



EL CUERVO DE SEVILLA
AYUNTAMIENTO

I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

(2022 – 2026)



ÍNDICE:

1. Saluda.....	2
2. Presentación.....	4
3. Introducción	6
4. Fundamentación.....	8
4.1.Principios sustentadores	8
4.2.Marco normativo.....	10
4.3.Diagnóstico.....	25
5. Mapa de objetivos.....	34
6. Líneas estratégicas	42
6.1.Responsabilidad social corporativa.....	42
6.2.Acceso al empleo, reclutamiento y selección	68
6.3.Promoción y política retributiva	83
6.4.Formación.....	93
6.5.Comunicación inclusiva.....	111
6.6.Conciliación y corresponsabilidad.....	124
6.7.Salud laboral.....	146
6.8.Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	164
7. Sistema de seguimiento y evaluación	183
8. Cronograma y vigencia	186



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

1. SALUDA

El presente **I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla** es fruto del compromiso adquirido en materia de políticas de género. La Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento prioritario en la cultura organizativa de esta Institución que represento como Alcalde siendo, además, un principio fundamental en la gestión de los Recursos Humanos.

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

El Plan de Igualdad 2022-2026 que tengo el honor de presentar con estas líneas contempla una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de desigualdad laboral entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla. Medidas que han sido negociadas, consensuadas y acordadas con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores de este Consistorio. Un Plan que abarca a la totalidad de la plantilla, que implica a todas las áreas del Ayuntamiento y tiene un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el año 2026.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Estamos pues ante un documento que cumple con las obligaciones definidas en los marcos normativos vigentes: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres como en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Por eso, para mí como Alcalde, es un deber mantener estos propósitos – extendiéndolos y alineándolos con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible pautados por la ONU en la Agenda 2030- para garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades, siendo consciente además que son el motor idóneo para el progreso de una ciudadanía con derechos, más libre y justa.

Considero firmemente que la Igualdad entre mujeres y hombres no solo es una obligación legal, sino que, en las actuaciones cotidianas de este ayuntamiento, son una responsabilidad que asumimos todas y todos quedando reveladas en este Plan.

D. Francisco José Martínez Alba
Alcalde del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

2. PRESENTACIÓN

Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades es uno de los objetivos a perseguir desde todas las organizaciones, especialmente, desde las Administraciones Públicas como referentes y modelos sociales. En este sentido, y atendiendo a la normativa vigente en esta materia, el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla ha elaborado el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres como herramienta basada en su realidad y estructura como empresa pública.

Este I Plan de Igualdad ha sido elaborado en base a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico previo, que ha analizado la gestión en igualdad de los recursos humanos, siendo negociado y aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad. De esta forma, se presenta como una herramienta eficaz para actuar sobre las posibles brechas de género que permanezcan en la organización y gestión administrativa del Ayuntamiento y de su cultura de empresa.

Por lo tanto, este Documento se erige como un conjunto de estrategias y medidas conducentes a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en el seno del Consistorio cuerveño.

El Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sigue trabajando por conseguir una sociedad más justa y equilibrada, atendiendo al corpus normativo internacional, europeo, estatal y autonómico y con el compromiso de asegurar un espacio de



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

trabajo más igualitario y libre de todo tipo de conductas machistas, en el que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y condiciones laborales y salariales.

Muestra de su compromiso en alcanzar este objetivo es la elaboración e implementación de este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla que será realizado en los próximos cuatro años.

D^a. Carmen M.^a Beato Gandullo
Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

3. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla (2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad. Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este Plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la representación institucional de la entidad.

Este I Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, los apartados que se incluyen en el Plan de Igualdad son: principios sustentadores, marco normativo, resumen de los resultados del Diagnóstico, mapa de objetivos, líneas estratégicas y medidas, sistema de seguimiento y evaluación y, por último, cronograma y vigencia

Con este I Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla pretende que sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la Entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas. En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

**Personal técnico de la Delegación de Igualdad del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla**



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Principios sustentadores

Los **principios que rigen** el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla son los que aparecen a continuación:

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



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Principio del **buen gobierno** en igualdad del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

4.2. Marco normativo

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

A nivel internacional, las **Naciones Unidas** proclamaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para eliminar las discriminaciones, garantizando la igualdad formal. En 1979, la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** aprobada por las Naciones Unidas reconoce el “principio de igualdad y no discriminación”.

Por otra parte, el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**, define la discriminación de la siguiente manera: “Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

pública y privada”, lo que propició un cambio reflejado posteriormente en la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades.

El *mainstreaming* de género es definido por el Consejo de Europa como la forma de integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas. Debido a que parte de la posición diferencial que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral, esta transversalidad de género permite la efectividad del principio de igualdad en la gestión organizativa de una empresa.

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

Entre las Directivas **europeas** más relevantes en materia de igualdad de oportunidades, destacamos:

- **Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.**



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- **Directiva 92/85/CEE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 96/34/CE**. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- **Directiva 97/80/CE**, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, modifica la Directiva 76/207/CEE en diversos apartados y convierte el anterior artículo 2.4 en el nuevo 2.8 con la siguiente dicción: "Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres".
- **La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto**



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CEE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009. Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3.

- **En el Ámbito Laboral destacamos los siguientes Protocolos, Cartas y Tratados:**
- **La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**, adoptada el 9 de diciembre de 1989, señala en su artículo 16 que “debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional. Conviene asimismo desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”.
- **El Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992)**, afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la “igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres” y en el artículo 6.3 considera lícitas y no discriminatorias puesto que este artículo “no impedirá que cada Estado Miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades



profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

- **El Tratado de Ámsterdam (1997)** consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro 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”.
- **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000)** declara asimismo en el artículo 23: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea presentó la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025**¹, la cual establece acciones clave en su compromiso para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE. La Estrategia

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



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

esboza una serie de actuaciones tales como acabar con la violencia y los estereotipos de género, garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política.

En cuanto a la **normativa estatal**, es imprescindible mencionar la **Constitución Española de 1978**, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva. Por una parte, en su **artículo 14** contempla la discriminación directa por razón de sexo desde una **perspectiva formal**. Por otra parte, y con el objetivo de alcanzar la **igualdad real**, el **artículo 9.2.** supone la aplicación de las medidas necesarias por parte de los poderes públicos para que la igualdad sea realmente efectiva, eliminando cualquier tipo de impedimento para su consecución. En el **artículo 35** hace referencia al **ámbito laboral**, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo en condiciones de igualdad.

Respecto a la normativa referente al apoyo a la familia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral** responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental.

El propósito de esta Ley es permitir y favorecer la promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, evitando así el reparto desequilibrado de las



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

responsabilidades que suelen recaer sobre ellas, proponiendo medidas con las que pretende dar respuesta a los cambios estructurales y sociales en el ámbito laboral que repercuten en el ámbito familiar.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 17.3 explicita de manera general que: “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.”

Además, la **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género** supone la modificación de los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

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

Un punto de inflexión en el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política en España estuvo



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

determinado por la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**. Al tratarse de una norma con rango de ley es de obligatorio cumplimiento debido a su carácter sancionador, y se erige como ley - código de la igualdad de mujeres y hombres.

Dicha Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para llevar conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Además, propone medidas y reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Asimismo, el **Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) "Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades"**, determina las obligaciones generales tanto para empresas públicas como privadas y aboga por el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de los mismos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Por otro lado, en su **artículo 46.2**, enumera los contenidos y medidas que debe contener un Plan de Igualdad y son los siguientes:

- **Proceso de selección y contratación.**



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Clasificación profesional.
- Promoción profesional y formación.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Otra cuestión que especifica la Ley 3/2007, de 22 de marzo, es el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados, con el objetivo de que mujeres y hombres utilicen las medidas de conciliación previstas con similar frecuencia. Entre ellas destaca la implicación del padre en la crianza y en las tareas domésticas, promoviendo el permiso de paternidad.

El **artículo 48** de esta misma Ley hace referencia a la obligación legal de las empresas para la promoción de las condiciones de trabajo que eviten situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, este artículo prevé las siguientes medidas: código de buenas prácticas, campañas de información, acciones formativas y protocolos de actuación.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 - 2016**, en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan 2018-2021 (actualmente en proceso de elaboración), está configurado como un documento marco en línea con la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2010-2015. El Eje 1 de dicho Plan,



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial, en su objetivo 2 - dirigido a fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas -, explicita las siguientes medidas: "Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las CCAA, para facilitar y asegurar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa aplicable".

Por su parte, el **Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre), tiene entre sus objetivos evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de desarrollar un diagnóstico fiable y válido sobre sus avances.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado por unanimidad el día 28 de septiembre de 2017, determina "establecer el carácter preceptivo de la inscripción registral o el depósito de los planes de igualdad obligatorios para las empresas de más de 250 trabajadores / as" en la medida 90 del punto 2.3 del Ámbito Laboral del Eje 2 "Mejora de la respuesta institucional: coordinación. Trabajo en red".

Más recientemente, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre**



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación², modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. Entre ellos, destacan la exigencia de la redacción de los mismos a empresas con más de 50 personas en su plantilla, así como un registro para su incorporación. Asimismo, determina las medidas sancionadoras en el caso de incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Por otro lado, este Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece la igualdad de remuneración sin discriminación, remarcando, además, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Igualmente, con el objetivo de atender a la diversidad en la realidad familiar, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, especificando al “progenitor diferente de la madre biológica” en esta medida.

Asimismo, el **Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad³**, especifica: “La participación, junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes entre las percepciones salariales de hombres y mujeres mediante,

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

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del 2016

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

entre otras medidas, el apoyo y facilitación de la implantación de planes de igualdad en las empresas”.

El Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España, firmaron un **Acuerdo el 30 de julio de 2020⁴**, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este Acuerdo ha sido ratificado tras un largo proceso participativo de consulta y negociación con distintas agencias sociales, dando un paso importante a favor de la igualdad real, con el compromiso del Ministerio de Trabajo, el cual desarrollará herramientas modelo con el fin de que las empresas puedan llevar a cabo lo que dispone el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Recientemente, se publicó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este Real Decreto determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración.

⁴<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720-acuerdo-igualdad.aspx>



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Por último, es importante destacar la aprobación del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en nuestro país, con el fin de regularizar el trabajo a distancia.**

Bajo el amparo de la **normativa autonómica**, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** en Andalucía. En el Capítulo 3 del Título III determina la obligatoriedad de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, especialmente de las mujeres que viven o han vivido una situación de violencia de género.

De esta forma, esta Ley, pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas. Asimismo, desarrolla medidas para fomentar un entorno laboral libre de acoso, por parte de la Administración Pública andaluza, siendo la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la encargada de impulsar la elaboración de los protocolos con medidas de prevención y actuación, así como de su seguimiento y evaluación.

A continuación, exponemos otros procedimientos que pretenden integrar la igualdad en las entidades laborales:



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

El Título VII de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres promueve la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Dirección.

La Responsabilidad Social Corporativa insta a las empresas como agencias sociales a incorporar medidas, de manera voluntaria, para favorecer la interrelación entre el entorno y la sociedad.

Las Administraciones públicas disponen de cláusulas de contratación específicas con el fin de mejorar de manera indirecta las condiciones laborales de las mujeres.

Por otro lado, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía⁵, entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. Esta Ley tiene por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

⁵ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del 2016

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

En el Capítulo VI del Título II de dicha Ley de “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, se recogen medidas de no discriminación que deberán implantarse en el ámbito laboral.

Actualmente, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**⁶, tras el alto nivel de ejecución de las medidas implementadas y ampliadas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). Este Plan tiene la finalidad de establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de “alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral”.

⁶ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

4.3. Diagnóstico

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

Con esta finalidad, las políticas de empresa han sido estudiadas con relación a selección de personal, retribuciones, salud laboral, acoso, comunicación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. Esta labor se pudo llevar a cabo a través de la información emanada de fuentes primarias – encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales -, y fuentes secundarias – documentación facilitada principalmente por el Delegación de Personal del Ayuntamiento.

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

4.3.1. Fortalezas

- **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** el hecho de que el Ayuntamiento cuerveño haya emprendido el desarrollo de un Plan de



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Igualdad para eliminar los posibles desequilibrios de género que puedan existir en él, pone de manifiesto su disposición y compromiso en conseguir la igualdad real y efectiva entre su personal.

- **Implicación de las Delegaciones de Igualdad y de Personal:** este I Plan de Igualdad de Empresa está liderado por la Delegación de Igualdad y su Concejala Delegada, lo que pone de manifiesto su interés en trabajar a favor de la igualdad de género. Por otro lado, es notable destacar la cooperación mostrada por el personal de la Delegación de Personal en el envío de la documentación e información solicitadas, vital para la elaboración de este Diagnóstico.
- **Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:** al inicio de la elaboración de este I Plan de Igualdad de Empresa se constituyó la Comisión Negociadora de Igualdad como estructura encargada de velar porque se cumpla el principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro del Ayuntamiento.
- **Medidas y acciones positivas en materia de igualdad en el Convenio Colectivo y el Acuerdo:** que promueven la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento, dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros aspectos destacados.

4.3.2. Principales problemas detectados



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- **Antigüedad en la empresa:** en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla ha existido una mayor incorporación de hombres en el período de mayor antigüedad. Aunque se ha asistido a una evolución, la antigüedad influye en los trienios y gratificaciones que se perciben, lo que influye directamente en las nóminas del personal, así como en los días de asuntos propios.
- **Segregación horizontal:** es referida a la concentración de mujeres y hombres en puestos de trabajo vinculados, según la división sexual del trabajo, a las tareas tradicionalmente feminizadas o masculinizadas. En el caso del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, podemos comprobar cómo la plantilla se distribuye con el sesgo de género aludido, de igual forma que ocurre en otros organismos.
- **Segregación vertical:** que hace referencia a la diferente ocupación de mujeres y hombres en las relaciones de mando, es decir, en la escala jerárquica dentro de una estructura empresarial. Este suele ser uno de los aspectos donde se observa cierta diferenciación y desigualdad de género, la ocupación en puestos directivos e intermedios de mujeres y hombres.
- **Brecha salarial:** en base a las diferentes categorías profesionales de las trabajadoras y los trabajadores del Consistorio en la práctica totalidad de las categorías profesionales de los diferentes tipos de adscripción al Consistorio, a favor de la plantilla masculina.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- **Segregación en la categoría profesional:** a pesar de existir una mayor presencia de mujeres en titulaciones altas, debido a la alta temporalidad de la contratación en mujeres, ven obstaculizada su mejora profesional.
- **Precariedad laboral femenina, temporalidad y falta de promoción:** la modalidad de contratación es un aspecto diferencial en mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla. En este sentido, existe una sobrerrepresentación de trabajadoras como personal eventual y en las contrataciones por obra y servicio e interinidad y de trabajadores como personal funcionario. Este dato indica una menor estabilidad laboral de parte de la plantilla femenina en comparación con la masculina.
- **Comportamientos discriminatorios y sexistas hacia las mujeres:** aún coexisten algunas conductas normalizadas en el trato hacia las mujeres de la plantilla que han podido generar malestar en ellas, y propiciar aspectos discriminatorios en su contra. Por otro lado, hay poco conocimiento en cuanto al proceder en el de abordaje de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Uso sexista del lenguaje:** el uso inclusivo del lenguaje administrativo no se lleva a cabo de forma equilibrada por todo el personal municipal, sino que se realiza preferentemente por aquella parte de la plantilla con sensibilidad en el tema. Esto denota una falta de sensibilización y formación en el uso de un lenguaje que incluya a las mujeres y los hombres, y así la plantilla se inclina a usar el masculino genérico. De la



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del 2016

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

misma forma, parte del personal municipal sigue perpetuando el sexismo y los roles y estereotipos de género, a través de bromas o infravaloración de las trabajadoras.

4.3.3. Dificultades y retos para el desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.

- **Falta de participación y desconocimiento de parte de la plantilla en materia de igualdad:** a pesar de los esfuerzos por parte de la asistencia técnica externa de la Consultora Diferencia2 y por parte de las Delegaciones de Igualdad y de Personal, ha existido una menor participación de la deseada por parte del personal municipal.
- **Inexistencia de parte de la documentación y registro de información:** debido a que hay información necesaria para elaborar el Diagnóstico de la que no da existe un registro, como ocurre con el nivel educativo de la plantilla, las jefaturas o los permisos y licencias en materia de conciliación, hay determinados aspectos que no han podido ser analizados.
- **Desconfianza del personal acerca de las condiciones laborales:** La falta de conocimiento de ciertos aspectos relacionados con la gestión organizativa del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, tales como la



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

percepción de complementos o la ocupación de jefaturas, perjudica el clima que existe en parte del personal.

- **Colaboración en la elaboración del Diagnóstico:** no obstante, a pesar de las dificultades anteriormente descritas, desde Diferencia2, agradecemos la voluntad y participación del personal de las Delegaciones de Igualdad y de Personal, y en especial a las personas de contacto que remitieron la información requerida, así como a la Concejala de Igualdad, al Equipo de Gobierno, a la representación política y sindical, a la Comisión Negociadora de Igualdad y a todo el personal municipal que participó en la elaboración del Diagnóstico.

4.3.4. Propuestas de mejora

- ✓ Formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla del Ayuntamiento.
- ✓ Regular la estructura organizativa a través de la reevaluación y actualización de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- ✓ Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas del personal.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- ✓ Asegurar la aplicación de las medidas y acciones que permite la Ley en materia de igualdad.
- ✓ Medidas de acción positiva para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres de la plantilla en las Áreas y puestos con menor representación.
- ✓ Medidas de estabilización, consolidación y mejora del empleo para disminuir la temporalización y parcialidad en la contratación, mayoritariamente femenina.
- ✓ Facilitar la formación a todo el personal municipal, online y dentro del horario laboral, siempre que sea posible.
- ✓ Medidas de acción positiva dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres⁷.
- ✓ Campañas de sensibilización y formación dirigida a la plantilla, ciudadanía y al personal encargado de Servicios masculinizados y feminizados en materia de igualdad para la eliminación de los estereotipos y roles de género.
- ✓ Valorar la formación en igualdad para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- ✓ Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ✓ Valorar e incluir los riesgos psicosociales dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ✓ Elaborar el Organigrama como instrumento que recoja la jerarquía y organización de las diferentes Áreas del Consistorio.
- ✓ Incluir en la Valoración de los Puestos de Trabajo todos los riesgos que puedan existir.
- ✓ Asegurar la igualdad salarial de mujeres y hombres de la plantilla incidiendo en las gratificaciones vinculadas a las horas extraordinarias.
- ✓ Elaborar un registro retributivo del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales⁸.
- ✓ Proponer nuevas medidas de conciliación o ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal municipal.
- ✓ Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados, desagregado por sexo.

