



AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

DON JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ GARRIDO, ALCALDE PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE ESTA VILLA.

Hace saber: Que en sesión extraordinaria del Pleno de fecha 20 de febrero de 2.023, entre otros, el siguiente Acuerdo:

Expediente nº: 2023/TAB_01/000001

Que en sesión extraordinaria del Pleno de fecha 20 de febrero de 2.023, con la asistencia de los siguientes miembros de la Corporación:

Grupo Municipal de IU de Aznalcóllar

D^a María de los Ángeles Ruiz Rodríguez

D^a Manuela Fernández Delgado

D^a Rocío Ojeda Mateos

D. Manuel Borrero Escudero

D^a Manuela J. Díaz Vargas

D^a Inocencia Rodríguez Díaz

D. Francisco García Franco

Grupo Municipal del PSOE Aznalcóllar

D. Salvador Guerrero Lago

Y bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, D. Juan José Fernández Garrido, se ha adoptado por unanimidad el siguiente acuerdo cuyo tenor literal es:

PRIMERO. Aprobar el Plan de Igualdad aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento:

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	1/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE AZNALCÓLLAR

El Ayuntamiento de Aznalcóllar en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) y manifestando explícitamente su voluntad de incorporar los principios igualitarios en la cultura laboral y de organización de su consistorio, ha emprendido la tarea de desarrollar un Plan de Igualdad Laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores de esta administración local, incorporando la perspectiva de género en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, para contribuir así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes.

Este mandato queda recogido, entre otras normativas, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que indica: “1. 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. 2. 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”.

El Plan de Igualdad laboral es un instrumento eficaz cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Aznalcóllar, logrando un mayor nivel de equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y la calidad de este.

El artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), define el Plan de Igualdad como un “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Este documento que se presenta contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizativa, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos como institución ante la ciudadanía.

1.- FUNDAMENTACIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales, más o menos paralelos, pero con dos implicaciones; por un lado hablamos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

www.aznalcollar.es - CIF: P41013000

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	2/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

mujeres y hombres (LOIEMH), que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado el Estatuto Básico del Empleado Público que implica a todas las Administraciones Públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

En la ley se especifica que aunque exista un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y habiendo sido esto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Esta legalidad vigente crea un marco de obligaciones a las organizaciones que, su incumplimiento puede acarrear sanciones laborales. En definitiva, con la igualdad, se gana. Pero la igualdad solo se incorpora con la voluntad de hacerlo. Sin una verdadera voluntad, todo esfuerzo, a medio plazo será inútil. La necesidad de incorporación de la igualdad efectiva viene determinada por la propia incardinación de una organización en un entorno de referencia, en un contexto, y por el propio sistema de relaciones, interna y externa, que genera.

Esta misma ley, en el artículo 46 concreta que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el artículo 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

www.aznalcollar.es - CIF: P41013000

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

3

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	3/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

Por todo lo expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Aznalcóllar desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se crea este Plan, que se propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras de la institución, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello se crea la Comisión de Igualdad y el compromiso de todas las partes para ponerlo en marcha, con especial implicación de la Delegación de Recursos Humanos por su papel fundamental en la futura ejecución de las medidas junto con la Delegación de Igualdad, la Delegación de Formación y las representaciones sindicales.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Oportunidades para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Aznalcóllar, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita avanzar en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

2.- MARCO NORMATIVO

El principio de la igualdad formal se recoge en el artículo 14 de la Constitución de 1978: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Es un eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual, desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia. Además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, ha desempeñado un papel primordial las instituciones internacionales como las Naciones Unidas entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades son objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros.

En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), viene a dar respuesta a la obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias en materia de igualdad:

Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	4/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.

Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La finalidad esencial de la norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como la supresión de toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; la dimensión de esta norma es transversal, lo que quiere decir que afecta e influye en todos los ámbitos de la vida, y que podemos especificar en civil, laboral, social, económica y política entre muchas otras.

La Ley de Igualdad recoge importantes medidas que se refieren al empleo y conciliación, así como a otros aspectos esenciales como son la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible. La ley, viene además a asegurar que se produzca una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de los poderes públicos, además de los consejos de administración en las propias empresas, así como en la normativa del régimen electoral.

