

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2022-2026



## AYUNTAMIENTO DE CASTILLEJA DEL CAMPO



***“La Igualdad de Hombres y Mujeres es el mayor  
proyecto político del siglo”***

Bultros Galli

Ex Secretario General de Naciones Unidas

**Control de Modificaciones:**

Descripción de los cambios desde la revisión anterior.

--

**Control de Comprobación y Aprobación:**

Firma y fecha	Firma y fecha	Firma y fecha	Firma y fecha	Firma y fecha	Firma y fecha
---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------



## ÍNDICE.

<b>0. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
Acuerdo de Aprobación de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castilleja del Campo.....	1
<b>1. COMPROMISO.....</b>	<b>2</b>
Presentación de la organización.....	3
<b>2. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>4</b>
Aspectos cualitativos.....	4
Aspectos cuantitativos.....	6
Empleados/as.....	12
<b>3. PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>6</b>
Finalidad.....	16
Objetivos y plan de acción.....	17
Ámbito de aplicación.....	24
<b>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>25</b>
<b>5. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.....</b>	<b>26</b>

## 0. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de la que España es parte.

Más recientemente, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto, y de forma transversal, en los demás objetivos. Se trata, por primera vez, de una agenda global de carácter universal que apela a todas las naciones y tiene prevista su implementación tanto a nivel internacional como nacional.

A su vez, en la Unión Europea la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental, recogido en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

En España han sido muchas las normas que, desde la aprobación de la Constitución, se han adoptado en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc., introduciendo la igualdad de trato y de oportunidades. Además, se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad que, a nivel estatal, desde 1988, han seguido las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

El artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres da un mayor contenido estratégico a estos planes estableciendo que “en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

### Acuerdo de Aprobación de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

En Castilleja del Campo, a 11 de julio de 2022, reunidas, por una parte, la representación de la entidad y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores, se procede a la firma del Plan de Igualdad, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

En representación de la entidad:

- Francisca Domínguez Daza, con DNI \*\*\*\*\*385L
- Raquel Luque Monge, con DNI \*\*\*\*\*778N
- Misael Rodríguez Delgado, con DNI \*\*\*\*\*871D

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	1/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



En representación de la plantilla:

- Sofía Romero Hernández, con DNI \*\*\*\*\*178V
- Raúl Rivera Luque, con DNI \*\*\*\*\*069D
- Francisco Javier Rodríguez Paz, con DNI \*\*\*\*\*167A

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del 11 de julio de 2022.

## 1. COMPROMISO.

El Ayuntamiento de Castilleja del Campo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



## 1.1 Presentación de la organización.

El Ayuntamiento de Castilleja del Campo es una Administración Local que para la gestión y administración de sus intereses en el municipio y en el ámbito de sus competencias, promueve toda clase de actividades y presta cuantos servicios públicos pueda contribuir a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal a través de la gestión laboral que ofrece la totalidad de la plantilla de trabajadores y trabajadoras. Para llevar a cabo toda la gestión que le es propia como Administración Local, está dividido en diferentes áreas de trabajo que son coincidentes con las diferentes concejalías y en las que se engloba todo el personal que compone la plantilla de este Ayuntamiento. Son:

- Área de Educación, Igualdad e Infancia.
- Área de Bienestar Social, Juventud y Medio Ambiente.
- Área de Sanidad, Vías Públicas y Comunicación.
- Área de Cultura y Desarrollo Tecnológico.
- Área de Fiestas Mayores, Seguridad Ciudadana y Deporte.
- Área de Formación, Desarrollo Local, Recursos Humanos, Infraestructura, Memoria Histórica y Democracia.
- Área de Economía, Urbanismo y Hacienda.

El Plan de Igualdad que se presenta a continuación, ha sido diseñado teniendo en cuenta como base los resultados obtenidos en el diagnóstico elaborado y presentado por la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, sobre la situación de la igualdad de oportunidades en esta Administración Local.

Hagamos del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, un lugar de trabajo donde la convivencia entre mujeres y hombres se produzca en un espacio justo, igualitario y respetuoso con las diferencias de las personas, así como con las necesidades que se presentan a lo largo de la vida.

El logro de la igualdad en esta organización será el logro de todas, todos y cada una de las personas que trabajan en ella.

