

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DEL
PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO
DE SEVILLA**

0. ÍNDICE

1. Presentación
2. Fundamentación
3. Ámbito de aplicación
4. Vigencia
5. Diagnóstico de situación: Resultado
6. Objetivo General
7. Ejes Estratégicos
8. Implementación
9. Seguimiento y Evaluación
10. Revisión y Actualización

1. PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres ha recorrido un largo camino y es un hecho incontestable que la presencia de las mujeres ha aumentado significativamente en todos los ámbitos de la sociedad (económico, social, político, etc.).

Pero todavía hoy subyace en nuestra sociedad un sistema patriarcal de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de hombres.

Por ello es necesario recurrir a la perspectiva de género como herramienta fundamental para detectar, diagnosticar y eliminar situaciones de desigualdad y discriminación con el fin de poner una mirada más rica, completa e integral a la realidad social en que vivimos.

Las Administraciones Públicas, tanto como organizaciones laborales o como entidades gestoras de las políticas públicas, deben incorporar la transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento imprescindible para el buen funcionamiento de su gestión.

En este sentido, el Ayuntamiento de Sevilla materializa en este Plan la necesidad de seguir trabajando tanto a nivel interno, aplicando el principio de transversalidad de género en todas las áreas de gestión municipal, como a nivel de las políticas dirigidas a la ciudadanía, continuando las políticas de igualdad de género que desde hace varios años se viene desarrollando en este Ayuntamiento.

Con este Plan se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, promocionando medidas concretas a favor de la igualdad y en los ámbitos que desarrolla la actividad esta Administración, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la protección frente a cualquier tipo de acoso y ante la violencia de género.

2. FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la propia Declaración Universal de 1948, que establece que todos los seres humanos son iguales en derechos sin que pueda establecerse distinción, entre otras por razón de sexo o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983), que establece: “es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y en derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer”.

Asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En lo que respecta al marco normativo de carácter nacional, hay que tener en cuenta que la Constitución española en sus artículos 14 y 9.2, respectivamente proclama el derecho a la igualdad de todos los españoles y las españolas y la no discriminación por razón de sexo, y además, establece la obligación de los poderes públicos de remover todos los obstáculos que impidan o dificulten el ejercicio de este derecho y de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Además, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15 establece que: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*. Por su parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público/a, en su Disposición Adicional Octava, establece que: *“Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

También hay que tener en cuenta, los instrumentos normativos de carácter autonómico, en este sentido el Estatuto de Autonomía de Andalucía en su artículo 15, establece que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y concretamente en su artículo 167 en lo relativo al ámbito laboral dispone que *“los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y la promoción profesional las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad”* y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece como principio general la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas (transversalidad de género), lo cual implica considerar *“sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”*.

Lo anteriormente expuesto, constituye el marco normativo en el que se enmarca el acuerdo adoptado entre el Ayuntamiento de Sevilla y las Presidencias y Secretarías de la

Secciones Sindicales municipales para la elaboración y posterior aprobación de un Plan de Igualdad de Oportunidades del Personal del Ayuntamiento de Sevilla, así como el adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 7 de Marzo de 2014, que aprueba el anterior.

Este marco normativo, viene a consagrar una **igualdad formal**, que supone el reconocimiento jurídico de la igualdad, con esto se garantiza sólo la no existencia de discriminación directa.

No obstante, para la consecución del principio de **igualdad real**, han de promoverse medidas necesarias para que esta igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos e incorporando acciones. Para ello, habrá que tener en consideración la identificación de los obstáculos, como las discriminaciones indirectas, definidas como **“disposiciones, criterios o prácticas neutras que afectan a una proporción substancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo”**.

El principio de transversalidad de género integrado en el Plan de Igualdad, supone el uso de la perspectiva de género en todos los procesos, niveles, etapas y actuaciones del Plan, bajo la responsabilidad de las partes implicadas en este proceso, teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los momentos de planificación, gestión y evaluación de las actuaciones públicas.

Asimismo y en el plano de corregir y/o eliminar diferencias, a través de actuaciones concretas, contaremos con las Acciones Positivas, como instrumento para **“mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”**.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a los empleados públicos y empleadas públicas del Ayuntamiento de Sevilla, así como a aquellas personas con vínculo distinto que preste sus servicios en este Ayuntamiento, con las peculiaridades propias que se deriven de su relación contractual o vinculación. Asimismo, podrán adherirse a este Plan los trabajadores y las trabajadoras de los Organismos Autónomos que así lo deseen, mediante los acuerdos correspondientes adoptados por sus órganos de representación del personal.

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

4. VIGENCIA.

La vigencia del Plan será de cuatro años a partir de su aprobación por el órgano competente. A la finalización de este período y a la vista de la evaluación final realizada se procederá a la redacción de un nuevo Plan. En caso de demora en su elaboración, el presente Plan se entenderá automáticamente prorrogado hasta la aprobación del nuevo Plan.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: RESULTADO

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Sevilla. En este proceso se han realizado, sucesivamente, actividades de recogida de información, sistematización de datos, debate interno y finalmente, formulación de conclusiones.

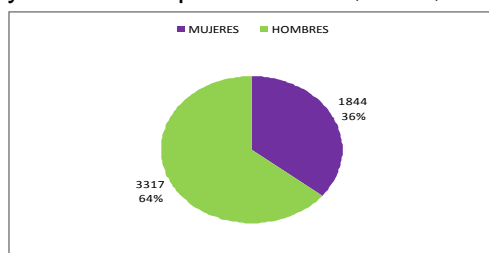
Los anexos I, II y III que se adjuntan responden a la primera parte de este proceso. El primero consiste en un análisis general de acuerdo con la información que obra en las bases de datos de Recursos Humanos, complementada por los datos facilitados por la Agencia Tributaria y otros Servicios. El anexo II refleja el análisis llevado a cabo sobre determinados Servicios del Ayuntamiento en base a la información que han aportado. Por último, el anexo III recoge y sistematiza los resultados obtenidos en la encuesta efectuada al personal.

Para examinar si existe presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento se ha de estar al criterio establecido en la Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

Del examen conjunto de estos tres documentos se ha obtenido un diagnóstico de situación respecto al principio de igualdad de oportunidades que es el siguiente:

1.1 ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

El resultado de la información obtenida muestra que el personal se compone en un 36% por mujeres y en un 64% por hombres. (Cuadro 1)



(Cuadro 1)

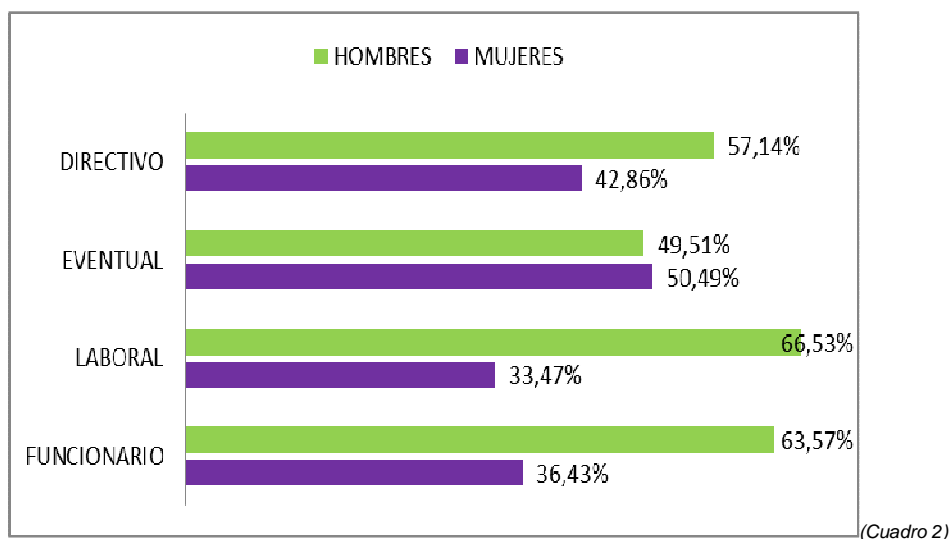
En relación al total de efectivos de cada colectivo, los porcentajes son los siguientes:

Personal Funcionario: 36,43% mujeres y 63,57% hombres.