Entramos en un nuevo ritmo de trabajo para la consecución del objetivo, ya que la propia ley incorpora tanto la persecución como la sanción en caso de infracciones por discriminación, y emana de entre todo ello el carácter necesariamente preventivo para que no se produzcan tales conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido.

La Ley, posee “vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”, y define el principio de transversalidad, los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y busca la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida.

Así, en España, a partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978 y de la creación del Instituto de la Mujer en 1983 se inició un proceso de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea basadas fundamentalmente, en las líneas establecidas en las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres. Otra fuente de interés ha sido el desarrollo legislativo que, en las distintas Comunidades Autónomas del territorio español, ha servido de aproximación legal a la actual configuración normativa que establece la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI).

Con ello, lo que se quiere poner de manifiesto es que si bien todo este acervo es útil y necesario para conocer el camino recorrido y los antecedentes de la actual regulación, la LOIEMH ha marcado un antes y un después, en España, en el desarrollo constitucional del principio de igualdad, a la hora de implementar medidas o planes de igualdad, y por tanto, diagnosticar, diseñar y evaluar, se deberá estar a lo especificado en la LOIEMH y, en lo no especificado, a la voluntad o espíritu de la norma, es decir su objeto: hacer efectiva, real, la igualdad de oportunidades, de derechos y de trato de mujeres y hombres.

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

5

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	5/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

3.- FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1.- FASE PREPARATORIA

En Junio de 2021 se contrató los servicios de consultoría con la empresa Grupo Innova para el estudio de la fase de diagnóstico.

Posteriormente se sentaron las bases para terminar de perfilar el diagnóstico, constituyéndose la Comisión de Igualdad formalmente el 30 de Noviembre de 2022.

La citada Comisión está conformada de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

Por la parte Sindical:

D. José Luis Sánchez Ojeda – UGT

Por la corporación:

Dña. Rocío Ojeda Mateos – Delegada de Recursos Humanos

Intervienen además con voz pero sin voto:

Dña. Sonia Gómez González – Secretaria Interventora del Ayuntamiento

D. Juan José Fernández Garrido – Alcalde

Dña. Manuela José Díaz Vargas – Delegada de Igualdad

D. Manuel Borrero Escudero – Delegado de Formación

Dña. Ana Reina Ramos – Asesora de Alcaldía

3.2.- FASE DE DIAGNÓSTICO

La finalidad de esta fase ha sido la de identificar el grado en el que el principio de igualdad de mujeres y hombres está presente, de forma implícita o explícita, en la organización municipal. En esta fase se han concentrado los procesos y las técnicas de investigación dirigidas a conocer la situación concreta de la organización sobre las que poder basar las decisiones posteriores en cuanto a las medidas a incluir en el plan de igualdad y estas son las principales conclusiones:

A.- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

1.- Por sexo

A fecha de la conclusión del presente diagnóstico, la plantilla total del Ayuntamiento de Aznalcóllar es de 117 personas trabajadoras, de las cuales 87 son mujeres y 30 hombres.

En términos porcentuales, las mujeres representan un 74% de la plantilla de la empresa mientras que los hombres representan un 26%.

En el análisis global y al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional primera de la LOIEMH, los datos anteriores ofrecen una presencia desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, en favor de las mujeres.

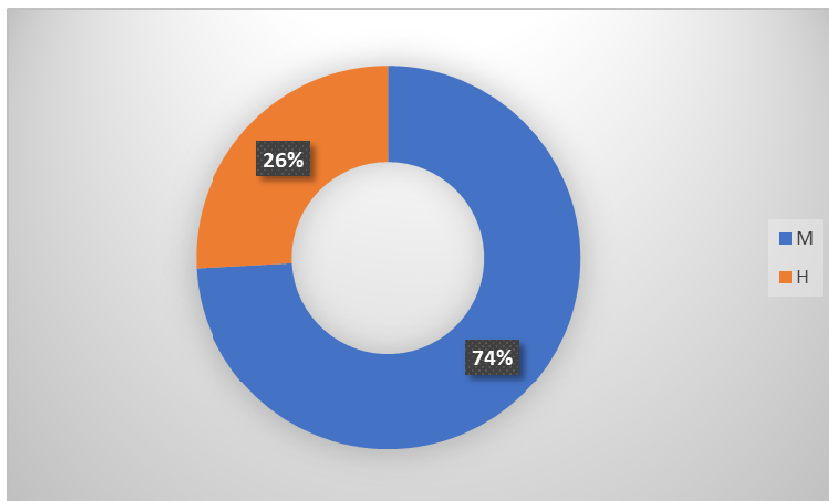
Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DY3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	6/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DY3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		



