



Ayuntamiento de
El Puerto de Santa María

I Plan de Igualdad de
Mujeres y Hombre
del
Ayuntamiento de
El Puerto de Santa
María

(2023 – 2026)

Informe Ejecutivo

ÍNDICE:

1. Saluda.....	2
2. Fundamentación.....	4
2.1. Principios sustentadores	4
2.2. Marco normativo.....	6
2.3. Diagnóstico.....	10
3. Mapa de objetivos.....	17
4. Líneas estratégicas	25
4.1. Responsabilidad social corporativa	25
4.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección	27
4.3. Promoción y política retributiva	28
4.4. Formación	29
4.5. Comunicación inclusiva	30
4.6. Conciliación y corresponsabilidad.....	31
4.7. Salud laboral	32
4.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	33
5. Sistema de seguimiento y evaluación	34
6. Cronograma y vigencia	36

1. SALUDA

El Puerto apuesta decididamente por avanzar hacia una Igualdad efectiva y real construyendo una ciudad de valores, inclusiva, integradora, que respeta la diversidad y donde cualquier atisbo de discriminación o violencia no tenga cabida.



En nuestro compromiso con la responsabilidad que tenemos en esta materia y cumpliendo con la legislación vigente, nos hemos puesto manos a la obra para sacar adelante este Plan de Igualdad de la Administración Local, abanderado por la Concejalía de Servicios Sociales, Familia e Igualdad del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María y la Concejalía de Recursos Humanos, con la participación tanto del personal de la empresa pública municipal como de la Corporación, a quienes desde estas líneas agradezco su implicación.

Cumplimos así con una obligación municipal ya que todos los Ayuntamientos o entidades locales deben desarrollar un Plan de Igualdad, tal y como recoge el artículo 15 de la Ley de Igualdad de Género 3/2007, que dice textualmente que «las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad en la definición y presupuestación de políticas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades»; sin olvidar el artículo 9.2 de la Constitución Española, que especifica textualmente que los poderes públicos

son los encargados de «promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas».

Desde el Ayuntamiento de El Puerto fomentamos la no discriminación en todos y cada uno de los ámbitos en los que tenemos competencias, impulsando la coeducación, la conciliación, la corresponsabilidad, la tolerancia y el respeto como garantía de una ciudad libre, que no deja a nadie atrás y lucha con todos los recursos económicos y humanos disponibles para construir en Igualdad de oportunidades.

Os garantizo que no escatimaremos esfuerzos para la consolidación de una sociedad plenamente democrática, en la que las oportunidades, el disfrute de los derechos y el reparto de obligaciones afecten a mujeres y hombres por igual, avivando una educación y cultura igualitarias que elimine estereotipos construyendo una sociedad más justa con un protagonismo activo de toda la ciudadanía portuense sin excepción.

A través de este Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María promoveremos una Igualdad real y efectiva como valor imprescindible entre la plantilla de la institución municipal.

D^a. Carmen Lara Barea.

Concejala de Servicios Sociales, Familia e Igualdad del Ayuntamiento de El
Puerto de Santa María.

2. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Principios sustentadores

Los **principios que guían** el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María son los siguientes:

- Principio de **igualdad real y efectiva** de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Principio de cumplimiento del **marco legislativo** español e internacional.
- Principio de **respeto a los derechos humanos** en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Principio de **complementariedad** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María con el Estatuto de los Trabajadores.
- Principio de **corresponsabilidad** entre la gestión de los recursos humanos, la plantilla y la representación sindical.
- Principio de **transversalidad** a través de la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.

- Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Principio del **buen gobierno** en igualdad del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

2.2. Marco normativo

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María atiende a un amplio marco normativo que incluye la legislación internacional, el marco legal europeo, nacional y autonómico.

A nivel internacional, las **Naciones Unidas** proclamaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para eliminar las discriminaciones, garantizando la igualdad formal. La **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** adoptó 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”, lo que propició un cambio reflejado posteriormente en la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades.