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	3/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



## 2. DIAGNÓSTICO.

Para el cumplimiento de los objetivos detallados más adelante, el Ayuntamiento de Castilleja del Campo, ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo, tomando como referencia los datos de 2021.

Se han analizado, desde una perspectiva de género, tanto las características de la organización como las de la plantilla, teniendo en cuenta aspectos cuantitativos (movimientos del personal, remuneraciones, formación, promoción, etc.) y aspectos cualitativos (comunicación, selección, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc.). Además, se ha pasado un cuestionario a los empleados para conocer su opinión directa.

### 2.1. ASPECTOS CUALITATIVOS

#### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- La entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a ofertas de empleo público: oposición o concurso/ oposición.
- En los procesos de selección se realizan pruebas tales como: entrevistas personales y pruebas oficiales.
- En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.
- El número de personas inscritas en las distintas ofertas de empleo público es diferente en número entre hombres y mujeres, va a depender del puesto a desempeñar (peón, cuidador...).
- Se seleccionan más mujeres que hombres; existe una clara feminización de puestos, debido a que, la mayor oferta de empleo se relaciona con los puestos de cuidadoras/ limpiadoras/administración, que son puestos cultural e históricamente, más demandados por mujeres.
- La comunicación de las ofertas de empleo se hace de manera interna (tablón de anuncios, sede electrónica, cartelería) y externa (BOP).
- Se utiliza lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

#### PROMOCIÓN

- El procedimiento de promoción es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

#### FORMACIÓN

- Todos los empleados/as tienen las mismas horas de formación para su desarrollo profesional y siempre en horario laboral.
- No toda la plantilla ha tenido formación en materia igualdad entre mujeres y hombres.
- No se pide en la impartición de la formación que se tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	4/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



### POLÍTICA SALARIAL

- Criterios para aumentos salariales puramente objetivos: reglamento interno y legislación en vigor.
- No existen incentivos o beneficios

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Los mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son: jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, jornada coincidente con el horario escolar y ampliación del permiso de maternidad o paternidad, todos utilizados principalmente por mujeres.

### COMUNICACIÓN

- Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente son: reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios y WhatsApp.
- Anteriormente a la negociación del Plan de Igualdad se han realizado campañas de comunicación o sensibilización relacionadas con la Igualdad entre hombre y mujeres.

### AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

- Existen programas de inserción de colectivos en exclusión social o riesgo de estarlo, gestionados por los SSSS, mediante concesión directa de subvenciones por parte de Diputación de Sevilla.

### REPRESENTATIVIDAD

- Las áreas del Ayuntamiento en las que las mujeres tienen mayor representatividad: cuidadores, limpiadores, guardería, administración y SSSS.
- Las áreas del Ayuntamiento en las que las mujeres tienen menor representatividad: operarios de la construcción.
- Los motivos son puramente culturales.

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso.
- No se ha puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### RIESGOS Y SALUD LABORALES

- Se ha realizado un estudio específico para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral para la totalidad de la plantilla.
- Existen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres: protocolos de embarazadas y lactancia.

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	5/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



## 2.2. ASPECTOS CUANTITATIVOS.

### Representación legal plantilla:

Representante	Mujer	Hombre	Afilación	
			Unitario/a	Afiliado/a
Representante 1	X			X
Representante 2	X		Unitario/a	
			Afiliado/a	X
Representante 3		X	Unitario/a	
			Afiliado/a	X
TOTAL	2	1		

### Representación unitaria:

Representación unitaria	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	2	66,6	1	33,3	3

### Distribución de la representación legal por edades:

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
21 – 25 años	0	0,0%	0	0,0%	0
26 – 35 años	0	0,0%	0	0,0%	0
36 – 45 años	0	0,0%	0	0,0%	0
46 años y más	2	66,6	1	33,3	3
TOTAL	2	66,6	1	33,3	3

### Distribución de la representación legal por categorías profesionales:

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	3	12	0	0,0	3
A2	5	20	0	0,0	5
C2	8	32	0	0,0	8
C1	1	4	1	4	2
B	1	4	0	0,0	1
E	1	4	4	16	5
TOTAL	19	76	6	24	25