⁸ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- ✓ Regular y facilitar el uso del teletrabajo, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- ✓ Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo propio.
- ✓ Realizar Campañas y acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- ✓ Formación al personal que ejerce funciones de mando en gestión de equipos y habilidades comunicativas con perspectiva de género.
- ✓ Elaborar, aplicar y difundir una Guía para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- ✓ Desarrollar un Plan de Comunicación conducente a informar y sensibilizar a la plantilla en la importancia de disponer de un Plan de Igualdad de Empresa, así como difundir e involucrar al personal en las actuaciones que recoge.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

5. MAPA DE OBJETIVOS

Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Consolidar el compromiso político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con la igualdad de oportunidades y de trato.
- Dar a conocer el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla al conjunto de la plantilla, su representación sindical y a la ciudadanía cuerveña.
- Sensibilizar al personal del Consistorio de El Cuervo de Sevilla en torno a la igualdad de género en el ámbito profesional.
- Crear los instrumentos necesarios para la adecuada implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Dotar de los recursos necesarios para llevar a cabo de forma correcta el I Plan de Igualdad de Empresa del Consistorio cuerveño.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

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

- Asegurar un acceso al empleo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- Realizar un estudio evaluativo de la relación de puestos de trabajo en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Promover un uso inclusivo del lenguaje en las ofertas de empleo.
- Llevar a cabo una formación para el personal que gestiona de forma directa o indirecta los recursos humanos en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Promover la eliminación de la segregación horizontal que aún perdura en las áreas y puestos de trabajo en el Consistorio de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Estudiar y acabar con las posibles brechas de género que pudieran impedir la promoción de las trabajadoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Potenciar la eliminación de la segregación vertical en el seno del Consistorio cuerveño.
- Promover la eliminación de la posible brecha salarial en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Elaborar un registro retributivo desagregado por sexo, en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Mejorar la transparencia con relación a las condiciones laborales de la plantilla del Consistorio de El Cuervo de Sevilla.



Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad para el correcto ejercicio de sus funciones en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Llevar a cabo un programa de formación en igualdad de oportunidades dirigido al personal político y técnico del Consistorio cuerveño.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas de la plantilla del Ayuntamiento que asistan a formaciones.
- Promover una correcta difusión de la información sobre la oferta formativa al conjunto del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Promover un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Dotar de recursos prácticos a la plantilla del Consistorio cuerveño para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- Realizar una revisión desde la óptica de género de la comunicación escrita y visual efectuada en el ámbito del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Formar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Difundir las medidas existentes que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla del Consistorio cuerveño.
- Implantar nuevas medidas facilitadoras de la conciliación de vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Promover una mayor corresponsabilidad entre el personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Elaborar un registro de las medidas solicitadas y tramitadas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Consistorio de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Implantar una gestión de la salud laboral en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla que contemple la perspectiva de género.
- Formar sobre el enfoque de género al personal a cargo de la salud laboral de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Adoptar nuevas medidas de mejora de la salud laboral del personal del Consistorio cuerveño.
- Revisar la gestión de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla desde una perspectiva de género.
- Difundir información sobre la salud y los riesgos laborales con un enfoque de género al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento cuerveño.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

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

- Asegurar que el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sea un espacio libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Elaborar y difundir las herramientas necesarias para la prevención y afrontamiento de los posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que pudieran darse en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- Constituir las estructuras necesarias para el abordaje de posibles casos de acoso sexual, acoso por razón y violencia de género en el Consistorio cuerveño.
- Realizar campañas de sensibilización e información sobre acoso sexual, por razón de sexo, violencias cotidianas y violencia de género dirigidas a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6.1. Responsabilidad social corporativa

- 6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- 6.1.2. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- 6.1.3. Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 6.1.4. Alojamiento del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en el espacio web del Consistorio.
- 6.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- 6.1.6. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.
- 6.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.
- 6.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.
- 6.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- 6.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en materia de igualdad.
- 6.1.11. Elaboración del organigrama municipal.
- 6.1.12. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
- 6.1.13. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Llevar a cabo un plan de comunicación que divulgue el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuentra en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y consiste en dar a conocer y difundir el Plan entre el personal político y técnico del Consistorio, agentes clave y ciudadanía cuerveña.</p> <p>El Plan de comunicación contempla las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Presentación institucional.• Presentación al personal político, técnico y representación sindical de la plantilla.• Campaña de difusión en los medios de comunicación locales.• Difusión en la página web del Ayuntamiento.• Edición y difusión del Plan en formato informe ejecutivo (dirigido al personal y representación sindical).• Edición y difusión del Plan en formato extenso (dirigido a la Comisión de Igualdad).
Público objetivo	Personal político y técnico. Agentes clave. Comisión de Igualdad. Sindicatos. Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Alcaldía. Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Medios de comunicación locales.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2022.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro del Plan de comunicación.• Número previsto de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.2. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Consolidar el compromiso político con la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y su objetivo es el de asegurar que este Plan de Igualdad de Empresa se incorpore de manera continuada en la gestión interna del Consistorio.</p> <p>Con este fin, se hace ineludible instar a los cargos políticos que puedan sucederse en los próximos años en el gobierno de la Ciudad a mantener el Plan de Igualdad de Empresa, como herramienta imprescindible promotora de la igualdad y de la equidad intergénero y como valor añadido a la responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento.</p> <p>Para implementar la Medida, el citado compromiso estará recogido entre las funciones del Área de Alcaldía, puesto que debe ser este Área quien vele por mantener el deber del Ayuntamiento para con la igualdad de oportunidades y de trato de sus trabajadoras y trabajadores.</p>
Responsables de la Medida	Área de Alcaldía. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2022.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Continuidad del Plan de Igualdad de Empresa en los sucesivos años.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.3. Constitución de la Comisión de Igualdad.

Objetivos	Definir una estructura que vele por la correcta ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad la definición de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento cuerveño.</p> <p>La Comisión de Igualdad estará compuesta necesariamente, al menos, por personal técnico del Delegación de Personal y por la representación sindical de la plantilla. Su composición estará encaminada a ser paritaria estableciendo una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>Su funcionamiento deberá ser activo y participativo, y tendrá como objeto cuidar de una adecuada difusión, implementación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>Para que la labor de la Comisión de Igualdad sea eficaz, se realizarán reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2022.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para implementar la Medida.• Grado de cumplimiento de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Número de reuniones de la Comisión de Igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--------------------------------	--



6.1.4. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en el espacio web del Consistorio.

Objetivos	Hospedar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en la página web del Consistorio cuerveño.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuadra en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y su finalidad es la de crear un espacio propio dentro de la página web del Consistorio donde se aloje este I Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>El alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla será en formato de Informe ejecutivo en pdf descargable.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2022.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de acciones previstas dentro de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Empresa entre la plantilla del Ayuntamiento, por sexo de la persona encuestada.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número de descargas del Informe ejecutivo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	--



6.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Difundir las distintas medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla entre el personal del Consistorio.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y su finalidad es el de dar a conocer el desarrollo de la ejecución el Plan por medio de las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alojamiento del Plan en la web del Ayuntamiento.• Divulgación en los tabloneros físicos y virtuales.• Reparto del Informe Ejecutivo entre la plantilla del Consistorio.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de cada acción.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas responsables de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de cada acción.• Grado de ejecución de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de
impactos

- Grado de conocimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa entre la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona encuestada.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.6. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.

Objetivos	Proyectar, diseñar e implementar una Campaña para promover la sensibilización del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sobre el valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo de la Medida es el de sensibilizar a la plantilla del Consistorio cuerveño sobre el alcance y necesidad de la igualdad de oportunidades como un valor positivo y un distintivo de calidad en la cultura empresarial del Ayuntamiento, que beneficia y concierne al bienestar, la productividad y el desarrollo personal de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Para la elaboración de la Campaña se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad y estará estructurada por los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen y eslogan vinculados a la Campaña.• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la web del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Divulgación de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente de la plantilla.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2022.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.• Número de personas responsables de la Campaña, por sexo.• Número previsto de responsables de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Campaña.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas encargadas de la Campaña, por sexo.• Número final de responsables de la Campaña.• Número de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización alcanzado respecto a la igualdad de oportunidades entre la plantilla del Ayuntamiento, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.

Objetivos	Sensibilizar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en igualdad entre mujeres y hombres, y propiciar su participación en los eventos y actividades de la Delegación de Igualdad.
Desarrollo técnico	<p>La Medida contemplada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, reside en promover entre el personal político y técnico del Ayuntamiento la implicación en la conmemoración de las distintas efemérides que reivindican la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>En este sentido se mantendrá informada a la plantilla por los canales oportunos (email, tablón de anuncios, página web...) sobre los eventos que se organicen desde la Delegación de Igualdad. Las efemérides más importantes a las que se invitará al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento serán, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none">• 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.• 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de cada acción, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de responsables.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de cada acción, por sexo.• Grado de consecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de participación de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en los eventos de sensibilización en torno a la igualdad de género, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.

Objetivos	Incluir en los pliegos de contratación por concurso público para organizaciones y empresas proveedoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla criterios que contemplen la responsabilidad social corporativa igualitaria.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida persigue establecer criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras de servicios del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla basados en la adopción de acciones positivas promotoras de igualdad de género.</p> <p>De este modo, se establecerá una determinada puntuación según si la entidad proveedora recoge en sus estatutos el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, si cuenta con medidas de acción positiva específicas para la consecución de la igualdad de género, la prevención del acoso y la discriminación por razón de sexo o la promoción de valores igualitarios y corresponsables, así como si cuenta con un Plan de Igualdad de Empresa en vigor.</p> <p>Para la adecuada implementación de esta Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Secretaría. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Grado de consecución de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Entidades proveedoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con políticas de empresa que promueven la igualdad de género contratadas por año.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Llevar a cabo un adecuado seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La Medida propone la estandarización de las memorias para realizar un correcto seguimiento y una evaluación continua del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Los ítems básicos que deben recoger las memorias son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Datos generales de la medida, actividad o programa.• Objetivos.• Contenidos.• Metodología.• Recursos humanos y materiales.• Población diana / receptora.• Cumplimiento de objetivos.• Incidencias.• Valoración de la medida, actividad o programa. <p>El sistema de organización será común para todas las personas y organizaciones participantes en la implementación de este I Plan de Igualdad Empresa y deberá ser económico y ágil.</p> <p>El sistema de seguimiento y evaluación se realizará a través del uso de los indicadores que están recogidos en cada una de las medidas que están incluidas en este Plan.</p>
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2022.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.• Número de productos resultantes.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación continua respecto a la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en materia de igualdad.