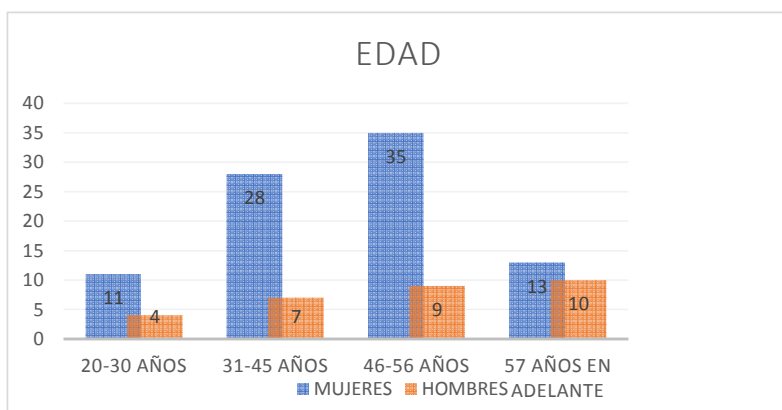


AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR



2.- Por edad y sexo

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
20-30 años	11	73,33%	4	26,66%	15
31-45 años	28	80,00%	7	20,00%	35
46-56 años	35	79,54%	9	20,45%	44
57 años en adelante	13	56,52%	10	43,47%	23
Total	87		30		117



www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	7/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

3.- Por tipo de contrato y sexo

Tipos de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Temporal a tiempo completo	1	25,00%	3	75,00%	4
Temporal a tiempo parcial	21	72,41%	8	27,58%	29
Indefinido no fijo a tiempo completo	17	58,62%	12	41,37%	29
Indefinido no fijo a tiempo parcial	45	93,75%	3	6,25%	48
Funcionarios	3	42,85%	4	57,14%	7
Total	87		30		117



4.- Por antigüedad y sexo

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mas de 5 años	63	78,75%	17	21,25%	80
Menos de 2 años	24	64,86%	13	35,13%	37
Total	87		30		117

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

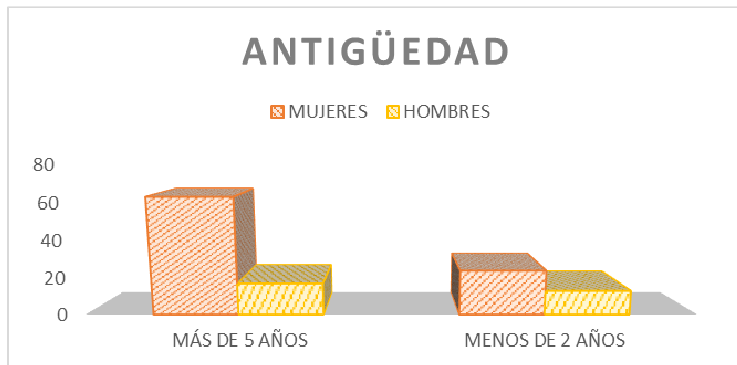
8

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Firmado	Fecha y hora	24/02/2023 11:48:54
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Página			8/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==				





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR



B.- ACCESO AL EMPLEO Y FORMACIÓN

La plantilla del Ayuntamiento de Aznalcóllar está compuesta por un mayor número de mujeres por lo que en términos globales no existe ninguna situación de desigualdad con respecto al acceso al empleo y la selección de personal en la empresa.