### Plantilla desagregada por sexo:

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	19	76	6	24	25

### Porcentaje de plantilla con contrato fijo/ indefinido desagregada por sexo:

Plantilla con contrato fijo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0	0,0	0	0,0	0

### Distribución de la plantilla por edades:

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0,0	0	0,0	0
20 – 29 años	1	4	0	0,0	1
30 – 45 años	11	44	2	8	13
46 y más años	7	28	4	16	11
TOTAL	19	76	6	24	25

### Distribución de la plantilla por contratos:

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	7	28	2	8	9
Temporal a tiempo Parcial	11	44	3	12	14

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
Observaciones		Página	6/27
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



Indefinido a Tiempo Completo	0	0,00	0	0,00	0
Funcionarios de carrera	1	4	1	4	2
TOTAL	19	76	6	24	25

**Distribución de la plantilla por antigüedad:**

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 6 meses a 1 año	1	4	0	0,0	1
De 1 a 3 años	3	12	0	0,0	3
De 3 a 5 años	2	8	0	0,0	2
De 6 a 10 años	5	20	1	4	6
Más de 10 años	8	32	5	20	13
TOTAL	19	76	6	24	25

**Distribución de plantilla por departamentos:**

PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL TÉCNICO		SERVICIOS SOCIALES		SERVICIO AYUDA DOMICILIO		GUARDERÍA		OTROS	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
4	0	2	2	3	0	6	0	2	0	2	4

**Distribución de la plantilla por grupos profesionales:**

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	3	12	0	0,0	3
A2	5	20	0	0,0	5
C1	1	4	1	4	2
C2	8	32	0	0,0	8
B	1	4	4	16	5
E	1	4	1	4	2
TOTAL	19	76	6	24	25

**Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra-salariales**

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	1	4	0	0,0	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	10	40	5	20	15
Entre 12.001 € y 14.000 €	4	16	1	4	5
Entre 14.001 € y 18.000 €	3	12	0	0,0	3
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	4	0	0,0	1
TOTAL	19	76	6	24	25

\* Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

**Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra-salariales:**

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0,0	0	0,0	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	3	12	1	4	4
Entre 12.001 € y 14.000 €	8	32	2	8	10
Entre 14.001 € y 18.000 €	0	0,0	1	4	1
Entre 18.001 € y 24.000 €	5	20	1	4	6
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	4	0	0,0	1
Entre 30.001 € y 36.000 €	2	8	0	0,0	2
Más de 36.000 €	0	0,0	0	0,0	0
TOTAL	19	76	6	24	25

\* Salario bruto anual + compensaciones extra-salariales (Se entiende por compensación extra-salarial todo lo que se añade al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche, móvil, productividad, horas extra, etc).

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfwLQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	7/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfwLQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfwLQ==</a>		



**Distribución de la plantilla por grupos profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extra-salariales:**

Grupo profesional	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO A SUBGRUPO A1	14.001€-18.000€	2	8	0	0,0	2
	18.001€-24.000€	1	4	0	0,0	1
GRUPO A SUBGRUPO A2	7.201€-12.000€	1	4	0	0,0	1
	12.001€-14.000€	4	16	0	0,0	4
GRUPO B	7.201€-12.000€	1	4	4	16	5
GRUPO C SUBGRUPO C1	Menos de 7.200€	1	4	0	0,0	1
	12.001€-14.000€	0	0,0	1	4	1
	7.201€-12.000€	8	32	0	0,0	8
	7.201€-12.000€	1	4	1	4	2
TOTAL		19	76	6	24	25

**Distribución de la plantilla por grupos profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra-salariales:**

Grupo profesional	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO A SUBGRUPO A1	18.001€-24.000€	1	4	0	0,0	1
	30.001€-36.000€	2	8	0	0,0	2
GRUPO A SUBGRUPO A2	12.001€-14.000€	1	4	0	0,0	1
	18.001€-24.000€	3	12	0	0,0	3
	24.001€-30.000€	1	4	0	0,0	1
GRUPO B	7.201€-12.000€	1	4	1	4	2
	12.001€-14.000€	0	0,0	1	4	1
	14.001€-18.000€	0	0,0	1	4	1
	18.001€-24.000€	0	0,0	1	4	1
GRUPO C SUBGRUPO C1	7.201€-12.000€	1	4	0	0,0	1
	18.001€-24.000€	0	0,0	1	4	1
	7.201€-12.000€	1	4	0	0,0	1
GRUPO C SUBGRUPO C2	12.001€-14.000€	7	28	0	0,0	7
	18.001€-24.000€	1	4	0	0,0	1
GRUPO E	7.201€-12.000€	1	4	0	0,0	1
	12.001€-14.000€	0	0,0	1	4	1
TOTAL		19	76	6	24	25

**Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo:**

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	11	44	3	12	14
De 20 a 35 horas	8	32	3	12	11
TOTAL	19	76	6	24	25

**Incorporaciones y bajas:**

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	0	0,0	0	0,0	0	1	4	0	0,0	1
Año 2020	1	4	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0
Año 2021	0	0,0	0	0,0	0	1	4	0	0,0	1
TOTAL	1	4	0	0,0	0	2	8	0	0,0	3

**Incorporaciones último año: tipo de contrato:**

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Parcial	1	100	0	0,0	1
TOTAL	1	100	0	0,0	1

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	8/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



**Incorporaciones último año: categorías profesionales:**

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.Técnica en Educación Infantil	1	100	0	0,0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>

**Bajas definitivas último año:** no se han dado

**Bajas definitivas último año por edad:** no se han dado

**Bajas temporales, permisos y excedencias último año:**

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	4	16	0	0,0	4
Accidente de Trabajo	0	0,0	0	0,0	0
Maternidad (parto)	0	0,0	0	0,0	0
Maternidad	0	0,0	0	0,0	0
Cesión al padre del permiso dematernidad	0	0,0	0	0,0	0
Paternidad	0	0,0	0	0,0	0
Adopción o acogimiento	0	0,0	0	0,0	0
Riesgo durante el embarazo	1	4	0	0,0	1
Reducción de jornada por lactancia	0	0,0	0	0,0	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0,0	0	0,0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,0	0	0,0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0,0	0	0,0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0,0	0	0,0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0		0	0,0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0,0	0	0,0	0
Excedencia voluntaria	0	0,0	0	0,0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0,0	0	0,0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>

\*Nº de trabajadoras que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad.

\*\* Nº de trabajadores cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad.

**Responsabilidades familiares: nº de hijas/os**

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	1	4	4	16	5
1	3	12	0	0,0	3
2	9	36	1	4	10
3 o más	3	12	0	0,0	3
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>64</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>21</b>

**Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad**

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0,0	0	0,0	0
1	1	100	0	0,0	1
2	0	0,0	0	0,0	0
3 o más	0	0,0	0	0,0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	9/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



**Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)**

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0,0	0	0,0	0
1	2	8	0	0,0	2
2	0	0,0	0	0,0	0
3 o más	0	0,0	0	0,0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>2</b>

**Formación último año:**

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA	1	4	0	0,0	1
2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2	8	0	0,0	2
3. INTELIGENCIA EMOCIONAL	2	8	0	0,0	2
4. MEDIACIÓN FAMILIAR. CURSO DE RECICLAJE	1	4	0	0,0	1
5. ADICCIONES EN JÓVENES	1	4	0	0,0	1
6. RIESGO PSICOSOCIAL	1	4	0	0,0	1
7. PORTAL DE TRANSPARENCIA	0	0,0	1	4	1
8. MOAD AVANZADO.	0	0,0	1	4	1
9. CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES	6	24	0	0,0	6
10. MANEJO DE DEMENCIAS EN MENORES	6	24	0	0,0	6
11. TALLER DE MASCULINIDADES	0	0,0	1	4	1
12. TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN SSSS	1	4	0	0,0	1
13. ATENCIÓN A PERSONAS DISCAPACITADAS	1	4	0	0,0	1
14. DETECCIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES INFANTILES	1	4	0	0,0	1
15. APEGOS Y VÍNCULOS FAMILIARES	1	4	0	0,0	1
16. OCUPACIÓN DE VIVIENDAS	0	0,0	1	4	1
17. DEFENSAS EXTENSIBLES	0	0,0	1	4	1
18. VEHÍCULOS UMP	0	0,0	1	4	1
19. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA	1	4	0	0,0	1
20. ADMINISTRACIÓN FUNDAMENTAL DE SERVIDORES WINDOW	0	0,0	1	4	1