Objetivos	Llevar a cabo un adecuado seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y consiste en la redacción de una memoria anual, que recoja las medidas implementadas por el Consistorio de El Cuervo de Sevilla que promuevan la igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>Esta Memoria dará cuenta de los logros alcanzados en la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa y servirá como aval del compromiso contraído por el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla a favor de alcanzar la igualdad de género entre su personal.</p> <p>Para la elaboración de la Memoria anual, la Comisión de Igualdad se encargará de compilar en un documento único las medidas implementadas a lo largo de cada año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p>
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Último trimestre de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.• Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación continua de la implementación del I Plan de Igualdad de



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<p>Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <ul style="list-style-type: none">• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	---



6.1.11. Elaboración del organigrama municipal.

Objetivos	Elaborar y aprobar el nuevo organigrama actualizado del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y consiste en la elaboración y aprobación del nuevo organigrama del Ayuntamiento de El Cuervo de Andalucía en el que aparezcan de manera actualizada y con lenguaje inclusivo, las estructuras y competencias dentro del Consistorio cuerveño.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de compromiso del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.12. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Recabar información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, consiste en visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las medidas que configuran este I Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>Para llevar a cabo esa visibilización, los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional serán recogidos en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas medidas a implementar.</p>
Responsables de la Medida	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes medidas contempladas en este I Plan de Igualdad de Empresa.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de formularios de inscripción a revisar.• Número de cuestionarios de evaluación a revisar.• Número previsto de personas que realizan la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional.• Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional.• Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas que realizan la Medida, por sexo.• Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria a la diversidad del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.13. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.

Objetivos	Elaborar y aprobar un presupuesto específico para la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida contemplada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, consiste en la elaboración y aprobación por el pleno del Consistorio cuerveño de un presupuesto específico con carácter anual para la adecuada ejecución de este I Plan de Igualdad de Empresa.
Responsables de la Medida	Equipo de gobierno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.• Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de compromiso del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de sus recursos humanos.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

- 6.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.
- 6.2.2. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.
- 6.2.3. Estudio y revisión de la VPT.
- 6.2.4. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.
- 6.2.5. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 6.2.6. Formación en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad al personal de la Delegación de Personal.
- 6.2.7. Tribunales de selección paritarios.
- 6.2.8. Incorporación de mujeres a Seguridad y Orden Público y Vías Públicas.
- 6.2.9. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.



6.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.

Objetivos	Asegurar el acceso al empleo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sin discriminaciones debidas al género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad la eliminación de posibles sesgos sexistas a la hora de llevar a cabo nuevas contrataciones en el Consistorio cuerveño.</p> <p>La Medida estará conformada por acciones como la aplicación de cláusulas específicas, procesos con criterios homogéneos para ambos sexos, con valoración de cuestiones meramente técnicas, sin preguntas personales, etc.</p>
Público objetivo	Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de medidas para la ejecución de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de medidas para la ejecución de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de alineación de los procesos de selección de personal con la responsabilidad social corporativa igualitaria.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.2. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.

Objetivos	Afianzar el criterio de la promoción de la igualdad de género en los procesos de selección en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en asegurar que siempre se incluya, al menos, un tema relacionado con conceptos y legislación básica sobre igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	A partir del primer semestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de medidas para la ejecución de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de medidas para la ejecución de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de alineación de los procesos de selección de personal con la responsabilidad social corporativa igualitaria.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.3. Estudio y revisión de la VPT.

Objetivos	Llevar a cabo una revisión y actualización en profundidad de la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en estudiar, revisar y actualizar la Valoración de Puestos de Trabajo del Consistorio cuerveño para descartar los posibles sesgos de género.</p> <p>La Medida supondrá la eliminación de los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas para así acabar con la posible brecha salarial. Con este mismo objetivo se revisarán los complementos desde la óptica de género, equiparándolos en las mismas categorías profesionales para eliminar posibles sesgos discriminatorios.</p> <p>Una vez llevada a cabo la Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se implantarán las medidas de acción positiva oportunas que corrijan las brechas de género, si las hubiera.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones llevadas a cabo para la ejecución de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de disminución de la brecha salarial en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.4. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.

Objetivos	Optimizar el conocimiento de las características del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida consiste en la elaboración de una base de datos que comprenda, al menos, los siguientes ítems: sexo, edad y nivel formativo de las personas trabajadoras del Ayuntamiento cuerveño. La realización de esta base de datos de la plantilla del Consistorio permitirá un mejor conocimiento y gestión de los recursos humanos del mismo.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de acciones propuestas para la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de acciones realizadas para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora en el conocimiento del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.5. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.

Objetivos	Realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la redacción de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuentra en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista del lenguaje.</p> <p>Entre otras normas: Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, o la Orden de 24 de noviembre de 1992 conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación de lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos, que en su artículo 3 dice: "Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad".</p> <p>Para llevar a cabo la Medida se revisarán los anuncios de vacantes y ofertas de empleo público del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla para que aparezcan los oficios, las profesiones y puestos con lenguaje inclusivo y no sexista. En este sentido se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de acciones propuestas para la implementación de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de acciones realizadas para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de anuncios de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con lenguaje inclusivo por año.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.6. Formación en igualdad de oportunidades y de trato al personal de la Delegación de Personal.

Objetivos	Implementar una acción formativa sobre igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la Administración pública dirigida a la Delegación de Personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida formativa tiene formato de Seminario y su objetivo es el de capacitar a la Delegación de Personal del Ayuntamiento cuerveño para la no discriminación por razón de género en la contratación pública. Con esta finalidad, el Seminario, de cinco horas de duración, y que podrá tener el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inmersión en la discriminación por razón de género en el ámbito laboral.• Discriminaciones directas e indirectas en la esfera laboral.• Procesos no discriminatorios de selección de personal.• El marco legislativo que ampara la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.• Análisis de casos y transferencia de buenas prácticas. <p>Al finalizar el Seminario las personas asistentes podrán valorarlo a través de un cuestionario de satisfacción anónimo.</p>
Público objetivo	Plantilla de la Delegación de Personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2022.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Seminario, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.• Número de ponentes por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas del Seminario, por sexo.• Número final de asistentes al Seminario por sexo.• Grado de satisfacción del alumnado asistente al Seminario, por sexo.• Grado de consecución de objetivos del Seminario, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de formación alcanzado de las personas participantes, por sexo de las personas encuestadas.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.7. Tribunales de selección paritarios.

Objetivos	Establecer tribunales de selección paritarios en cuanto a mujeres y hombres en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en lograr que la composición de los tribunales de selección de personal en el seno del Consistorio cuerveño sea paritaria (60 – 40) con relación al número de mujeres y hombres.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de tribunales de selección paritarios al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.8. Incorporación de mujeres a Seguridad y Orden Público y Vías Públicas.

Objetivos	Promover la eliminación de la segregación horizontal en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla a través de la creación e implementación de una campaña de sensibilización dirigida a la ciudadanía cuerveña.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 2 Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad impulsar la incorporación de mujeres a departamentos del Consistorio tradicionalmente masculinizados como son Seguridad y Orden Público y Vías Públicas.</p> <p>Para el logro de esta Medida se diseñará e implementará una Campaña de sensibilización con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad que observará los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen y eslogan vinculados a la Campaña.• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la web del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y transitados frecuentemente por la ciudadanía cuerveña.
Público objetivo	Población femenina de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas responsables de la Campaña, por sexo.• Número previsto de responsables de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Campaña.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas encargadas de la Campaña, por sexo.• Número final de responsables de la Campaña.• Número de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de incorporaciones de mujeres a departamentos tradicionalmente masculinizados del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla al cabo de un año de haber sido implementada la Campaña.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.9. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.

Objetivos	Promover la paridad con relación al número de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla
Desarrollo técnico	<p>La Medida recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, consiste en incorporar a mujeres y hombres en puestos de trabajo donde, por la persistencia de prejuicios, estereotipos y / o roles de género, se encuentren en subrepresentación numérica.</p> <p>Con esta finalidad, se dará preferencia a las candidaturas del sexo menos representado en el puesto, siempre respetando el principio de igualdad, de mérito y capacidades. En este sentido, bajo la igualdad de condiciones y ante mismo valor curricular, se dará preferencia al sexo subrepresentado para equilibrar la paridad en el área en la que se encuentre el puesto.</p>
Público objetivo	Ciudadanía de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables para la implementación de la Medida.• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de cada acción, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables implicados en la ejecución de la Medida.• Número final de acciones dentro de la Medida.• Número final de personas encargadas de cada acción, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de implementación de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de equidad en la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.3. Promoción y política retributiva

6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

6.3.2. Reactivar los procesos de promoción interna en el Ayuntamiento.

6.3.3. Promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.

6.3.4. Consolidación de los puestos de trabajo.

6.3.5. Revisión de los complementos desde la óptica de género.

6.3.6. Registro retributivo.

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



6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

Objetivos	Valorar la formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida se contempla en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y persigue asegurar que se valore como criterio puntuable la formación en igualdad de género tanto en las ofertas de empleo, como en la promoción interna, tanto como formación genérica, como formación específica.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de promociones y accesos en los que se ha valorado la formación en igualdad al cabo de cada año de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.2. Reactivar los procesos de promoción interna en el Ayuntamiento.