En cuanto a la formación

Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Licenciaturas	8	88,88%	1	11,11%	9
Diplomaturas	7	70,00%	3	30,00%	10
Bachiller, Grado superior o Grado medio	43	87,75%	6	12,24%	49
EGB ó ESO	9	69,23%	4	30,76%	13
Certificado escolaridad	20	55,55%	16	44,44%	36
Total	87		30		117

www.aznalcollar.es - CIF: P41013000

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	9/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO DE AZNALCÓLLAR



C.- POLITICA RETRIBUTIVA

El siguiente cuadro refleja la distribución por bandas salariales del Ayuntamiento de Aznalcóllar.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 10.000 euros	24	72,72%	9	27,27%	33
Entre 10.000 y 20.000 euros	44	89,79%	5	10,20%	49
Entre 20.000 y 30.000 euros	12	57,14%	9	42,85%	21
Entre 30.000 y 36.000 euros	4	50,00%	4	50,00%	8
Mas de 36.000 euros	3	50,00%	3	50,00%	6

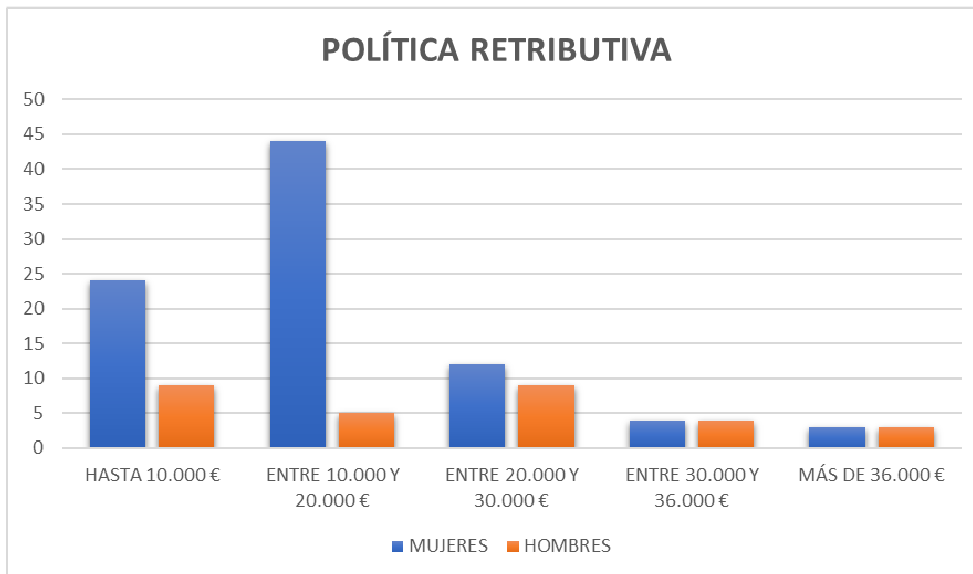
www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	10/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR



www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

D.- RESPONSABILIDAD FAMILIAR

En el momento del diagnóstico de la empresa no se dispone de información estadística respecto a la responsabilidad familiar desglosada por sexo.

E.- PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

Este ayuntamiento no cuenta con un Protocolo de actuación ante situaciones o actuaciones de acoso en el trabajo por lo que se detecta la necesidad de su elaboración así como de un protocolo para la prevención de posibles situaciones de acoso sexual.

F.- ORGANO DE GOBIERNO

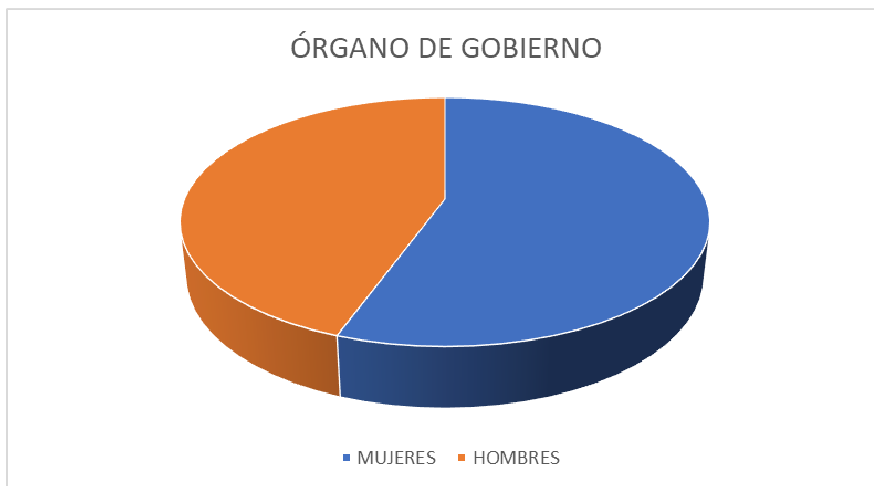
El equipo de gobierno está compuesto por un total 9 miembros de los cuales 5 son mujeres y 4 hombres, lo que supone el 55% frente al 45% de hombres.