Personal Laboral: 33,47% mujeres y 66,53% hombres.

Personal eventual: 50,49% mujeres y 49,51% hombres.

Personal directivo: 42,86% mujeres y 57,14% hombres. (Cuadro 2)



Del análisis por servicios (Anexo II) se pueden extraer las siguientes observaciones:

En el **personal funcionario**, dos Servicios: Policía Local y Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS), concentran el 45% de los efectivos, estando sus plantillas constituidas en más del 90% por hombres.

Entre los Servicios y Unidades en los que existe mayoría de funcionarias, podemos citar, la Agencia Tributaria de Sevilla, Intervención General, Intervención de los Servicios Sociales, Zonas de Especial Actuación, Servicio de Administración de Empleo, Servicio de Programas de Empleo, Servicio de Desarrollo, Servicio de la Mujer, entre otros.

En cuanto al **personal laboral**, los Departamentos de Mantenimiento de Edificios, Limpieza y Porterías, Gobierno Interior, Cementerio y Parques y Jardines concentran el mayor número de sus efectivos. Un 63 % del personal laboral son hombres pertenecientes a la subescala obrera, compuesta por las categorías correspondientes a un oficio o profesión.

Las causas de este desequilibrio se encuentran, tanto en el caso del personal funcionario como en el de personal laboral, en el contexto sociocultural ya que las mujeres aún están en proceso de incorporación a determinadas profesiones que implican una actividad de riesgo, como las de policía o bombero/a, y al sector oficios que sigue siendo tradicionalmente masculino. Y a la inversa, existen ámbitos feminizados por su vinculación con tareas consideradas tradicionalmente de mujeres; atención a las personas, intervención con familias, colectivos vulnerables a los que los hombres aún no se han incorporado.

Si atendemos a las incorporaciones definitivas en los últimos cinco años (2009-2013), en el personal funcionario responden a las diferentes oposiciones celebradas. Siendo mayoritaria la incorporación de hombres, debido a la convocatoria de oposiciones a los cuerpos de policía y bomberos/as. Y destacable la incorporación de mujeres, en las oposiciones a la escala de Administración General. Por el contrario, las incorporaciones de personal temporal determinan la feminización del dato debido a los programas de Bienestar Social.

En el personal laboral, las incorporaciones definitivas en este periodo son mayoritariamente de hombres debido a las oposiciones a peón/a. En las contrataciones temporales sucede lo mismo.

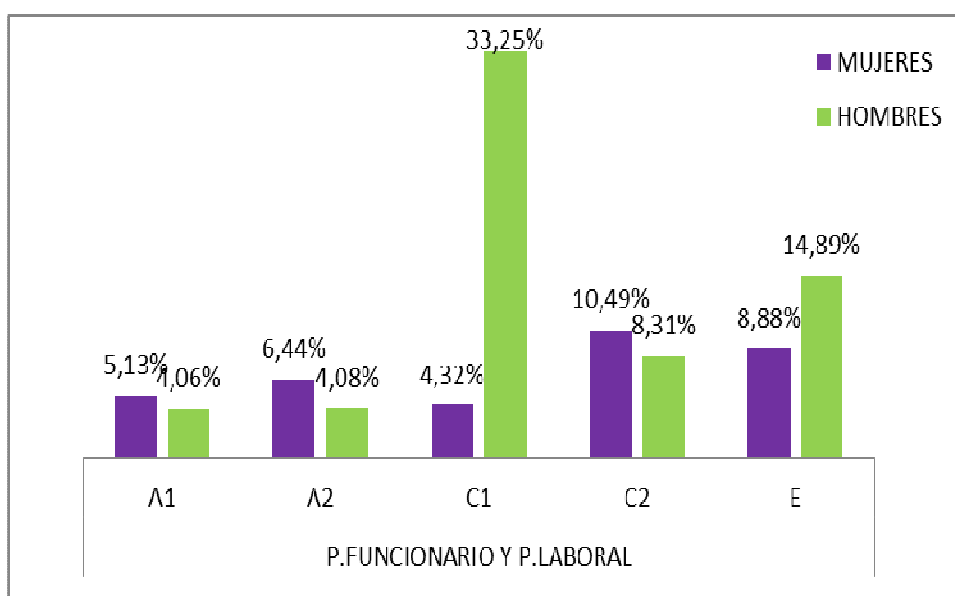
En cuanto a la opinión de los/las participantes en la encuesta en relación al acceso al empleo y la contratación, la mayoría de las personas participantes piensan que no existen pruebas discriminatorias.

CONCLUSIÓN:

- Existe un desequilibrio entre sexos muy importante en el Ayuntamiento determinado por el acceso al empleo mayoritariamente de hombres en tres ámbitos: policía, extinción de incendios y salvamento y personal laboral.

1.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

- La distribución por **grupos de clasificación profesional** muestra una mayoría de mujeres en los subgrupos A1, A2 y C2, aunque esto no supone una representación desequilibrada respecto a los hombres (conforme a la Disposición Adicional 1ª de la Ley 3/2007), al contrario de lo que ocurre en el subgrupo C1 y Agrupaciones Profesionales (en adelante, grupo E, atendiendo a la práctica habitual), donde la presencia de hombres es mayoritaria con un desequilibrio importante respecto a las mujeres. (Cuadro 3)



(Cuadro 3)

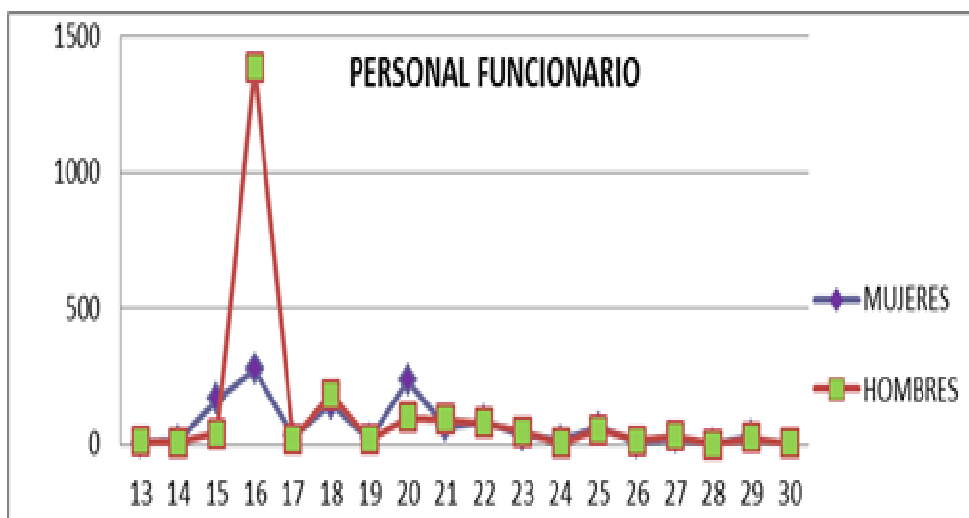
- Según los colectivos, en **el personal funcionario** la presencia de las mujeres es mayor que la de los hombres en todos los subgrupos excepto en el C1, existiendo equilibrio en los subgrupos A1, A2 y E y un fuerte desequilibrio en los subgrupos C1 y C2.