Objetivos	Reactivar los procesos de promoción interna en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida propone reactivar la promoción interna en el Consistorio cuerveño, consolidando el empleo de forma que el personal con mayor titulación a la requerida a su puesto actual pueda acceder a uno más acorde a su formación, de mayor categoría y salario.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de promociones al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.3. Promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.

Objetivos	Promover la eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida se recoge en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y propone priorizar la promoción de mujeres de la plantilla del Consistorio cuerveño en los puestos en los que están infrarrepresentadas, a igualdad de méritos y capacidades, con el fin de eliminar la segregación vertical dentro del Ayuntamiento.
Público objetivo	Mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">Número final de responsables de la implementación de la Medida.Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">Número de mujeres de la plantilla que han promocionado al finalizar la implementación de I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.4. Consolidación de los puestos de trabajo.

Objetivos	Estabilizar los puestos de trabajo de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad el fomento de la consolidación de los puestos de trabajo, con una alta temporalidad femenina en la plantilla, a través de procesos de conversión a modalidad contractual fija, secuencialmente, dando prioridad a las personas que mantienen más años con un contrato de interinidad. Esta Medida está secundada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
Responsables de la Medida	Servicio de Recursos Humanos. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la implementación de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de consolidación de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.5. Revisión de los complementos desde la óptica de género.

Objetivos	Impulsar la erradicación de la posible brecha salarial en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida se contempla en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla. Esta Medida conlleva el estudio, la revisión y la equiparación de complementos en las mismas categorías profesionales dentro del Consistorio cuerveño para eliminar los posibles sesgos de género y así promover la erradicación de la probable brecha salarial.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de equidad alcanzado en la política retributiva del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.6. Registro retributivo.

Objetivos	Llevar a cabo un registro de las retribuciones del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida plantea la elaboración de un registro retributivo anual de la plantilla municipal del Consistorio cuerveño, de forma desagregada por sexo, en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales, tal y como mandata el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que detalla que todas las empresas deben disponer de dicho registro, independientemente del tamaño de estas. Este registro retributivo debe detallar los salarios medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, favoreciendo una mayor transparencia en las condiciones laborales y económicas del personal municipal.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de control en la política retributiva del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Promover una mayor transparencia de las condiciones laborales y retributivas del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida pretende mejorar la transparencia y conocimiento de las condiciones laborales y económicas del conjunto de la plantilla del Consistorio cuerveño a través de la aprobación de un decreto que las regule y su publicación en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla de forma que todo el personal municipal pueda acceder a dicha información, mejorando además el clima laboral.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de acciones para la correcta implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de acciones para la correcta implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de transparencia en la política retributiva del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla una vez implementada la Medida.• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.
----------------------------	--



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.4. Formación

6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

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

6.4.2.5. Aplicación de la transversalidad de género en las Áreas del Ayuntamiento.

6.4.2.6. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.

6.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

6.4.4. Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.



6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

Objetivos	Formar a la Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla para el cometido de sus funciones con relación a la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se contempla en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, y supone implementar un Seminario de cinco horas de duración, dirigido a las personas que componen la Comisión de Igualdad. Para llevar a cabo el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>El Seminario contemplará estos contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de género en la Administración pública.• Uso inclusivo del lenguaje administrativo.• Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.• Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.• El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla: herramientas para la implementación y seguimiento.• Funciones de la Comisión de Igualdad. <p>Al finalizar el Seminario, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Comisión de Igualdad.
Responsables de la Medida	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2022.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de personas formadoras, por sexo.• Número previsto de personas asistentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de personas asistentes, por sexo.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de formación alcanzado por las personas participantes, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivos	Sensibilizar y formar a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres" se recoge en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La finalidad del Seminario es facilitar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla una inmersión básica en la temática de la igualdad de género. Para la implementación de este Seminario, se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos del Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato.• Conceptualización básica en materia de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.• Principales discriminaciones de género en el trabajo.• La igualdad y la equidad en el ámbito laboral. <p>Este Seminario tendrá un carácter obligatorio y su duración será de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Uso no sexista del lenguaje administrativo" se recoge en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo general del Seminario es proporcionar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla las herramientas y los conocimientos prácticos que le capacite para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo. Para llevar a cabo el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aproximación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.• Principales discriminaciones y exclusiones debidas al uso sexista del lenguaje administrativo.• El uso del masculino genérico y otros problemas de sexismo en el lenguaje administrativo.• Fórmulas inclusivas y soluciones prácticas para un uso no sexista del lenguaje administrativo. <p>Este Seminario tendrá un carácter obligatorio y su duración será de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género" está recogido en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo general del Seminario es proporcionar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla los conocimientos básicos sobre violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo. Para llevar a cabo el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conceptualización, etiología y características de las violencias machistas.• Desmontando los mitos acerca de las violencias debidas al género.• La violencia machista en el ámbito laboral: el acoso sexual y por razón de sexo.• Posibles soluciones ante la violencia de género: marco normativo, recursos y protocolos. <p>Este Seminario tendrá un carácter obligatorio y su duración será de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Implementar una acción formativa acerca de las principales competencias que debe tener una persona que atiende a mujeres en situación de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Atención a mujeres en situación de violencia de género" está recogido en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo general del Seminario es proporcionar al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla habilidades para una adecuada atención a las víctimas de violencia machista y herramientas prácticas en el abordaje de casos de violencia de género.</p> <p>Para realizar el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la violencia de género.• Desmontando mitos en torno a las víctimas de violencia de género.• Habilidades para la atención a mujeres en situación de violencia de género.• Pautas para un correcto abordaje de los casos de violencia de género. <p>Este Seminario tendrá una duración de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla que suela atender a mujeres en situación de violencia de género.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023 y 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.5. Aplicación de la transversalidad de género en las Áreas del Ayuntamiento.

Objetivos	Formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla para la aplicación del Mainstreaming de género en las distintas Áreas que conforman el Consistorio.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Aplicación de la transversalidad de género en las Áreas del Ayuntamiento" está recogido en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo general del Seminario es dotar al personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla de las herramientas prácticas para aplicar el enfoque integrado de género o Mainstreaming de género en las diferentes Áreas.</p> <p>Para llevar a cabo el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción al enfoque integrado de género o Mainstreaming de género.• La estrategia dual: transversalidad y acciones positivas.• Enfoques de aplicación del Mainstreaming de género.• Herramientas prácticas para la aplicación del Mainstreaming de género. <p>Este Seminario tendrá una duración de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2023 y 2025.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.

**6.4.2.6. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.**

Objetivos	Llevar a cabo una acción formativa sobre igualdad y negociación colectiva con enfoque de género dirigida a la representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos" está recogido en el Programa Formación en igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo general del Seminario es introducir a la representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en cómo llevar a cabo una negociación con un enfoque de género. Al Seminario será invitado el personal técnico del Delegación de Personal del Consistorio cuerveño.</p> <p>Para llevar a cabo el Seminario se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Seminario son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.• Conceptos básicos en materia de igualdad.• Brechas de género en el ámbito laboral.• Claves para una negociación colectiva con enfoque de género. <p>Este Seminario tendrá una duración de tres horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Sindicatos. Delegación de Personal.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2024.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Seminario.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Seminario.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Seminario.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

Objetivos	Considerar la conveniencia de realizar la formación de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla dentro del horario laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como objetivo facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio a través de realizar la formación de esta en horario laboral.</p> <p>En este sentido la Medida considera que preferentemente la formación de la plantilla se realice dentro del horario laboral o bien de forma mixta, fuera y dentro del mismo e incluyendo la posibilidad de que dicha formación tenga un formato telemático.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">Número final de responsables de la Medida.Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sexo de la persona entrevistada.Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.4. Difusión de la oferta formativa del través de la página web y otros canales.

Objetivos	Difundir entre la plantilla del Consistorio la oferta formativa del Ayuntamiento El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se incluye en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y su finalidad es la de difundir la oferta formativa para que todo el personal del Ayuntamiento tenga conocimiento de esta. Con este fin, se implementarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborar un folleto con la información sobre los cursos.• Difundir los folletos en lugares visibles de cada Área de gestión del Ayuntamiento, tablones de información sindical y otras zonas de las instalaciones municipales.• Difundir la información en la página web del Ayuntamiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones llevadas a cabo.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento de la oferta formativa entre el personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.5. Comunicación inclusiva

- 6.5.1. Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.2. Difusión del Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.
- 6.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.4. Revisión de la documentación de la empresa.
- 6.5.5. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.
- 6.5.6. Cambio en la denominación del Servicio de Atención a los Ciudadanos del Ayuntamiento.
- 6.5.7. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.



6.5.1. Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.

Objetivos	Realizar un manual breve que posibilite el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene por finalidad la realización de un manual útil y práctico sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo, dirigido al personal técnico y político del Ayuntamiento cuerveño.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe abordar la Guía son:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción al uso no sexista del lenguaje.• Principales problemas de exclusión y sexismo en el lenguaje administrativo.• Soluciones prácticas para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.• Glosario y recursos. <p>Para la elaboración del Manual se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la elaboración del Manual, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la elaboración del Manual, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de ejemplares editados del Manual.• Grado de aplicación del Manual al cabo de un año de su elaboración.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.2. Difusión del manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.

