejecución de las medidas y programas que contiene.

8. VIGENCIA Y CRONOGRAMA

El **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Utrera** cuenta con una vigencia de cuatro años para su implementación, de **2019 a 2023**. Este Plan está estructurado a través de un cronograma que guía los momentos de ejecución de las diferentes medidas que lo vertebran, siendo el **año 2024** el destinado para la realización de memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en general.





Ayuntamiento **Utrera**