Atendiendo a la **normativa europea**, ya el **Tratado de Roma de 1957** abordó la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En 1999, la igualdad está considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros y el **Tratado de Ámsterdam** conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea presentó la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025**¹, la cual establece acciones clave en

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358

su compromiso para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. La Estrategia esboza una serie de actuaciones tales como acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.

En cuanto a la **normativa estatal**, es imprescindible mencionar la **Constitución Española de 1978**, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género** identifica este tipo de violencia en su primer artículo como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”. Dicha Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para llevar conseguir el objetivo de igualdad efectiva.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de los mismos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado por unanimidad en el Pleno del Congreso de los Diputados el día 15 de noviembre de 2016, determina “establecer el carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores / as” en la medida 90 del punto 2.3 del **Ámbito Laboral del Eje 2 “Mejora de la respuesta institucional: coordinación. Trabajo en red”**.

Más recientemente, 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 ocupación²**, modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad.

Recientemente, se publicó el **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. Este Real Decreto determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración.

Bajo el amparo de la **normativa autonómica**, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** en Andalucía.

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Por otro lado, 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**³, entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la **Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía**.

Actualmente, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**⁴, tras el alto nivel de ejecución de las medidas implementadas y ampliadas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). Este Plan tiene la finalidad de establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de “alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral”.

³ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>

⁴ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>

2.3. Diagnóstico

El **Diagnóstico** que precede a la elaboración del **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María** estuvo fundamentado en el análisis desde la perspectiva de género, de la gestión de los recursos humanos del Consistorio portuense, con el fin de detectar posibles brechas y discriminaciones, tanto directas como indirectas, por cuestión de género.

Con este objetivo, las políticas de empresa han sido estudiadas en relación a selección de personal, retribuciones, salud laboral, acoso, comunicación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. Dicha labor pudo llevarse a cabo utilizando para ello la información emanada de fuentes primarias – encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales -, y fuentes secundarias – documentación facilitada principalmente por la Servicio de Personal del Ayuntamiento.

En los siguientes párrafos, están recogidas de manera breve las principales conclusiones del Diagnóstico de género realizado en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

En primer lugar, destacamos las **fortalezas** con las que ya cuenta este Organismo para facilitar e impulsar la implementación del **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María**:

- **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** que el Ayuntamiento portuense haya promovido el desarrollo de un Plan de Igualdad de Empresa pone de manifiesto su compromiso en esta materia.
- **Implicación de la Concejalía de Servicios Sociales, Familia e Igualdad y del Servicio de Personal:** quienes han mostrado una alta implicación en trabajar a favor de la igualdad de género.
- **Conformación de la Comisión de Igualdad:** como órgano encargado de asegurar porque se cumpla el principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro del Ayuntamiento, tal y como determina la Ley.
- **Medidas y acciones en materia de igualdad:** dirigidas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento.

En las siguientes líneas, detallamos las **dificultades** identificadas que podrían obstaculizar la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María:

- **Antigüedad en la empresa:** en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María existe una representación equilibrada en todos los tramos de permanencia al mismo, excepto en el tramo de 6 a 10 años en el que existe una mayor presencia femenina.
- **Segregación horizontal:** en determinados puestos de trabajo asociados con las tareas tradicionalmente feminizadas o masculinizadas.
- **Segregación vertical:** aunque en los puestos intermedios no existe una brecha de género, en los puestos de mayor responsabilidad, en los altos cargos, apreciamos una mayor representación masculina.

- **Brecha salarial:** existe una discrepancia salarial, justificada mayoritariamente por la adscripción de determinados complementos a algunos hombres de la plantilla.
- **Modalidad contractual y promoción:** existe una sobrerrepresentación de mujeres entre el Funcionariado interino y de hombres en el Personal laboral.
- **Segregación en la categoría profesional:** las trabajadoras del Consistorio tienen una mayor presencia en las categorías altas mientras que los trabajadores la tienen en categorías de menor titulación.
- **Comportamientos discriminatorios y sexistas hacia las mujeres:** existen determinados comportamientos que han podido generar malestar en las trabajadoras, debido a un trato discriminatorio en su contra.
- **Uso sexista del lenguaje:** la plantilla que dispone de una sensibilidad en esta materia, hace un uso inclusivo del lenguaje administrativo, mientras que el resto sigue haciendo un uso sexista del mismo.