Al subgrupo C1 pertenecen la mayoría de los puestos de Policía Local y SPEIS, lo que provoca la gran diferencia existente (89% **H** /11% **M**).

También destaca la amplia mayoría de mujeres en el subgrupo C2 (78% **M**/ 22%**H**), ocupando la mayoría de ellas, puestos de auxiliar administrativa. Se puede comprobar este resultado en servicios tales como, Salud, Recursos Humanos, Departamento de Limpieza y Porterías, Laboratorio, ITAS, Intervención de los Servicios Sociales o Estadística, llegando al 100% en los Servicios de Alcaldía, Instituto del Taxi, Administrativo de Tráfico y Transportes, Consumo y Programas de Empleo.

En el **personal laboral** la situación es de desigualdad en todos los subgrupos, siendo mayor la presencia de hombres en los subgrupos C1, C2 y E y a la inversa, de mujeres, en el A1 y en el A2 perteneciendo éstas, casi en su totalidad, a las contrataciones realizadas por el Servicio de Administración de Empleo, en el marco de los distintos Programas de Empleo.

- En cuanto a la **distribución por niveles** del **personal funcionario** no existe equilibrio en los niveles 15, 16, 20 y 30. (Cuadro 4)

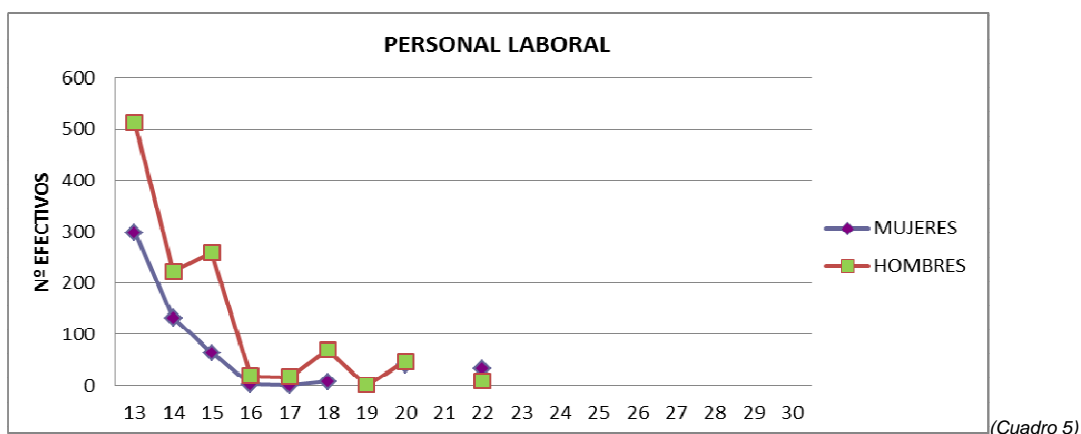


(Cuadro 4)

En los niveles 15 y 20 la diferencia se produce por el número de funcionarias en puestos de Auxiliar Administrativa de nivel 15, así como por el porcentaje de mujeres Técnica Media nivel 20, éstas últimas pertenecientes al Servicio de Intervención de los Servicios Sociales, en su mayoría con contratos (de carácter eventual) de programas de Bienestar Social. En el nivel 16, el desequilibrio viene dado por el número de hombres en puestos de trabajo de la categoría de Policía Local y Bombera/o. En el nivel 30, sólo existe representación masculina y se corresponde con los puestos de funcionarios/as con Habilitación de Carácter Nacional.

Respecto al **personal laboral**, destaca que en los niveles 16, 17, 18 y 20, (correspondientes a las categorías de inspector/a, maestro/a, capataz/a y jefe/a obrero/a en la subescala obrera), la presencia es significativamente masculina lo que también ocurre en el nivel 15. Esta circunstancia se da en los Departamentos de Mantenimiento de Edificios y de Limpieza y Porterías, Parques y Jardines y Gobierno Interior, fundamentalmente.

La presencia de mujeres es mayoritaria en el nivel 22, Técnicas Superiores pertenecientes a los Programas de Empleo antes mencionados. (Cuadro 5)



- Respecto a la **promoción interna** de los últimos cinco años del **personal funcionario**, se detecta que promocionaron más mujeres a los Subgrupos A1 y C1 en 2011, mientras que en 2013 la presencia es mayoritaria de hombres debido a la promoción interna de Policía Local. En la promoción interna de **personal laboral** es destacable la gran diferencia entre el número de hombres que promocionaron, 141 frente al número de mujeres que también lo hicieron, 23.

En cuanto a la opinión del personal expresada en la encuesta realizada, a la pregunta de si considera equilibrada la presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, un 45,1% piensa que no es equilibrada, considerando que la reducción de jornada es un obstáculo para la promoción profesional.

CONCLUSIÓN:

- En el personal **funcionario** existe composición equilibrada excepto en los subgrupos C1 y C2. En la distribución por niveles no existe equilibrio en los niveles 15, 16, 20 y 30.
- Así mismo, contrasta que siendo mayoritaria la presencia de mujeres en el subgrupo C2, el nivel en el que se clasifican mayoritariamente sea el mínimo, el 15.
- En el personal **laboral** no existe equilibrio en ninguno de los grupos con muy escasa representación de mujeres, prácticamente nula en los niveles correspondientes a puestos de mando en la subescala obrera. A estos puestos se accede mediante promoción interna desde la categoría de peón/a, categoría de ingreso del personal laboral de oficios en el Ayuntamiento, siendo minoritaria la participación de las mujeres en la promoción interna.

1.3 FORMACIÓN

La participación por sexos en la formación muestra un desequilibrio muy acusado en laborales, dado que la participación de los hombres es muy superior a la de las mujeres (88% **H**/ 12% **M**), mientras que en personal funcionario existe equilibrio (58% **H**/ 42% **M**), porcentajes extraídos del número de participantes total y por sexo dentro de cada colectivo.

La distribución del **personal funcionario** por sexo manifiesta que la mayor participación de las funcionarias se encuentra en el área jurídica-procedimental, idiomas, nuevas tecnologías y bienestar social, distribuyéndose por subgrupos entre el A1, A2 y C2, principalmente.

En los cursos específicos por colectivos, el número de participantes hombres, pertenecientes al subgrupo C1 es considerablemente superior. Nuevamente la diferencia la marcan los colectivos de policía y bombera/o.

Aunque han sido muy pocos los Servicios que han facilitado información en este apartado destacamos la participación de mujeres en Alcaldía, Agencia Tributaria, Salud, Intervención de los Servicios Sociales, Consumo y Servicio Administrativo de Tráfico y Transportes.

En el **personal laboral** la participación en todas las áreas es mayoritariamente masculina, llamando la atención que en la formación específica que se imparte a este personal, la participación de la mujer es sumamente escasa.