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	11/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		

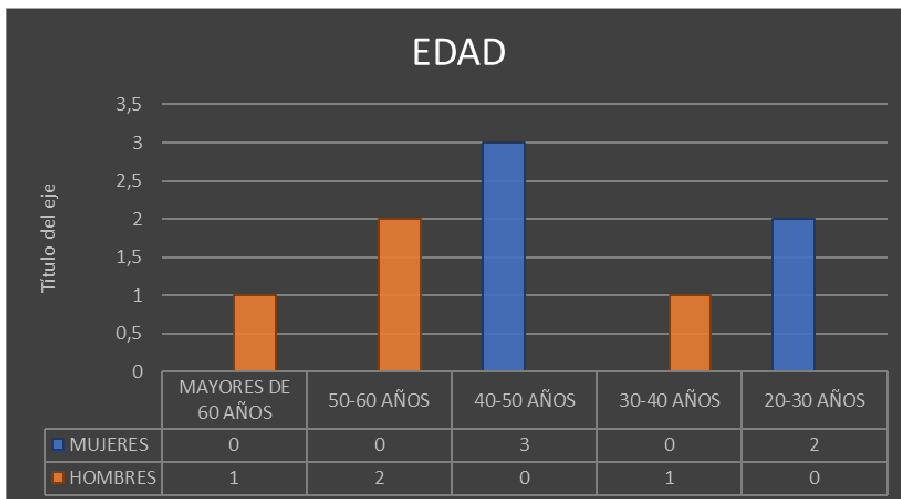




AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR



En cuanto al rango de edad, 1 hombre se sitúa en el rango de mayores de 60 años, 2 hombres en el rango de 50 a 60 años, 3 mujeres en el rango de 40 a 50 años, 1 hombre de 30 a 40 años y 2 mujeres en el rango de 20 a 30 años.



www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	12/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		

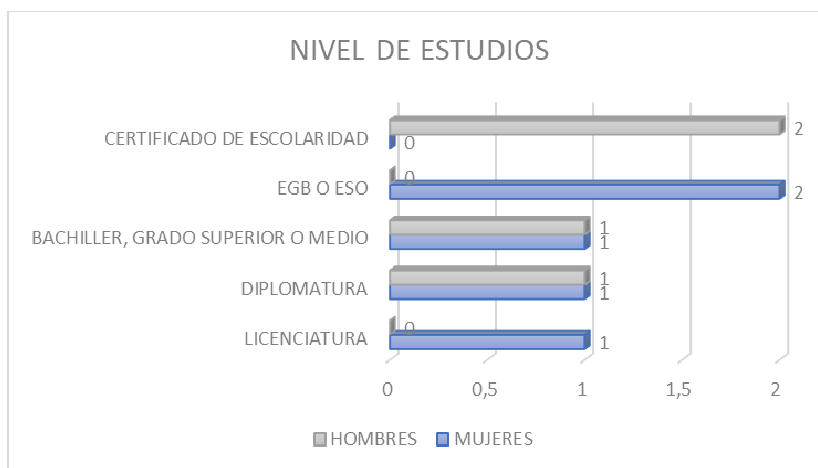




AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

En cuanto al nivel de estudios,

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Licenciatura	1	100,00%	0	0,00%	1
Diplomatura	1	50,00%	1	50,00%	2
Bachiller, Grado superior o grado medio	1	50,00%	1	50,00%	2
EGB o ESO	2	100%	0	0,00%	2
Certificado escolaridad	0	0,00	2	100,00%	2