En tercer lugar, especificamos las **dificultades y retos** apreciados en la elaboración del Diagnóstico:

- Falta de participación y desconocimiento de parte de la plantilla en materia de igualdad.
- Inexistencia de determinada documentación y registro de información.
- Desconfianza del personal acerca de las condiciones laborales.

No obstante, a pesar de los inconvenientes descritos, desde Diferencia2, agradecemos la voluntad y participación del personal de la Concejalía de Igualdad y del Servicio de Personal, y en especial a las personas de contacto que nos han remitido la información requerida, así como a la Concejala de la Concejalía de Igualdad, al Equipo de Gobierno, a la representación política y sindical, a la Comisión de Igualdad y a todo el personal del Consistorio que ha colaborado.

Por último, pormenorizamos las propuestas de mejora dirigidas a alcanzar la igualdad real de oportunidades y trato de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María:

- ✓ **Formación y sensibilización** en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla del Ayuntamiento.
- ✓ **Regular la estructura organizativa** a través de la reevaluación y actualización de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- ✓ Elaborar un **registro retributivo** desagregado por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- ✓ **Transparencia y facilitación** de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.
- ✓ Asegurar la **aplicación de las medidas y acciones** que aparecen en el Convenio Colectivo en materia de igualdad.
- ✓ **Medidas de acción positiva** para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres de la plantilla en las Áreas y puestos con menor representación.

- ✓ **Medidas de acción positiva** para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres en las Áreas y puestos con menor representación.
- ✓ **Medidas de estabilización, consolidación y mejora** del empleo de la plantilla.
- ✓ **Valorar la antigüedad** de la plantilla desde su incorporación inicial al Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- ✓ Fomentar el **acceso a puestos intermedios** y/o de mando entre las mujeres del Ayuntamiento.
- ✓ Facilitar la **formación online y dentro del horario laboral**, siempre que sea posible.
- ✓ **Medidas de acción positiva** dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- ✓ Incluir la **perspectiva de género** en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ✓ **Valorar la formación en igualdad** en todos los procesos selectivos y bolsas de empleo.
- ✓ Inclusión de **cláusulas de género** en pliegos públicos relativas a la existencia de acciones positivas o plan de igualdad en empresas proveedoras.
- ✓ Valorar e incluir los **riesgos psicosociales** dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ✓ Facilitar el uso de permisos y **medidas de conciliación** a toda la plantilla, siempre que el Servicio lo permita.

- ✓ Proponer **nuevas medidas de conciliación**, adecuadas a la realidad del personal municipal.
- ✓ Elaboración de un **registro** que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados, desagregado por sexo.
- ✓ Regular y facilitar el uso del **teletrabajo**, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- ✓ Elaborar y difundir entre la plantilla un **Protocolo propio contra el acoso sexual y por razón de sexo**.
- ✓ **Elaborar y difundir** entre el personal un Protocolo contra la violencia de género dirigido a la plantilla o medidas específicas incluidas en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Reelaborar y aplicar la **Guía para un uso no sexista del lenguaje** administrativo en la documentación emitida por el Ayuntamiento.
- ✓ Aplicar el **uso incluyente del lenguaje** en la nomenclatura a las dependencias e instrumentos dirigidos a gestionar a la plantilla.
- ✓ Realizar **Campañas y acciones** de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- ✓ **Formación al personal** que ejerce funciones de mando en gestión de equipos y habilidades comunicativas con perspectiva de género.
- ✓ Habilitar un **mecanismo de seguimiento** de la implementación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad de Empresa.