En cuanto a la facilidad para acceder a la formación, el personal del Ayuntamiento opina a través de la encuesta que no existen dificultades, en general. Sin embargo, para más del 50% de las personas participantes, el horario de formación es incompatible con la conciliación de la vida familiar y laboral, opinión que en el caso de las mujeres llega hasta el 62,6 %.

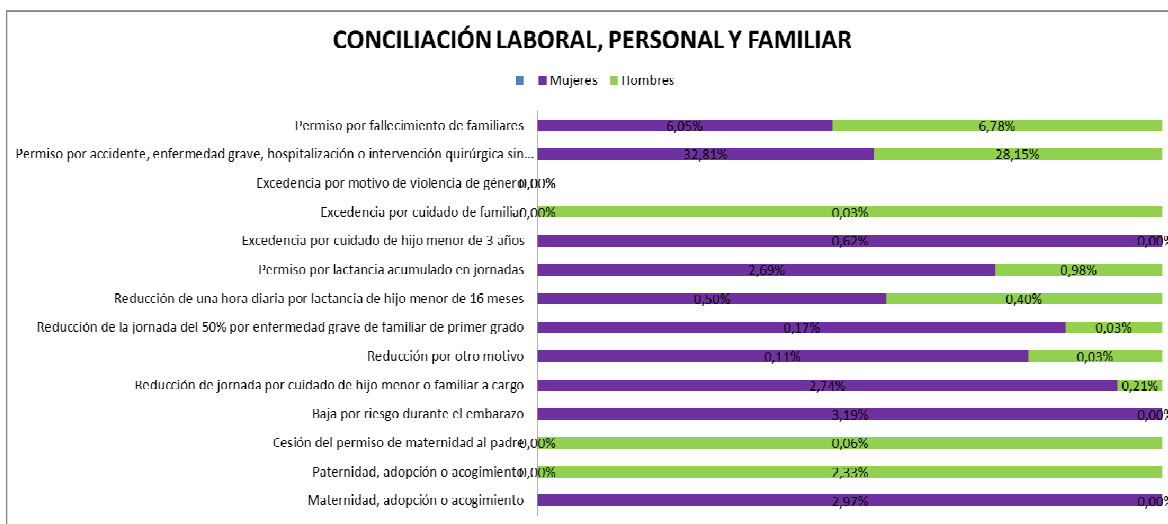
CONCLUSIÓN:

- Se constata un gran desequilibrio en formación entre hombres y mujeres en el personal laboral y en el personal funcionario una menor representación de las mujeres.
- El horario de impartición de la formación continua es incompatible con la conciliación para un alto porcentaje de empleadas/os del Ayuntamiento.

1.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Tanto mujeres como hombres disfrutan de las medidas que recoge el Acuerdo de permisos y licencias del Ayuntamiento para conciliar la vida personal y familiar. No obstante, aquellos permisos que implican un coste económico para el/la empleado/a, son solicitados mayoritaria o exclusivamente por mujeres, en concreto, la reducción de jornada para el cuidado de hija/o menor de 12 años o familiar mayor de 65 años y excedencias por cuidado de hija/o menor de 3 años.

El 85,4% del personal que ha participado en la encuesta declara tener cargas familiares de ascendientes, descendientes o ambos. Importante es el dato del número de hijos/as menores de 25 años que ascienden al 77%, siendo la mayoría de entre 3 y 12 años. En cuanto a los y las ascendientes, ya sean dependientes o no, preocupa altamente entre el personal su atención y la conciliación de esta responsabilidad familiar con el trabajo. (Cuadro 6)



(Cuadro 6)

El 59% de las personas encuestadas piensa que no hay adaptación de la jornada laboral a la vida personal y familiar, que existen dificultades para promocionar cuando se trabaja con reducción de jornada, siendo para el 54,7% incompatible el horario de formación con la conciliación de la vida familiar y personal. En cuanto a las necesidades y medidas que deberían reflejarse en el Plan de Igualdad, la conciliación del trabajo con las necesidades familiares y personales es la materia que, con diferencia, centra el mayor interés de los empleados y las empleadas. Así mismo destaca que un 39,6% de las personas participantes desconocen si existen medidas de apoyo a la conciliación.

CONCLUSIÓN:

- Existe un desequilibrio importante en el disfrute de los permisos y licencias que suponen una reducción salarial, ya que casi en exclusiva, son disfrutados por mujeres. En el resto de permisos y licencias contemplados por el Ayuntamiento para el ejercicio del derecho de conciliación no se aprecian diferencias destacables.
- El número de hijos e hijas menores de 25 años a cargo del personal del Ayuntamiento asciende a una cifra importante, destacando que la mayoría se encuentran entre los 3 y 12 años.
- Para el personal de este Ayuntamiento la adecuación de la jornada laboral y de formación, así como otras medidas para atender las necesidades de conciliación es una de las principales demandas.

1.5 SALUD LABORAL

En relación al total del personal del Ayuntamiento, se detecta una mayor incidencia masculina en las situaciones de incapacidad temporal. No obstante, hay que tener en cuenta, que existe un mayor número de hombres (64%) que de mujeres (36%) en el personal del Ayuntamiento de Sevilla. Lo mismo sucede con los accidentes laborales.

En este apartado, la encuesta al personal ha puesto de manifiesto, por un lado, el desconocimiento sobre la existencia de medidas para prevenir, detectar y actuar en caso de acoso laboral, por razón de género y en los supuestos de violencia de género y de otro, la necesidad de adaptación del uniforme de trabajo para las mujeres en aquellos Servicios en los que sea necesario.

CONCLUSIÓN:

- No se detecta desigualdad de género en cuanto a incapacidad temporal y accidente de trabajo.
- Desconocimiento del personal en materia de acoso laboral por razón de sexo y violencia de género.
- Demanda de un vestuario diferenciado para hombres y mujeres, en aquellos Servicios en los que sea necesario.

1.6 RETRIBUCIONES

Dado que las retribuciones básicas y complemento de destino de los empleados públicos y las empleadas públicas se establecen por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las posibles desigualdades se manifestarían en las retribuciones complementarias. Por la complejidad de un estudio exhaustivo de éstas últimas, para el análisis de las retribuciones salariales se ha tomado en consideración la estimación anual de las mismas por empleado/a, en la que se incluyen todos los conceptos.

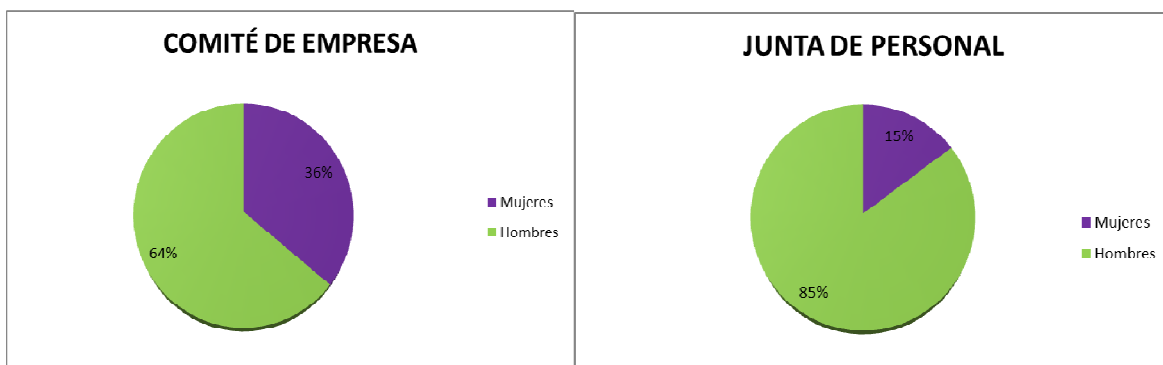
Por otro lado, en el análisis por Servicios se ha recogido la información sobre los turnos de trabajo, ya que estos pueden determinar grandes diferencias salariales, resultando que no se muestran desigualdades significativas.