Objetivos	Divulgar el manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo entre el personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La Medida consiste en difundir el manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo entre el personal político y técnico del Consistorio de El Cuervo de Sevilla en dos formatos, papel y digital. El formato digitalizado podrá ser consultado en la página web del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla por el conjunto de la plantilla.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la difusión del Manual, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la difusión del Manual, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de ejemplares editados del Manual.• Grado de aplicación del Manual al cabo de un año de su difusión.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Objetivos	Llevar a cabo una acción formativa a nivel avanzado sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad facilitar las herramientas necesarias para eliminar el uso excluyente y sexista del lenguaje entre la plantilla del Consistorio más ligada a la comunicación escrita y visual.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, tendrá una duración de doce horas y recogerá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.• El sexismo en el lenguaje oral, escrito y visual.• El análisis del lenguaje administrativo desde la mirada de género.• Propuestas y soluciones prácticas para un uso inclusivo del lenguaje. <p>Al finalizar el Curso, las personas que asistan podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Personal técnico administrativo. Medios de comunicación.
Responsables de la Medida	Alcaldía. Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Curso.• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Curso, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas formadoras, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Recursos puestos a disposición del Curso.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas implicadas finales en la implementación del Curso, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Grado de adecuación al lenguaje inclusivo del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.4. Revisión de la documentación de la empresa.

Objetivos	Revisar desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y no sexista la documentación de las distintas Áreas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida contemplada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, supone la revisión de la documentación administrativa generada por el Consistorio, para adecuarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje. Los documentos a revisar serán, entre otros, el Convenio Colectivo, reglamentos, protocolos, etc.</p> <p>La Medida podrá tener el asesoramiento de la Delegación de Igualdad e implica la revisión, desde la perspectiva de género, del lenguaje tanto escrito como visual, y su corrección para adecuarlos en este sentido.</p>
Responsables de la Medida	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de acciones para implementar la Medida.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de acciones realizadas para implementar la Medida.• Número final de responsables de la Medida.• Número de documentos revisados.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de inclusión del lenguaje igualitario utilizado por el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en sus documentos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.5. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.

Objetivos	Revisar desde la perspectiva del lenguaje inclusivo la documentación dirigida a la ciudadanía de las distintas Áreas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida recogida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, consiste en la revisión de la documentación administrativa generada por el Consistorio, para adaptarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</p> <p>Los documentos a revisar serán aquellos pertenecientes a las distintas Áreas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla dirigidos a la ciudadanía como impresos de solicitud, formularios de inscripción, anuncios, partes de denuncia, folletos informativos, etc.</p> <p>La Medida podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, e implica la revisión, desde la perspectiva de género, del lenguaje tanto escrito como visual, y su corrección para adecuarlos en este sentido.</p>
Responsables de la Medida	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de acciones para implementar la Medida.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de acciones realizadas para implementar la Medida.• Número final de responsables de la Medida.• Número de documentos revisados.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de inclusión del lenguaje no sexista en la documentación dirigida a la ciudadanía del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	--



6.5.6. Cambio en la denominación del Servicio de Atención a los Ciudadanos del Ayuntamiento.

Objetivos	Modificar la nomenclatura de los Servicios municipales para atender a un uso incluyente y no sexista del lenguaje.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida tiene por objeto sustituir la denominación que utiliza un uso sexista del lenguaje del "Servicio de Atención a los Ciudadanos", por "Servicio de Atención a la Ciudadanía" u otra fórmula que visibilice a mujeres y hombres</p>
Responsables de la Medida	Área de Alcaldía. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de alineación del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con el uso no sexista del lenguaje.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.7. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar y modificar desde la perspectiva de la atención a la diversidad la documentación del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está reflejada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Ámbito Laboral del Ayuntamiento y tiene por objeto revisar y modificar el lenguaje utilizado para referirse a la diversidad en la documentación del Consistorio cuerveño. En este sentido, se hace necesaria la revisión de denominaciones de la diversidad hacia un lenguaje más respetuoso e inclusivo.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de utilización del lenguaje respetuoso con la diversidad en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 6.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 6.6.3. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.
- 6.6.4. Ayudas económicas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 6.6.5. Campaña sobre responsabilidades compartidas.
- 6.6.6. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.
- 6.6.7. Flexibilidad horaria.
- 6.6.8. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 6.6.9. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.
- 6.6.10. Teletrabajo.
- 6.6.11. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.



6.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.

Objetivos	Regularizar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está contemplada en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como finalidad regular las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que afectan a la plantilla del Consistorio cuerveño, de forma que se garantice la inclusión de las nuevas medidas contempladas en este I Plan de Igualdad de Empresa, así como que la totalidad de la plantilla pueda disponer de las mismas.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de acciones para implementar la Medida.• Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de acciones realizadas para implementar la Medida.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, por sexo y al finalizar la



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<p>implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <ul style="list-style-type: none">• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	--



6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.

Objetivos	Difundir las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida consiste en la elaboración de un folleto informativo dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, que recoja las medidas que tienen a su disposición para una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Para dar cumplimiento a esta Medida, se realizarán las siguientes Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Recopilación de las medidas de conciliación existentes.• Diseño de un folleto con las medidas de conciliación, en formato digital y papel.• Difusión del folleto desde la página web del Ayuntamiento, en formato pdf descargable.• Difusión del folleto en formato impreso a través de las personas responsables de las distintas Áreas del Ayuntamiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Áreas del Ayuntamiento. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre del 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de acciones dentro de la Medida.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos puestos a disposición de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de productos resultantes de la Medida.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de medidas de conciliación solicitadas durante los años de vigencia del I Plan Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona solicitante.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.3. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.

Objetivos	Facilitar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está reflejada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida supone que las acciones y medidas determinadas en el Consistorio cuerveño cuyo objetivo es el de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal estén a disposición del conjunto de la plantilla, independientemente de su relación contractual con el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de acciones para la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de acciones para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sexo de la persona encuestada y contrato en el Ayuntamiento.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---



6.6.4. Ayudas económicas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivos	Dotar de presupuesto la concesión de ayudas para el personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con menores y personas dependientes a su cargo.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está reflejada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La Medida tiene como fin asegurar la dotación presupuestaria necesaria para facilitar al personal del Ayuntamiento la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la cobertura de los cuidados de menores y personas dependientes. Las Ayudas tendrán como objeto reducir los gastos de inscripción de niños y niñas en guarderías, así como de personas dependientes en centros de día y ocupacionales destinados a este grupo de población.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	A partir del tercer trimestre del 2024 y durante todos los años de vigencia del Plan.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de implementación de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de Ayudas solicitadas cada año de vigencia del Plan.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Comparativa de la dotación presupuestaria para las Ayudas cada año de vigencia del Plan.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	---



6.6.5. Campaña sobre responsabilidades compartidas.

Objetivos	Implementar una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida primordialmente a la plantilla masculina del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está reflejada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida consiste en realizar una campaña para promover los valores corresponsables entre los trabajadores del Consistorio, de manera que los hombres de la plantilla se sensibilicen en el reparto equitativo de las responsabilidades de los trabajos domésticos y de cuidados tradicionalmente asumidas por las mujeres.</p> <p>La Campaña estará estructurada en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen y slogan vinculados a la Campaña.• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la web del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla• Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal. <p>A la hora de crear la Campaña se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, principalmente hombres.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2023 y 2025.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.• Número de personas encargadas de la Campaña, por sexo.• Número previsto de responsables de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Campaña.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas dentro de la Campaña.• Número final de personas encargadas de la Campaña, por sexo.• Número final de responsables de la Campaña.• Número de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización de los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en materia de corresponsabilidad.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.6. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.

Objetivos	Implementar una acción formativa y de sensibilización dirigida al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en la implementación de una acción de sensibilización y formación en torno a la pertinencia e importancia de la corresponsabilidad, dirigida al conjunto del personal del Consistorio.</p> <p>El Módulo sobre corresponsabilidad tendrá una duración de, al menos, veinte horas, y podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Módulo girarán en torno a los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad.• Principales barreras de género en torno a la conciliación.• Pautas para un reparto equitativo de tiempos y tareas.• El pacto corresponsable y fórmulas para una correcta conciliación. <p>Una vez finalizado el Módulo, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Módulo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Módulo.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Módulo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Módulo.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Módulo.• Grado de adecuación de la publicidad.• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes módulos, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.7. Flexibilidad horaria.

Objetivos	Asegurar la medida de flexibilidad horaria que posibilite una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea 6 Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en incluir una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a las ya existentes en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento.</p> <p>Esta medida de conciliación propone la flexibilización horaria de entradas y salidas del puesto de trabajo y de los descansos por parte de la plantilla del Ayuntamiento.</p> <p>La flexibilidad horaria dependerá de las características específicas del puesto de trabajo y será negociada por la representación sindical de las personas trabajadoras y la Delegación de Personal.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.8. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Objetivos	Disponer permisos para el personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla para el acompañamiento de personas progenitoras a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de sus parejas embarazadas.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea 6 Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y establece otorgar el permiso a las personas progenitoras cuya pareja esté embarazada el acompañamiento a los exámenes prenatales y a las clases de técnicas para preparación del parto.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Total de permisos concedidos tras la ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de las personas solicitantes.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	--



6.6.9. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.