- ✓ Crear un **canal de comunicación** entre las agencias encargadas de implementar el Plan y la plantilla, para que puedan plantear sus dudas, quejas y sugerencias en materia de igualdad.
- ✓ Elaborar un **Plan de Comunicación** conducente a informar y sensibilizar a la plantilla en la importancia de disponer de un Plan de Igualdad de Empresa, así como difundir e involucrar al personal en las actuaciones que recoge.

3. MAPA DE OBJETIVOS

Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Afianzar el compromiso político y técnico del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
- Implementar una campaña de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Disponer los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la adecuada ejecución y seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Consistorio portuense.
- Promover la sensibilización del personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María en materia de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Establecer las herramientas necesarias para la correcta implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Línea estratégica 2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.

- Asegurar el acceso al empleo en el Puerto de Santa María sin sesgos discriminatorios ni sexistas.
- Recabar información sobre las características de la plantilla del Consistorio portuense.
- Promover la erradicación de la segregación horizontal en el seno del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Eliminar posibles obstáculos discriminatorios en base al género en el reclutamiento y la selección de personal.
- Formar a las personas encargadas de la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María en igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.

Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Realizar un estudio y nueva valoración de la relación de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María que incorpore el enfoque de género.
- Valorar la formación en igualdad de género en ofertas de empleo y promoción.
- Promover la eliminación de la temporalidad de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Potenciar la transparencia del Consistorio portuense en cuanto a política retributiva se refiere.
- Elaborar un registro retributivo por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Línea estratégica 4. Formación.

- Formar a la Comisión de Igualdad para ejercer sus funciones en el seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Llevar a cabo un programa formativo en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral dirigido a la plantilla del Consistorio portuense.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en relación a la formación continua de la plantilla del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Incluir todas las categorías profesionales en la programación de la formación continua.
- Asegurar que la información sobre formación llegue a todo el personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el seno del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Dotar de recursos prácticos a la plantilla del Ayuntamiento portuense para que pueda hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Llevar a cabo una formación sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo dirigida al personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Revisar la documentación de todas las áreas del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María de manera que se utilice el lenguaje administrativo inclusivo.
- Incorporar el enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Consistorio portuense.

Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Promover la facilitación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Asegurar que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal puedan ser tomadas por el conjunto del personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Articular nuevas medidas promotoras de una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el seno del Consistorio portuense.
- Difundir las medidas de conciliación existentes entre el personal del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Elaborar un registro anual de las medidas de conciliación solicitadas y facilitadas en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Llevar a cabo un estudio y evaluación con enfoque de género de la salud laboral y los riesgos laborales en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Mejorar los procedimientos médicos atendiendo a la salud diferencial de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Formar sobre perspectiva de género y salud laboral al personal encargado de la prevención de riesgos laborales del Consistorio portuense.
- Informar al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María sobre prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Revisar el plan de riesgos laborales del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María desde un enfoque de género.

Línea estratégica 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

- Prevenir y abordar los posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que pudieran darse en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Elaborar y aprobar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dirigido al personal del Consistorio portuense.
- Dar a conocer y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.
- Designar una persona referente para la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implementar campañas de sensibilización e información sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

4.1. Responsabilidad social corporativa

- 4.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 4.1.2. Comisión de Igualdad.
- 4.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Empresa.
- 4.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.
- 4.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa y otros documentos relacionados en el espacio web del Ayuntamiento.
- 4.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 4.1.7. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.
- 4.1.8. 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.
- 4.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 4.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.

4.1.11. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Empresa.

4.1.12. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

4.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

- 4.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.
- 4.2.2. Inclusión de la igualdad en el temario de todos los procedimientos selectivos.
- 4.2.3. Redacción de la relación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.
- 4.2.4. Bolsas de trabajo del Ayuntamiento.
- 4.2.5. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.
- 4.2.6. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 4.2.7. Formación en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad al Servicio de Personal.
- 4.2.8. Tribunales de selección paritarios.
- 4.2.9. Incorporación de mujeres a la Policía Local y Oficios.
- 4.2.10. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.