CONCLUSIÓN:

- Los resultados no son concluyentes por lo que se debería realizar un análisis más exhaustivo de cada una de las bandas salariales teniendo en cuenta las retribuciones complementarias y las singularidades de los diferentes grupos y categorías.

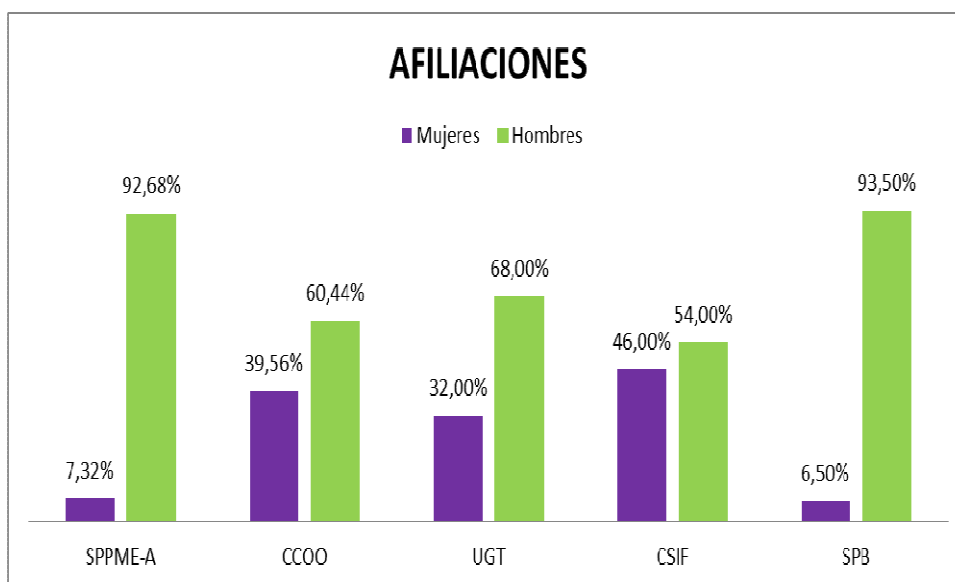
1.7 REPRESENTACIÓN SINDICAL

La proporción es del 85% hombres / 15 % mujeres en la Junta de Personal y del 64% hombres/ 36% mujeres en el Comité de Empresa. (Cuadro 7)



(Cuadro 7)

En relación con las afiliaciones, según los datos facilitados directamente por las Secciones Sindicales, existe una presencia mayoritaria de hombres, lo cual se refleja en las respectivas Presidencias/ Secretarías Generales que, al 100% están encabezadas por hombres. No obstante, en la composición de los órganos ejecutivos, se produce paridad en CCOO y equilibrio en CSIF. (Cuadro 8)

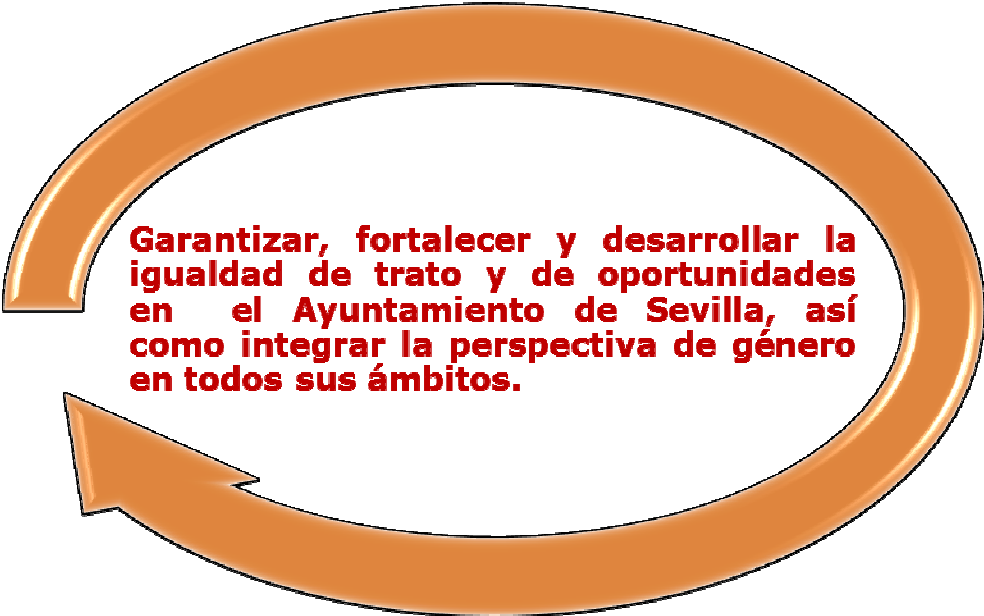


(Cuadro 8)

CONCLUSIÓN:

- El desequilibrio que se registra, en términos generales, en el Ayuntamiento tiene su reflejo en la composición de los órganos de representación del personal.
- Así mismo, tanto en la afiliación así como en los órganos de dirección y ejecución de las Secciones Sindicales se pone de manifiesto este desequilibrio, con una mayor presencia masculina.

6. OBJETIVO GENERAL



Garantizar, fortalecer y desarrollar la igualdad de trato y de oportunidades en el Ayuntamiento de Sevilla, así como integrar la perspectiva de género en todos sus ámbitos.

7. EJES ESTRATÉGICOS



Eje nº 1: Transversalidad de Género

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamento Municipales

MEDIDA 1.1	Realizar una campaña de difusión del Plan de Igualdad, así como impulsar la comunicación y la información a través de todos los canales disponibles para que el Ayuntamiento proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como institución impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades.
Responsable	Áreas competentes en materias de recursos humanos, comunicación e informática
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas que conocen el Plan. • Número de acciones realizadas para difundir el Plan de Igualdad.
MEDIDA 1.2	Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales.
Responsable	Todos los Servicios municipales y Área competente en materia de Tecnología de la Información y Administración Electrónica
Indicadores	Porcentaje de los diferentes documentos, así como aplicaciones informáticas y estadísticas que se hayan realizado desagregados por sexo.
MEDIDA 1.3	Incorporar la perspectiva de género en las propuestas de presupuesto de los distintos Servicios Municipales, a efectos de elaborar un Presupuesto Municipal que integre dicha perspectiva.
Responsable	Todos los Servicios Municipales y el Área competente en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria).
Indicadores	<p>Porcentaje de políticas municipales realizadas con impacto de género.</p> <p>Porcentaje de Servicios que remiten las propuestas presupuestarias con perspectiva de género.</p>
MEDIDA 1.4	Incluir en la adjudicación de contratos públicos cláusulas que permitan valorar positivamente a las empresas socialmente responsables con la Igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público.
Responsable	Áreas competentes en materia de contratación, subvenciones y convenios.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios que incluyan esta cláusula. • Porcentaje de contratos, subvenciones y convenios aprobados que incluyan esta cláusula.
MEDIDA 1.5	Revisar y, en su caso, modificar la Valoración de Puestos de Trabajo teniendo en cuenta el enfoque de género.
Responsable	Áreas competentes en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de puestos de trabajo revisados • Porcentaje de puestos de trabajo modificados respecto de los revisados.