Objetivos	Incluir las enfermedades de baja prevalencia en los permisos de cuidados de menores dependientes del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida tiene por objeto incluir en los permisos para atención a los cuidados de menores y flexibilidad horaria, las enfermedades llamadas raras o minoritarias, es decir, de muy baja prevalencia, Artículos 22 y 23 del Convenio Colectivo.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">Número final de responsables de la implementación de la Medida.Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">Número de permisos por cuidados de menores con enfermedades raras, por sexo de la persona solicitante, al finalizar el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
--	--



6.6.10. Teletrabajo.

Objetivos	Posibilitar el teletrabajo de la plantilla en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea 6 Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida contempla la posibilidad de regularizar el teletrabajo en el Consistorio cuerveño, siempre que el servicio lo permita y en aquellos puestos de trabajo en los que así pueda realizarse.</p> <p>El teletrabajo incluiría aquellos servicios considerados esenciales, contemplando que las tareas administrativas de estos servicios sean desarrolladas en modalidad de trabajo a distancia.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla gracias al teletrabajo, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---



6.6.11. Registro medidas tramitadas en materia de conciliación.

Objetivos	Crear un registro que recoja los permisos utilizados por la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y reside en la elaboración de un documento destinado a recoger las excedencias y permisos gestionados de toda la plantilla por año y desagregados por sexo.</p> <p>El Registro de permisos del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, permitirá, entre otras cosas, conocer datos sobre el grado de corresponsabilidad de su plantilla y de adecuación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Consistorio cuerveño.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número de responsables de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones llevadas a cabo.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora en el conocimiento de los recursos humanos del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

6.7. Salud laboral

- 6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- 6.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.
- 6.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y seguro médico.
- 6.7.4. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.
- 6.7.5. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.
- 6.7.6. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 6.7.7. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 6.7.8. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.
- 6.7.9. Adecuación del vestuario a trabajadoras embarazadas.
- 6.7.10. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.



6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Objetivos	Llevar a cabo un estudio evaluativo acerca de la salud y de los riesgos laborales en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla desde la perspectiva de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en estudiar y evaluar la salud laboral diferencial y los riesgos laborales existentes dentro del Consistorio cuerveño desde un enfoque de género, incluyendo, entre otras, las situaciones de riesgo para mujeres embarazadas o en período de lactancia.</p> <p>El Estudio se llevará a cabo utilizando la herramienta de la interseccionalidad y del análisis de género, abarcando condicionantes psicosociales, examinando los espacios y ergonomía de los puestos de trabajo, las posibles barreras de género y arquitectónicas, factores biológicos y genéricos diferenciales de mujeres y hombres, así como riesgos derivados de posibles situaciones de discriminación, directa o indirecta. Este Estudio podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los resultados del Estudio se plasmarán en la adopción de una serie de medidas de mejora y adecuación a la realidad de la salud laboral y de los factores de riesgo de los puestos de trabajo de mujeres y hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones para llevar a cabo la Medida.• Número final de responsables de la Medida.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora en el conocimiento de la salud diferencial de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Grado de mejora en las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.

Objetivos	Promover la mejora de las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en relación a la salud y a la prevención de riesgos laborales.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en la aplicación de las medidas y acciones emanadas del Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Consistorio cuerveño (Medida 6.7.1. de este I Plan de Igualdad de Empresa)
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Años 2025 y 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la salud laboral de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y del seguro médico.

Objetivos	Incluir cláusulas específicas de género en los pliegos de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y del seguro médico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y supone introducir criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales y del seguro médico, basados en la implantación de medidas de acción positiva de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, como contar con un Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Entidades proveedoras de servicios de prevención de riesgos laborales y seguros médicos.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Secretaría. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la implementación de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de adecuación de la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla con sus empresas proveedoras.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.4. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.

Objetivos	Establecer reconocimientos médicos que atiendan a las diferencias biológicas y genéricas de las trabajadoras y de los trabajadores del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla e insta al Consistorio a la realización de reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres que componen su plantilla.</p> <p>La implantación de reconocimientos médicos específicos para mujeres y para hombres favorecerá la aplicación de la perspectiva de género en la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales en el seno del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>En estos reconocimientos se tendrán en consideración las diferencias fisiológicas vinculadas a la biología y las diferencias sociales asociadas al género del personal femenino y del masculino del Consistorio.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de
impactos

- Grado de mejora de la atención a la salud laboral de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, por sexo de la persona encuestada.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.5. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.

Objetivos	Adaptar los puestos de trabajo de trabajadoras embarazadas o durante la lactancia en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y su finalidad es la de adecuar los puestos de trabajo a la situación de embarazo o lactancia de las empleadas del Consistorio cuerveño.</p> <p>Para alcanzar este objetivo, será desde el Delegación de Personal del Ayuntamiento quien estudie, evalúe y proponga los cambios oportunos para salvaguardar la salud laboral de las mujeres de la plantilla que estén embarazadas o en periodo de lactancia.</p>
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento en situación de embarazo o lactancia.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de puestos adaptados a la circunstancia de embarazo o lactancia por año de ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.6. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

Objetivos	Llevar a cabo una acción informativa dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	<p>La Medida incluida en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla tiene como objetivo trasladar información acerca de la salud laboral y de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a través de un folleto informativo y de la página web del Consistorio. La campaña informativa incluirá información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo o lactancia.</p> <p>La Medida consistirá en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Producción de la información: revisión y adaptación de la documentación referente a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Para llevar a cabo este trabajo se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.• Diseño y maquetación de la información en un folleto divulgativo que abarque una selección de los datos más importantes.• Difusión del documento a través de la página web del Ayuntamiento, en formato pdf descargable.• Divulgación del folleto informativo en papel a través del Delegación de Personal, la Delegación de Igualdad y la representación sindical de la plantilla.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de acciones previstas dentro de la Medida.• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.• Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.• Número previsto de productos resultantes de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de acciones implementadas.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de productos resultantes de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento sobre el condicionante de género en la salud laboral por parte de la plantilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Mejorar la formación en materia de igualdad de género del personal adscrito a la gestión de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuentra recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en formar al personal técnico y a la representación sindical de la plantilla en la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.</p> <p>La acción formativa, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, consiste en un curso de 12 horas de duración con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.• Análisis de la salud diferencial de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.• La salud laboral con enfoque de género.• La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.• Análisis de casos prácticos. <p>Una vez realizada la formación, las personas participantes podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Delegación de Personal. Sindicatos.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Acción formativa.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción formativa, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición de la Acción formativa.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Acción formativa.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Acción formativa, por sexo.• Número final de asistentes a la Acción formativa, por sexo.• Grado de satisfacción de las personas participantes, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.8. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.

Objetivos	Unificar el vestuario de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida tiene como fin facilitar un vestuario unificado al conjunto del personal del Ayuntamiento cuerveño, en aquellos puestos en los que todavía existe una diferencia de la uniformidad de mujeres y hombres y eliminando así los sesgos de género.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Secretaría. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la adecuación del vestuario, por sexo de la persona entrevistada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.9. Adecuación del vestuario a trabajadoras embarazadas.

Objetivos	Adecuar el vestuario a las trabajadoras embarazadas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	La Medida está recogida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y tiene como objetivo adaptar el vestuario a mujeres en situación de embarazo y así posibilitar un mejor desempeño de su trabajo.
Público objetivo	Empleadas embarazadas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Secretaría. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número de productos resultantes.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la adecuación del vestuario de las mujeres embarazadas pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.10. Prevención de riesgos laborales y género.

Objetivos	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y pretende promover la inclusión del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, comprendiendo los riesgos psicosociales.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se realizará un estudio con perspectiva de género del Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento cuerveño que incluya además del análisis, propuestas de mejora del Plan que observen el citado enfoque de género.</p> <p>Con la finalidad de realizar la Medida de forma adecuada, se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de mejoras introducidas en el Plan de Riesgos Laborales relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

- 6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género
 - 6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - 6.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo.
 - 6.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
 - 6.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
 - 6.8.6. Campaña sobre violencia de género.
 - 6.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.
 - 6.8.8. Acompañamiento de empleadas en situación de violencia de género.
 - 6.8.9. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.



6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Elaborar y difundir un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en la realización y divulgación de un Protocolo específico ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado a la plantilla del Consistorio de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Para la creación del Protocolo se contará con diversos agentes clave del Ayuntamiento que, por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática en cuestión, serán imprescindibles a la hora de una correcta redacción de este.</p> <p>El Protocolo se vertebrará, al menos, en los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Marco conceptual.• Marco normativo.• Competencias de la comisión instructora.• Protocolo de prevención y actuación.• Medidas preventivas.• Tipificación de faltas y sanciones.• Garantías del procedimiento.• Recursos para el asesoramiento.• Evaluación y seguimiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2023.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número de acciones previstas para la elaboración del Protocolo.• Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número final de acciones realizadas para la elaboración del Protocolo.• Número final de acciones realizadas para la difusión del Protocolo.• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Difundir el Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla y consiste en la divulgación del Protocolo específico ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado a la plantilla del Consistorio cuerveño.</p> <p>Para implementar esta Medida se llevará a cabo una campaña de difusión a través del correo electrónico y de la representación sindical a todo el personal municipal, y se incluirá entre la documentación que se facilita a la plantilla en el momento de su incorporación al Consistorio.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Departamento de Informática. Sindicatos Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Desde el primer segundo de 2023 en adelante.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número final de acciones realizadas para la difusión del Protocolo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.