4.3. Promoción y política retributiva

4.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

4.3.2. Consolidación de los puestos de trabajo.

4.3.3. Estudio y revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.

4.3.4. Registro retributivo.

4.3.5. Transparencia de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.

4.4. Formación

4.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

4.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

4.4.2.1. Comunicación inclusiva.

4.4.2.2. Atención a mujeres en situación de violencia de género.

4.4.2.3. Formación en negociación colectiva con perspectiva de género.

4.4.2.4. Presencia pública en igualdad para personal político.

4.4.2.5. Gestión de equipos con perspectiva de género.

4.4.2.6. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

4.4.2.7. Atención al público con perspectiva de género e interseccional.

4.4.2.8. Elaboración de programas y proyectos sensibles al género.

4.4.2.9. El enfoque de género en la práctica deportiva.

4.4.2.10. Urbanismo y medio ambiente con perspectiva de género.

4.4.2.11. Fomento del empleo con perspectiva de género.

4.4.2.12. Presupuestos en clave de género.

4.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

4.4.4. Inclusión de todas las categorías profesionales en la programación de la formación continua.

4.4.5. Difusión de la oferta formativa a través de Intranet y otros canales.

4.5. Comunicación inclusiva

4.5.1. Difusión de una guía sobre uso inclusivo del lenguaje administrativo.

4.5.2. Revisión de la documentación de la empresa.

4.5.3. Cambio en la denominación de organismos dependientes del Ayuntamiento.

4.5.4. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.

4.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 4.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 4.6.2. Buzón de sugerencias sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 4.6.3. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 4.6.4. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en el Ayuntamiento.
- 4.6.5. Flexibilidad horaria.
- 4.6.6. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 4.6.7. Inclusión de enfermedades raras en las ayudas a hijos e hijas.
- 4.6.8. Teletrabajo.
- 4.6.9. Facilitación de la conciliación de las personas con turnicidad y / o rotación.
- 4.6.10. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.

4.7. Salud laboral

- 4.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- 4.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.
- 4.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.
- 4.7.4. Mejoras de los procedimientos de reconocimientos médicos.
- 4.7.5. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.
- 4.7.6. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.
- 4.7.7. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 4.7.8. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 4.7.9. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.
- 4.7.10. Adecuación del vestuario a trabajadoras embarazadas.
- 4.7.11. Prevención de riesgos laborales, psicosociales y género.
- 4.7.12. Delegados de Prevención.

- 4.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género
 - 4.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 4.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 4.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 4.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
 - 4.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
 - 4.8.6. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de llevar a cabo el adecuado **seguimiento** y la oportuna **evaluación** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de El Puerto de Santa María disponemos de un **sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales, incluidos aquellos específicos de género.**

Los **indicadores de procesos** recogen los agentes responsables y las personas implicadas en la implementación de cada una de las medidas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este I Plan de Igualdad de Empresa. Además, los indicadores de procesos pueden incluir la oferta y la demanda de algunas medidas planteadas.

Los **indicadores de resultados** reúnen cuantitativamente y cualitativamente la consecución de los objetivos marcados en este Plan. Los indicadores de resultados especifican la participación de la plantilla, el nivel de satisfacción manifestado y el grado de ejecución de las medidas, entre otros.

Los **indicadores de impactos** relatarán, pasado un tiempo, los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas. Los indicadores de impactos específicos de género serán muy relevantes a la hora de mostrar los cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

Tras cuatro años, una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, tendrá lugar la evaluación final del mismo. Para ello será fundamental recopilar los resultados recogidos durante los años de vigencia de este I Plan de Igualdad de Empresa a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos.

Así mismo, para ultimar la evaluación final del Plan, se utilizarán **indicadores globales** que expresarán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo.

Las principales **fuentes** para cumplimentar los indicadores de procesos, resultados, impactos y globales de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María son las siguientes: actas, inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, publicidad, notas de prensa, entre otras.

6. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María tendrá una vigencia de cuatro años para el periodo 2023 – 2026.