MEDIDA 1.6	Realizar un estudio exhaustivo, desagregado por sexo, de cada una de las bandas salariales, teniendo en cuenta las retribuciones complementarias y las singularidades de los diferentes grupos y categorías, con perspectiva de género.
Responsable	Áreas competentes en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje y tipología de desigualdades detectadas • Nº de acciones correctivas adoptadas

Eje nº 2: Acceso al empleo público

Objetivo Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.

MEDIDA 2.1	Revisión y modificación en su caso, de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos (oposiciones, bolsas de trabajo, etc.) garantizando la no discriminación por razón de sexo. Se prestará especial atención a la revisión de los procesos selectivos de aquellas Áreas y puestos en los que alguno de los sexos esté infra-representado.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos revisados. • Porcentaje de procesos selectivos modificados con respecto a los revisados.
MEDIDA 2.2	Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en los procesos selectivos, así como mencionar expresamente en las bases de las convocatorias el deber de los Tribunales de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de tribunales cuya composición es equilibrada. • Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el deber de cumplimiento del principio de igualdad.
MEDIDA 2.3	Introducir en los temarios de todos los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal).
Indicadores	Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
MEDIDA 2.4	Prever las condiciones necesarias que garanticen la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural en los distintos procesos selectivos.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Prevención de Riesgos Laborales).
Indicadores	Porcentaje de procesos donde se ha tenido en cuenta alguna medida para aspirantes en este estado.

Eje nº 3: Desarrollo de la carrera profesional

Objetivo: Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional.

MEDIDA 3.1	Aplicar las medidas previstas en el eje de acceso al empleo a los procesos de promoción interna. <i>Medidas (2.1,2.2,2.3 y 2.4)</i>
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos revisados. • Porcentaje de procesos selectivos modificados con respecto a los revisados. • Porcentaje tribunales cuya composición es equilibrada. • Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el principio de igualdad. • Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad. • Porcentaje de procesos donde se ha tenido en cuenta alguna medida para aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural.
MEDIDA 3.2	Aplicar las medidas previstas en el eje de acceso al empleo a los procesos de provisión de puestos de trabajo <i>Medidas (2.1. y 2.2)</i>
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos de provisión revisados. • Porcentaje de procesos de provisión modificados con respecto a los revisados. • Porcentaje de comisiones de valoración cuya composición es equilibrada. • Porcentaje de bases de convocatorias que incluyan el deber de cumplimiento del principio de igualdad.
MEDIDA 3.3	Establecer medidas que garanticen que el ejercicio de la responsabilidad familiar no sea un obstáculo para la promoción de la carrera profesional
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo)
Indicadores	Porcentaje de medidas propuestas que se han desarrollado.
MEDIDA 3.4	Reconocer como mérito para los concursos y la promoción interna la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad de género o prevención de la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo)
Indicadores	Porcentaje de procesos que incluyen este mérito.

Eje nº 4: Presencia equilibrada

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

MEDIDA 4.1	Elaboración de un informe exhaustivo con perspectiva de género de aquellos órganos donde existe
-------------------	---

	infrarrepresentación de uno de los sexos.
Responsable	Área competente en materia de Administración Pública.
Indicadores	Porcentaje de órganos donde uno de los sexos está infrarrepresentado que ha elaborado el informe.
MEDIDA 4.2	Promover medidas que impulsen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes sectores y niveles de responsabilidad, tanto político como administrativo.
Responsable	Equipo de gobierno del Ayuntamiento.
Indicadores	Porcentaje de mujeres y hombres designados y designadas en niveles y sectores de responsabilidad.
MEDIDA 4.3	Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de órganos, comités y mesas de negociación.
Responsable	Las Secciones Sindicales con representación en dichos órganos, y el Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	Porcentaje de nombramientos paritarios en los órganos con representación sindical.

Eje nº 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDA 5.1	Aprobar y poner en práctica un plan general de flexibilización horaria.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Características del plan de flexibilidad horaria aprobado. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se acogen a la flexibilidad horaria.
MEDIDA 5.2	Adoptar medidas para cubrir puestos ocupados por empleados y empleadas con reducción de jornada y aquellos puestos vacantes ocasionadas por permisos o situaciones administrativas consecuencia de la conciliación de la vida familiar y laboral.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de Trabajo).
Indicadores	Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por aplicación de esta medida.
MEDIDA 5.3	Mantener y, en su caso, ampliar el permiso de paternidad al máximo permitido por la ley.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos. (Gestión Presupuestaria)
Indicadores	Porcentaje de hombres que hacen uso de este permiso del total solicitado.
MEDIDA 5.4	Estudiar, aprobar y poner en práctica un plan de teletrabajo.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Características del plan de teletrabajo puesto en marcha. • Tipología de los puestos de trabajo desde los que se puede solicitar esta medida y porcentaje de mujeres y hombres que los ocupan. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras susceptibles de ser beneficiarios/as del Plan de teletrabajo.

MEDIDA 5.5	Incrementar el número de cursos online y fomentar la participación propiciando una distribución del horario de formación, cualquiera que sea su modalidad, preferentemente durante la jornada laboral.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de acciones formativas en modalidad de teleformación sobre el total de acciones del plan de formación. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han participado en acciones de teleformación sobre el total de participantes en el plan de formación.
MEDIDA 5.6	Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en tareas de cuidados.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria y Formación)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje y características de las acciones desarrolladas para fomentar la corresponsabilidad. • Porcentaje de hombres participantes en dichas acciones sobre el total. • Evolución en el porcentaje de hombres que solicitan permisos, excedencias y medidas de conciliación desde la puesta en marcha de la medida.
MEDIDA 5.7	Facilitar disponer de permiso por asuntos propios por horas y no necesariamente por días completos
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Gestión Presupuestaria).
Indicadores	Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se acogen a esta flexibilización.
MEDIDA 5.8	Establecer convenios para garantizar servicios de guardería, aulas matinales, escuelas de verano y centros de días
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de convenios establecidos. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se acogen a esta medida
MEDIDA 5.9	Estudiar y proponer nuevas medidas que contribuyan a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas propuestas. • Porcentaje de medidas aprobadas.

Eje nº 6: Formación en Igualdad

Objetivo: Fomentar la formación en igualdad para una carrera profesional más equitativa

MEDIDA 6.1	Organizar jornadas de asistencia obligatoria de sensibilización dirigidas a los empleados y empleadas, con presencia de profesionales de reconocido prestigio en materia de Igualdad.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada

	Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 6.2	Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se les facilita la formación por esta medida.
MEDIDA 6.3	Incluir obligatoriamente módulos relativos a la igualdad de género en los planes de formación
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo de igualdad.
MEDIDA 6.4	Propiciar que los contenidos formativos incluyan la perspectiva de género y garantizar que no incurran en sesgos sexistas, garantizando en todo momento el uso de un lenguaje inclusivo.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de procesos formativos que cumplen esta medida.
MEDIDA 6.5	Realizar formación periódica y obligatoria para la utilización de un lenguaje no sexista.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	Porcentaje de cursos realizados en esta materia.
MEDIDA 6.6	Establecer medidas de acción positiva en el marco de la formación del personal que corrija la desagregación tanto horizontal como vertical.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Formación).
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones realizadas • Porcentaje de empleadas/os participantes

Eje nº 7: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista

Objetivo: Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación del Ayuntamiento

MEDIDA 7.1	Realizar la comunicación del Ayuntamiento de Sevilla desde una perspectiva de género, potenciando un lenguaje e imágenes pro igualitarias e inclusivas
Responsable	Área competente en comunicación e imagen corporativa.
Indicadores	Porcentaje de comunicaciones que cumplen con este requisito y porcentaje de aquellas que no.
MEDIDA 7.2	Asegurar la redacción de las normas, documentos, impresos, formularios, páginas web... a la utilización de un lenguaje inclusivo
Responsable	Todas las Áreas implicadas.
Indicadores	Porcentaje de procesos que cumplen esta medida analizado por Servicios.
MEDIDA 7.3	Mejorar las herramientas informáticas correctoras del lenguaje sexista promoviendo su uso y conocimiento.
Responsable	Área competente en materia de informática.