www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

G.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- ✓ La igualdad entre mujeres y hombres, aunque es una materia que se contempla, no está totalmente integrada de manera transversal en la cultura de la organización detectándose que se considera generalmente como una materia mas de las políticas municipales.
- ✓ Como fortaleza el Ayuntamiento cuenta con una Delegación de Igualdad y un Punto de Información a la Mujer que trabajan sobre las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ La plantilla del ayuntamiento está feminizada con un 74% frente al 26% de hombres.
- ✓ Hay categorías profesionales que están masculinizadas (policía local, oficios, etc) y feminizadas (ayuda a domicilio) por lo que la presencia de mujeres y/o hombres en esos ámbitos es muy reducida.
- ✓ Es una plantilla con tendencia al envejecimiento, en mayor medida masculino al ser los varones los que tienen más presencia en los rangos de edad mayores.

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	13/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

- ✓ La mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de mas de 10 años, lo que implica que sea una plantilla muy estable y que las incorporaciones en los últimos años sean muy reducidas.
- ✓ Hay una baja demanda de formación en todas las materias pero especialmente en igualdad de oportunidades.
- ✓ En general la selección de equipamiento y uniformidad no se hace teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- ✓ Aunque ocasionalmente las comunicaciones emplean un lenguaje incluyente no existe un uso sistemático del lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas.
- ✓ Respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no se ha dispuesto de datos de los diferentes tipos de permisos para analizar la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres y que posiblemente sean un reflejo de la sociedad actual, en el que son las mujeres las que lo solicitan en mayor medida.

4.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

En base al diagnóstico en materia de igualdad realizado en la primera fase del Plan, se han diseñado los objetivos y las medidas más adecuadas para corregir las desigualdades existentes y prevenir cualquier discriminación de género en el futuro. De acuerdo a la normativa referente al diseño e implementación de Planes de igualdad en el ámbito laboral, se han considerado nueve ejes estratégicos y en ellos se ubican de manera transversal los objetivos específicos y las medidas de este Plan:

EJE 1.- TRANSVERSALIDAD DE GENERO

OBJETIVO.- Impulso y continuidad de la incorporación de la transversalidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en la gestión municipal.

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 políticas de igualdad de oportunidades.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos, Igualdad, 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
Calendario	2023

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido		Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones			Página	14/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





Medida 1.2.- Establecer un sistema de indicadores de género que permita el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo, condiciones laborales y su participación en los distintos procesos así como el seguimiento de las medidas contenidas en el Plan.

Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos, Igualdad, comunicación e informática.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de género.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 1.3.- Fomentar la participación de mujeres en las mesas de negociación para favorecer la paridad en la representación sindical.

Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de representación desagregados por sexos y con indicadores de género.
Calendario	Vigencia del Plan

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	Delegación competente en materia de Contratación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de contratos que incluyan esta cláusula. Porcentaje de contratos aprobados que incluyan esta cláusula.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 1.5.- 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	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje y tipología de desigualdades detectadas. Número de acciones correctivas adoptadas.
Calendario	2024

Medida 1.6.- Incorporar la perspectiva de género en las propuestas de presupuestos municipales.

Responsable	Delegación competente en materia de Hacienda.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de políticas municipales realizadas con impacto de género.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 1.7.- Creación de un buzón u otros mecanismos de sugerencia que posibilite la participación de trabajadoras y trabajadores en materia de Igualdad.

Responsable	Comisión de seguimiento de Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mecanismos de participación implantados. Porcentaje de sugerencias, consultas o aportaciones

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	15/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO

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 garantizando la no discriminación por razón de sexo, especialmente, en aquellos puestos en los que alguno de los sexos esté infrarrepresentado.	
Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos revisados. • Porcentaje de procesos selectivos modificados con respecto a los revisados.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 2.2.- Establecer mecanismos que garanticen la composición equilibrada de los tribunales en los procesos selectivos así como establecer en las bases de las convocatorias el deber de los Tribunales de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.	
Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
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.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 2.3.- Introducir en los temarios de todos los procesos selectivos contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.	
Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación vigente en materia de igualdad.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 2.4.- Puntuar como formación complementaria a la formación específica en Igualdad.	
Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de convocatorias y las bases donde se contempla la medida. • Número de personas aspirantes que han sido puntuadas por tener formación específica en esta materia.