**6.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual, y por razón de sexo.**

Objetivos	Nombrar a una persona del personal técnico del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla como referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La formación en género e igualdad, el conocimiento de los procedimientos legales y administrativos que recoge el derecho social, la capacitación para la mediación y gestión de conflictos y otras habilidades psicosociales constituirán los requisitos mínimos para ostentar el cargo.</p> <p>La persona designada para coordinar la aplicación del Protocolo tendrá como funciones principales el asesoramiento a la plantilla acerca del procedimiento en caso de acoso, la mediación en el conflicto, la gestión de este y la coordinación de cuantas acciones fuesen necesarias para resolver el problema.</p> <p>Para llevar a cabo la medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Grado de ejecución de la Medida.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de solicitudes del asesoramiento de la persona de referencia, por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	---



6.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Llevar a cabo una campaña de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>La Medida persigue la creación y difusión de una campaña contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio cuerveño, con el fin de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias y de acoso hacia las trabajadoras del Ayuntamiento.</p> <p>Para llevar a cabo la Campaña se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen de campaña y slogan.• Diseño de banner para la página web del Ayuntamiento.• Diseño de cartelería y folleto explicativo.• Incorporación de la Campaña en tabloneros de información sindical. <p>Para la consecución de la Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2023.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Campaña.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Campaña.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.• Número final de productos resultantes de la Campaña.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización alcanzado de la persona encuestada, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.

Objetivos	Realizar una campaña de sensibilización y visibilización de actitudes y expresiones machistas cotidianas en el Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo de esta Medida es realizar una campaña acerca de los micromachismos en el ámbito laboral dirigida al personal del Consistorio cuerveño, con el propósito de visibilizarlos y de prevenir situaciones discriminatorias que pudieran llevar a violencias de género de más alta intensidad.</p> <p>Para implementar la Campaña se contará con los contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen de campaña y slogan.• Diseño de banner para la página web del Ayuntamiento.• Diseño de cartelería y folleto explicativo.• Incorporación de la Campaña en tabloneros de información sindical. <p>Para la realización de la Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2024.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Campaña.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.• Número final de productos resultantes de la Campaña.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización alcanzado de la persona encuestada, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.6. Campaña sobre violencia de género.

Objetivos	Implementar una campaña de sensibilización, información, prevención y afrontamiento de la violencia de género destinada a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida implica llevar a cabo una campaña sobre las violencias machistas que tenga como objetivos sensibilizar, informar, prevenir e incluso promover la denuncia de posibles casos de violencia de género dirigida al conjunto del personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Para implementar la Campaña se contará con los contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de imagen de campaña y slogan.• Diseño de banner para la página web del Ayuntamiento.• Diseño de cartelería y folleto explicativo.• Incorporación de la Campaña en tabloneros de información sindical. <p>Con el fin de alcanzar los objetivos previstos de la Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Departamento de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Campaña.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Campaña.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.• Número final de productos resultantes de la Campaña.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización alcanzado de la persona encuestada, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.

**6.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.**

Objetivos	Informar a las trabajadoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla acerca de sus derechos en caso de hallarse en situación de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida consiste en difundir entre las trabajadoras, la información disponible acerca de sus derechos en caso de encontrarse en situación de violencia de género.</p> <p>Para implementar la Medida, se optimizarán los recursos existentes del Instituto Andaluz de la Mujer y de la propia Delegación de Igualdad del Consistorio cuerveño. La Medida se centra en la difusión de dichos recursos a través de la página web del Ayuntamiento y de la elaboración y difusión de un documento con dicha información.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número de acciones previstas para la difusión de los recursos informativos.• Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Acción.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.• Número de acciones implementadas.• Número de productos resultantes.• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento de los recursos disponibles para las mujeres en situación de violencia de género entre las trabajadoras de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.

**6.8.8. Acompañamiento de empleadas en situación de violencia de género.**

Objetivos	Dar apoyo a las trabajadoras del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla que sufren una situación de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se integra en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Esta Medida pretende asegurar un óptimo acompañamiento y asesoramiento de las acciones existentes en el Consistorio cuerveño dirigidas a asegurar un entorno seguro y amable con las trabajadoras municipales que sufran violencia de género.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se contará con una trabajadora con sensibilización y formación especializada en materia de igualdad y violencia de género que disponga de toda la información relativa a las medidas de protección para la empleada que sufre violencia de género y sirva de asesora y acompañante durante su relación laboral con la Empresa.</p>
Público objetivo	Mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número de mujeres pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla acompañadas y / o asesoradas en situación de violencia de género.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora en la atención de mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en situación de violencia de género.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.
-------------------------	--



6.8.9. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.

Objetivos	Realizar convocatorias dirigidas al personal del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla de concentraciones de repulsa ante los casos de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>El objetivo de la Medida es la de convocar, desde la Delegación de Igualdad y en colaboración con la Delegación de Personal, concentraciones de repulsa frente a los casos de asesinatos por violencia de género el día laborable inmediatamente después de confirmarse los hechos.</p> <p>Las concentraciones se realizarán en la calle, a la entrada de los edificios municipales más relevantes, y se convocará a su asistencia a toda la plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p> <p>Asimismo, en la efeméride del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se convocará a todo el personal del Consistorio a una concentración en la sede del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Medida.• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

	<ul style="list-style-type: none">• Número de concentraciones convocadas por año.• Grado de participación de la plantilla, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de sensibilización alcanzado por la plantilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con la finalidad de realizar el adecuado **seguimiento** y la **evaluación** del I Plan de Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Ámbito Laboral de El Cuervo de Sevilla establecemos un **sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales, incluidos aquellos específicos de género.**

Los **indicadores de procesos** detallan los agentes responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este Plan. Además, los indicadores de procesos pueden incluir la oferta y la demanda de algunas medidas contempladas.

Los **indicadores de resultados** albergan cuantitativa y cualitativamente el logro de los objetivos marcados en este Plan. Los indicadores de resultados especifican la participación de la plantilla, el nivel de satisfacción manifestado y el grado de implementación de las medidas, entre otros.

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



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59
4916

I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del

Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Tras cuatro años desde la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla, se llevará a cabo la evaluación final del mismo. Para ello será básico recopilar los resultados recogidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos.

Así mismo, para ultimar la evaluación final del Plan, se utilizarán **indicadores globales** que detallarán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo. Los indicadores globales atenderán, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Número de acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Empresa / Número final de acciones llevadas a cabo en el marco del I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido un aumento cuantitativo en su implementación.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido una disminución cuantitativa en su implementación.
- Número de Áreas del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla que han intervenido en la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Recursos puestos a disposición de la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.

Las principales **fuentes** para cumplimentar los indicadores de procesos, resultados, impactos y globales de las medidas contempladas en el I Plan de



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla son las siguientes: actas, inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, publicidad, notas de prensa, entre otras.



AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO
ENTRADA
23/08/2022 08:59

I Plan de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla

8. CRONOGRAMA Y VIGENCIA



6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.																				
6.1.2. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.																				
6.1.3. Constitución de la Comisión de Igualdad.																				
6.1.4. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de El Cuervo de Sevilla en el espacio web del Consistorio.																				
6.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.																				
6.1.6. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.																				
6.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.																				
6.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.																				
6.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla.																				
6.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de El Cuervo de Sevilla en materia de igualdad.																				
6.1.11. Elaboración del organigrama municipal.																				



6.2. ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.																				
6.2.2. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.																				
6.2.3. Estudio y revisión de la VPT.																				
6.2.4. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.																				
6.2.5. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.																				
6.2.6. Formación en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad al personal del Delegación de Personal.																				
6.2.7. Tribunales de selección paritarios.																				
6.2.8. Incorporación de mujeres a Seguridad y Orden Público y Vías Públicas.																				
6.2.9. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.																				



6.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.																				
6.3.2. Reactivar los procesos de promoción interna en el Ayuntamiento.																				
6.3.3. Promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.																				
6.3.4. Consolidación de los puestos de trabajo.																				
6.3.5. Revisión de los complementos desde la óptica de género.																				
6.3.6. Registro retributivo.																				
6.3.7. Transparencia de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.																				



6.4. FORMACIÓN																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.																				
6.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.																				
6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.																				
6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.																				
6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																				
6.4.2.4. Atención a mujeres en situación de violencia de género.																				
6.4.2.5. Aplicación de la transversalidad de género en las Áreas del Ayuntamiento.																				
6.4.2.6. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.																				
6.4.3. Realización de las acciones formativas en horario laboral.																				
6.4.4. Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.																				



6.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.5.1. Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.					■	■														
6.5.2. Difusión del Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.							■	■												
6.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.									■											
6.5.4. Revisión de la documentación de la empresa.									■	■	■	■								
6.5.5. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.													■	■	■	■				
6.5.6. Cambio en la denominación del Servicio de Atención a los Ciudadanos del Ayuntamiento.					■															
6.5.7. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.									■	■	■	■								



6.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.																				
6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.																				
6.6.3. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.																				
6.6.4. Ayudas económicas para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																				
6.6.5. Campaña sobre responsabilidades compartidas.																				
6.6.6. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.																				
6.6.7. Flexibilidad horaria.																				
6.6.8. Permisos para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.																				
6.6.9. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.																				
6.6.10. Teletrabajo.																				
6.6.11. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.																				



6.7. SALUD LABORAL																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.																				
6.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.																				
6.7.3. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.																				
6.7.4. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.																				
6.7.5. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.																				
6.7.6. Información sobre salud laboral con enfoque de género.																				
6.7.7. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.																				
6.7.8. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.																				
6.7.9. Adecuación del vestuario a trabajadoras embarazadas.																				
6.7.10. Prevención de riesgos laborales y género.																				



6.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO																				
	2022				2023				2024				2025				2026			
	1º	2º	3º	4º																
6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
6.8.3. Personal referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																				
6.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.																				
6.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.																				
6.8.6. Campaña sobre violencia de género.																				
6.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.																				
6.8.8. Acompañamiento de empleadas en situación de violencia de género.																				
6.8.9. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.																				