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mejoras realizadas. • Porcentaje de uso de la herramienta, desagregado por sexo y Servicios.
--------------------	---

Eje nº 8: Salud Laboral

Objetivo: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de riesgo

MEDIDA 8.1	Establecer y divulgar las políticas de prevención de riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazos, parto o lactancia natural.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral y Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aplicación de las medidas • Porcentaje de Servicios que conocen las medidas • Porcentaje de personas que conocen las medidas establecidas.
MEDIDA 8.2	Implantar progresivamente una herramienta de evaluación de riesgos de carácter psicosocial desde una perspectiva de género
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	Porcentaje de Servicios evaluados de riesgo psicosocial
MEDIDA 8.3	Aplicar la perspectiva de género y la valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la Salud, tanto en acciones preventivas como curativas
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas diferenciales en vigilancia de la Salud. • Porcentaje de medidas diferenciales en acciones preventivas. • Estudios de siniestralidad por sexo
MEDIDA 8.4	Proporcionar uniformes diferenciados por sexo y circunstancia en los Servicios en los que exista uniformidad.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de Servicios en los que se proporcionan uniformes adaptados.

Eje nº 9: Sensibilización, prevención y protección frente a la violencia de género.

Objetivo: Prevenir la violencia de género y garantizar la protección de las empleadas municipales.

MEDIDA 9.1	Elaborar protocolos para la prevención, atención, intervención, protección y seguimiento de los casos de violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral y Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Características del protocolo elaborado. • Número de medidas preventivas llevadas a cabo.
MEDIDA 9.2	Desarrollar en el marco de los protocolos existentes actuaciones encaminadas a garantizar la protección de datos de las mujeres víctimas de violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral y Mujer.
Indicadores	Porcentaje y tipología de las actuaciones realizadas.
MEDIDA 9.3	Establecer un acuerdo de movilidad de las empleadas municipales víctimas de la violencia de género, manteniendo sus condiciones de trabajo.

Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Provisión de Puestos de trabajo).
Indicadores	Porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida.
MEDIDA 9.4	Desarrollar programas de formación dirigido al personal del Ayuntamiento para aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Formación y de Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 9.5	Incluir en el Plan de Formación del Ayuntamiento cursos sobre prevención de la violencia de género, especialmente dirigidos a quienes tienen implicación directa en el desarrollo de los protocolos de actuación en estos casos.
Responsable	Área competente en materia de Formación y de Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de jornadas organizadas de esta materia sobre el total de las realizadas. • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras de cada Servicio que acuden a las jornadas.
MEDIDA 9.6	Realizar campañas de información y sensibilización sobre los protocolos que se aprueben, así como sobre los derechos, medidas y normativa relativa a la violencia de género.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos y Mujer.
Indicadores	Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo.

Eje nº 10 : Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo como manifestación de la Violencia de Género	
Objetivo: Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	
MEDIDA 10.1	Elaborar el protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral y Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Características del protocolo elaborado. • Número de medidas preventivas llevadas a cabo.
MEDIDA 10.2	Realizar campañas de información y sensibilización sobre los protocolos que se aprueben sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Responsable	Área competente en materia de Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo. • Nº de denuncias recibidas y tramitadas anualmente y procesos de resolución puestos en marcha en cada caso.
MEDIDA 10.3	Desarrollar programas de formación dirigido al personal del Ayuntamiento para aumentar el conocimiento sobre los protocolos de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable	Área competente en materia de Recursos Humanos (Prevención de Riesgos Laborales y Formación).
Indicadores	Número de cursos realizados.

8. IMPLEMENTACIÓN

La implementación tiene como objetivo garantizar la correcta aplicación del Plan, el desarrollo más óptimo, previniendo y solventando contingencias e imprevistos.

Para ello se deben acometer acciones como

1. Diseñar la puesta en marcha de las actuaciones en todo su detalle, contando con quienes han de llevarlas a cabo.
2. Establecer mecanismos de seguimiento: reuniones periódicas, listas de control, actas de reuniones,....
3. Igualmente las estructuras del Plan deben ejercer su coordinación y tutela periódicamente.
4. Dotar presupuestariamente el Plan de Igualdad con derechos económicos suficientes para implementar las medidas previstas en el mismo.

Las claves en esta fase son

1. El ritmo de implantación se readaptará en todo momento a variables organizativas que lo aconsejen.
2. El Plan es revisable y adaptable a los intereses de la Organización, no a los de personas concretas (responsables, grupos de interés, consultores/as,...).
3. La formación/información y contar con la experiencia de otras Entidades e Instituciones.

Es fundamental en la calidad de los procesos que se supervise la ejecución de las actividades, gestione los recursos disponibles y evalúe el nivel de cumplimentación.

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será necesaria la constitución de diversos órganos colegiados de carácter temporal en los que se encuentren representados tanto el ámbito de decisión política como el ámbito de decisión técnica del Ayuntamiento de Sevilla.

Dichos órganos serán:

UNIDAD DE COORDINACIÓN

Nivel de representación política

Esta Unidad de Coordinación debe estar compuesta, al menos, por representantes de los ámbitos municipales con competencias en: Recursos Humanos, quien ostentará además la Presidencia de dicho órgano, Hacienda, Administración Pública, Mujer, Servicios Sociales, Tecnología de la Información y Administración Electrónica, Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, Régimen Interior, Edificios Municipales, Parques y Jardines y Seguridad y Movilidad.

Tendrá como funciones:

1. Liderar y dirigir desde el ámbito de representación política el Plan.
2. Promover y canalizar la participación de los y las representantes de los distintos ámbitos municipales en la implementación del Plan de Igualdad.
3. Definir las directrices estratégicas del Plan.
4. Priorizar y aprobar las propuestas de actuaciones a desarrollar en el marco del Plan.
5. Aprobar los informes de evaluación que se elaboren por la Comisión Permanente de Igualdad.
6. Validar y dar trámite a las recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar las intervenciones en materia de igualdad realizadas por la Comisión Permanente de Igualdad y/o la Comisión Técnica, en su caso.
7. Aprobar la creación y composición de la Comisión Permanente de Igualdad y de la Comisión Técnica así como sus regímenes de funcionamiento.
8. Designar a los y las miembros de la Comisión Permanente de Igualdad y de la Comisión Técnica.
9. Establecer su propio régimen de funcionamiento.
10. Proponer al órgano competente la adopción de los acuerdos que sean materia de su competencia.

COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Nivel de representación técnica y sindical

La composición de esta Comisión será paritaria. La representación técnica será aprobada por la Unidad de Coordinación, que a su vez procederá a la designación de sus miembros. Asimismo la representación sindical estará compuesta por un miembro designado por cada Sección Sindical o Coalición con representación en la Mesa General de Negociación.