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido		Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones			Página	16/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

Calendario	Vigencia del Plan
Medida 2.5.- Adecuar las condiciones que sean necesarias para la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia a lo largo de los procesos selectivos.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos e Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas que solicitan condiciones especiales previas al inicio de los procesos de selección por estar embarazadas o en período de lactancia. • Porcentaje de personas a quienes se les adecua las condiciones por embarazo o lactancia durante el desarrollo de las pruebas.
Calendario	Vigencia del Plan

EJE 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.	
Responsable	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos revisados • Porcentaje de procesos selectivos modificados. • Porcentaje de 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 vigente en materia de igualdad. • Porcentaje de procesos donde se han tenido en cuenta alguna medida para aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 3.2.- Establecer medidas que garanticen que el ejercicio de la responsabilidad familiar no sea un obstáculo para la promoción de la carrera profesional.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos e Igualdad.

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	Dx3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	17/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas propuestas que se han desarrollado.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 3.3.- 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	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos e Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos que incluyen este mérito.
Calendario	Vigencia del Plan

EJE 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	Delegación competente en materia de Recursos humanos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de órganos donde uno de los sexos está infrarrepresentado.
Calendario	2024

Medida 4.2.- Promover medidas que impulsen la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles de responsabilidad, tanto política como administrativa.	
Responsable	Equipo de Gobierno del Ayuntamiento
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres designados y designadas en niveles de responsabilidad.
Calendario	2023

Medida 4.3.- Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de órganos, comités y mesas de negociación.	
Responsable	Equipo de Gobierno del Ayuntamiento y Sindicatos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de nombramientos paritarios en los órganos con representación sindical.
Calendario	Vigencia del Plan

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	18/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

OBJETIVO: Facilitar a la plantilla la conciliación familiar, personal y laboral y promover la corresponsabilidad entre todos.

Medida 5.1.- Aprobar y poner en práctica un plan general de flexibilización horaria para poder adaptar las distintas realidades y situaciones familiares al horario de trabajo	
Responsable	Delegación 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.
Calendario	2025

Medida 5.2.- Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidos a toda la plantilla.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos e Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de campañas realizadas. • Porcentaje de participantes desagregados por sexo.
Calendario	2023

EJE 6: FORMACION

OBJETIVO: Fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género entre toda la plantilla para una carrera profesional mas equitativa.

Medida 6.1.- 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	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos y Formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos formativos que cumplan esta medida.
Calendario	Vigencia del Plan

Medida 6.2.- Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en materia de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidados de menores y dependientes.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos y Formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de trabajadores y trabajadoras a los que se les facilita la formación por esta medida.
Calendario	Vigencia del Plan

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	19/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

EJE 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 Aznalcóllar desde una perspectiva de género, potenciando un lenguaje e imágenes pro igualitarias e inclusivas.	
Responsable	Delegación competente en materia de Comunicación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de comunicaciones que cumplen con este requisito y porcentaje de aquellas que no lo cumplen.
Calendario	2024

Medida 7.2.- Asegurar la redacción de normas, documentos, impresos, formularios, etc., acorde con un lenguaje inclusivo.	
Responsable	Todas las delegaciones implicadas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de procesos que cumplen esta medida.
Calendario	2024

EJE 8: SALUD LABORAL

OBJETIVO: Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de riesgo.

Medida 8.1.- Sensibilización y formación de la plantilla en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género incorporando a estos los conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos, Formación y Salud.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de acciones formativas realizadas.
Calendario	2025

Medida 8.2.- Inclusión de los factores psicosociales en las revisiones sanitarias desde una perspectiva de género.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos y Salud Laboral.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de informes realizados.
Calendario	2024

Medida 8.3.- Incorporar en los botiquines productos de higiene femenina.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos y Salud Laboral.

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54	
Observaciones		Página	20/23	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación realizada.
Calendario	2023

EJE 9.- SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO: Establecer una protección efectiva ante el acoso sexual, acoso por razón de género, por razón de orientación sexual e identidad de género.

Medida 9.1.- Elaborar protocolos para la prevención, atención, intervención, protección y seguimiento de los casos de violencia de género.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos y Mujer e Igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Características del protocolo elaborado. Porcentaje de medidas preventivas llevadas a cabo.
Calendario	2024
Medida 9.2.- Desarrollar programas de formación dirigidos a la plantilla del Ayuntamiento para aumentar el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género.	
Responsable	Delegaciones competentes en materia de Recursos humanos, Formación y Mujer.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de jornadas organizadas en esta materia. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que acuden a esta formación.
Calendario	2024

www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en el Ayuntamiento de Aznalcóllar.

Además, no solo aporta una visión sobre la consecución de los objetivos, sino que, proporciona información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del Plan de Igualdad, y sobre el impacto que han tenido las diversas medidas en cuanto al desarrollo personal y laboral de las personas empleadas.

Asimismo, mediante el seguimiento y la evaluación se posibilita el establecimiento de nuevas medidas a adoptar, bien para eliminar nuevas desigualdades que hayan surgido, o bien para alcanzar de manera óptima los objetivos previstos.

Para todo ello, se articulará el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral, que tendrá lugar anualmente, en torno a los siguientes indicadores de género:

- ✓ Indicadores de evaluación y seguimiento: Estos han sido definidos junto con el diseño de cada una de las medidas, con el fin de garantizar la idoneidad entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su cumplimiento y los criterios de medición.
- ✓

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido		Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones			Página	21/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==			





- ✓ *Indicadores de resultado: Analizan el nivel de ejecución de cada una de las medidas y del plan de igualdad, y el número de personas beneficiarias por ambos.*
- ✓ *Indicadores de proceso: Examinan, respecto de cada medida y del plan de igualdad, la idoneidad de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.*
- ✓ *Indicadores de impacto: Valoran los efectos en materia de igualdad que se han producido como resultado de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.*

La Comisión de Igualdad será el órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Aznalcóllar. En concreto, desde la Comisión de Igualdad se elaborarán los informes de seguimiento correspondientes a las evaluaciones anuales a partir de la información recopilada con la diversas herramientas empleadas: fichas de seguimientos, informes de diferentes servicios, cuestionarios dirigidos a la plantilla, entrevistas con informantes clave, etc.

Estos informes de seguimiento y evaluación se harán públicos para el conjunto de las personas empleadas. En este sentido, es importante señalar que se diseñará una ficha de seguimiento para que pueda ser utilizada a lo largo de todo el procedimiento.

Finalmente, una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento y la evaluación final a partir de los datos obtenidos anualmente, donde se recogerán en el informe los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado en las fases iniciales del proceso. Además, la evaluación final se consolidará como el inicio de la elaboración del siguiente Plan de Igualdad Laboral.

6.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El plan laboral de igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de AznalCollar se aplicará a toda su plantilla independientemente de su relación contractual y tendrá un plazo de ejecución de 4 años, desde 2023 hasta 2026”.

SEGUNDO. Proceder a la implantación y aplicación del Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

TERCERO. Publicar el Plan de Igualdad en el Tablón de Anuncios, Sede electrónica y Portal de la Transparencia del Ayuntamiento.

CUARTO. Inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

www.aznalcollar.es - CIF: P41013000

Código Seguro De Verificación:	DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	22/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DX3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		





**AYUNTAMIENTO
DE
AZNALCÓLLAR**

En Aznalcóllar

El Alcalde Presidente

Fdo. Don Juan José Fernández Garrido

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Aznalcóllar a fecha de firma electrónica

www.aznalcollar.es - CIF: P4101300D

Plaza de la Constitución, 1 • 41870 AZNALCÓLLAR (Sevilla) • Telf. 954 13 30 15 • Fax: 954 13 57 66 • Email: info@aznalcollar.es

23

Código Seguro De Verificación:	DY3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Juan Jose Fernandez Garrido	Firmado	24/02/2023 11:48:54
Observaciones		Página	23/23
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/DY3NIm2ewaNvRI5VfnLLbA==		