Tendrá como funciones:

1. Coordinar las acciones a desarrollar en cada momento conforme al calendario de ejecución aprobado por la Unidad de Coordinación.
2. Proponer la perspectiva y estrategias de desarrollo del Plan a la Unidad de Coordinación.
3. Realizar el seguimiento operativo de las actuaciones a desarrollar para la ejecución del Plan.
4. Validar las propuestas realizadas por la Comisión Técnica y en su caso, proponer aquellas otras que estime oportunas.
5. Promover, supervisar y validar los informes de seguimiento y/o evaluación que elabore la Comisión Técnica.
6. Elaborar los instrumentos adecuados para realizar el seguimiento del Plan, así como los indicadores de evaluación del mismo.
7. Proponer la temporalización y las áreas municipales competentes en la implementación de las diferentes medidas.

8. Apoyar la implementación de las propuestas de actuaciones que se estén desarrollando en cada momento conforme a la temporalización aprobada.
9. Establecer su propio régimen de funcionamiento que será aprobado por la Unidad de Coordinación
10. Cuantas le sean encomendadas por la Unidad de Coordinación.

COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD

Nivel de representación técnica

La composición de este órgano será aprobada por la Unidad de Coordinación que a su vez procederá a la designación de sus miembros. No obstante, en esta Comisión deberán estar presentes, al menos, técnicos y técnicas de los ámbitos municipales representados en la Unidad de Coordinación, sin perjuicio de que se considere la representación de otras áreas municipales.

Tendrá como funciones:

1. Promover y canalizar la participación técnica en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
2. Proponer y desarrollar las acciones a desarrollar para alcanzar los objetivos previstos en cada uno de los Ejes del Plan.
3. Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar las intervenciones técnicas en materia de igualdad.
4. Proporcionar información sobre las acciones que se estén desarrollando en su ámbito de actuación.
5. Elaborar, a propuesta de la Unidad de Coordinación, los informes de seguimiento y evaluación que se estimen oportunos.
6. Establecer su propio régimen de funcionamiento que será aprobado por la Unidad de Coordinación.
7. Proporcionar información sobre la viabilidad económica de las acciones que se propongan por la Comisión Técnica para la consecución de los objetivos previstos en el Plan.
8. Presentación de un informe económico-financiero del Ayuntamiento de Sevilla referido al período de implementación del Plan 2015-2019.
9. Cuantas le sean encomendadas por la Unidad de Coordinación.

Por último, reseñar que se procederá a la **integración del Plan de Igualdad en la estrategia municipal** de acuerdo con su objetivo general y llevando a cabo las actuaciones que conforman el Plan.

CRONOGRAMA

IMPLEMENTACIÓN	MEDIDA	2016	2017	2018	2019
Eje 1	Medida 1.1				
	Medida 1.2				
	Medida 1.3				
	Medida 1.4				
	Medida 1.5				
	Medida 1.6				
Eje 2	Medida 2.1				
	Medida 2.2				
	Medida 2.3				
	Medida 2.4				
Eje 3	Medida 3.1				
	Medida 3.2				
	Medida 3.3				
	Medida 3.4				
Eje 4	Medida 4.1				
	Medida 4.2				
	Medida 4.3				
Eje 5	Medida 5.1				
	Medida 5.2				
	Medida 5.3				
	Medida 5.4				
	Medida 5.5				
	Medida 5.6				
	Medida 5.7				
	Medida 5.8				
	Medida 5.9				
Eje 6	Medida 6.1				
	Medida 6.2				
	Medida 6.3				
	Medida 6.4				
	Medida 6.5				
	Medida 6.6				
Eje 7	Medida 7.1				
	Medida 7.2				
	Medida 7.3				
Eje 8	Medida 8.1				
	Medida 8.2				
	Medida 8.3				
	Medida 8.4				
Eje 9	Medida 9.1				
	Medida 9.2				
	Medida 9.3				
	Medida 9.4				
	Medida 9.5				
	Medida 9.6				
Eje 10	Medida 10.1				
	Medida 10.2				
	Medida 10.3				

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** del Plan de Igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.

Por su parte la **evaluación** está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previstos, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.

La principal **herramienta para el seguimiento y la evaluación** del plan de igualdad es un instrumento integral, en el que se reflejarán todos los indicadores contenidos en el presente plan de igualdad así como los utilizados para la elaboración del diagnóstico previo, y que proporcionará la información necesaria para conocer la evolución de la distribución del personal y del grado de cumplimiento de las medidas.

Para valorar cada una de las actuaciones se deberá remitir la siguiente información:

- Delegación competente.
- Área o Servicio responsable de la correcta ejecución de las actuaciones asignadas y sus correspondientes Objetivos Generales.
- Eje estratégico. Alineando los objetivos generales, proyectos y actuaciones.
- Fecha inicio y fecha fin del desarrollo de la actuación.
- Porcentaje de ejecución.
- Tipo de indicador utilizado para medir el grado de ejecución.
- Indicador de percepción: Información obtenida a través de diferentes encuestas.

Con el resultado de la información facilitada se elaborará un informe de seguimiento y estado de ejecución del Plan, de periodicidad semestral, y cuyo contenido será:

- Estado de ejecución del Plan a nivel global.
- Estado de ejecución por Ejes Estratégicos.
- Estado de ejecución por Objetivos
- Estado de ejecución por medidas.
- Estado de ejecución por Delegación, Área y Servicio.

Las tareas a realizar por el órgano responsable de la evaluación serán

1.- IDENTIFICAR OBJETIVOS

Contemplando al menos los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieren acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Sevilla, de acuerdo con el compromiso adquirido.

2.- IDENTIFICAR LAS CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Determinando las dimensiones y tiempos que debe contener. En todo caso la evaluación deberá ser proyectada, a partir del análisis de diagnóstico, con carácter:

- Intermedio, que consistirá en el análisis de los resultados periódicamente arrojados por el seguimiento, y servirá para reconducir y tomar decisiones acerca de cómo se está ejecutando el Plan previsto.
- Final en la que se recogerán los resultados definitivos del plan tras su ejecución completa.
- Ex-post cuyo objetivo será comprobar la sustentabilidad e impacto del plan un tiempo después de haber finalizado.

3.- CONSTRUIR INDICADORES

La evaluación propondrá los indicadores que se consideren adecuados, en los siguientes aspectos

- El contexto
- El resultado
- El impacto

Estos permitirán en todo caso medir:

- ✓ La pertinencia, relacionando las necesidades de partida con la solución propuesta.
- ✓ La coherencia, con el fin de establecer la relación entre los objetivos, las condiciones y los medios puestos a disposición en la ejecución del plan o acción.
- ✓ La cobertura, que permite conocer cuántas personas empleadas con las necesidades previstas se han beneficiado finalmente.
- ✓ El impacto, que permite medir la repercusión que han tenido las medidas en el contexto a medio y largo plazo.

10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan de Igualdad tiene una vocación de documento abierto, flexible y participativo y en consecuencia, incorporará las mejoras que vayan surgiendo y revisará las actuaciones contenidas en el mismo a lo largo de su ejecución. Por ello, el proceso de seguimiento incluye un informe anual que tiene como objetivo detectar y corregir las posibles deficiencias y obstáculos que hayan podido surgir en el proceso de ejecución, así como evaluar el grado de desarrollo de las actuaciones prevista mediante los indicadores determinados.