- **Representación legal:** se observa una clara paridad en la elección de los representantes de los trabajadores/as.
- **Plantilla:** estamos ante una plantilla claramente feminizada (76%) en la que la edad media se sitúa en su mayoría entre 30 y 45 años. 18 de los 25 empleados/as en plantilla trabajan bajo contratos temporales, aunque hasta 21 trabajadores/as llevan en la entidad más de 3 años.
- **Política salarial:** en lo que respecta a las categorías profesionales, la mayoría de trabajadores/as pertenecen a la categoría C, siendo todos/as ellos mujeres. Además, los salarios de la mayoría se sitúan en torno a 7.201 € y 12.000 € anuales, no existiendo diferencias entre hombres y mujeres (todos corresponden al grupo C).

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	10/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



- **Selección de personal:** la totalidad de altas y bajas del último año se corresponden con mujeres. Destacar la estabilidad de la plantilla: no ha habido bajas definitivas, temporales, permisos ni excedencias durante el último año.
- **Conciliación:** en lo que respecta a personal con hijos/as, no se observa discriminación entre hombres y mujeres, en el caso de cuidados a personas dependientes o hijos/as con discapacidad a cargo, el 100% se corresponde con mujeres.
- **Formación:** se han llevado a cabo un elevado número de acciones formativas las cuales se han impartido por igual a hombres y mujeres.

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
Observaciones		<b>Página</b>	11/27
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



2.3. EMPLEADOS/AS.

EMPLEADO	Sexo	Edad	Hijos	Dependencia	Antigüedad	CUESTIONES					¿El contenido de las medidas propuestas es proporcional a las necesidades?	
						Esta entidad tiene igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta entidad es adecuada a la actividad.	La formación es adecuada a todo el personal (incluyendo a los directivos) en materia de igualdad de trato y de oportunidades.	La institución es accesible a todo el personal (incluyendo a los directivos) en materia de igualdad de trato y de oportunidades.		Se favorece el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
Empleado 1	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	NIP o NS	SI	SI	NIP o NS	SI	NIP o NS
Empleado 2	Hombre	<45	NO	NO	<5	SI	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI
Empleado 3	Hombre	<45	NO	NO	>5	SI	SI	NIP o NS	SI	SI	SI	NIP o NS
Empleado 4	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	NO
Empleado 5	Hombre	>45	NO	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	SI
Empleado 6	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
Empleado 7	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	SI
Empleado 8	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	SI	NIP o NS	SI	NIP o NS	SI	NO
Empleado 9	Hombre	<45	NO	NO	>5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Empleado 10	Mujer	<45	SI	SI	>5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Empleado 11	Mujer	<45	SI	NO	<5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NIP o NS
Empleado 12	Mujer	<45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	NIP o NS
Empleado 13	Mujer	<45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	NIP o NS	NIP o NS
Empleado 14	Mujer	>45	NO	SI	<5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	NO
Empleado 15	Mujer	>45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Empleado 16	Mujer	>45	SI	NO	<5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	NO
Empleado 17	Mujer	<45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO
Empleado 18	Hombre	>45	SI	NO	>5	SI	SI	SI	SI	NIP o NS	SI	NO

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodriguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	12/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



PLAN DE IGUALDAD

EMPLEADO	CUESTIONES												
	Se favorece el uso de medidas de conciliación de que manera por parte de los padres para conciliarlos	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral ayudan las empleadas por la ley	Se ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo	Considera necesario un plan de igualdad en la entidad	Que razones cree que justifican la feminización de la entidad? El sector y tipo de trabajo que realiza es más demandado por mujeres	Que razones cree que justifican la feminización de la entidad? Otros	Que razones cree que justifican la feminización de la entidad? Por otros motivos	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres?	Superviene en relación a necesidades y preferencias de la entidad que puede abogar la igualdad y que responden a esas necesidades y preferencias	Superviene con relación a necesidades y preferencias que se deben tener en cuenta de igualdad	Otros sugerencias		
Empleado 1	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	SI	N/P o NS	SI			
Empleado 2	SI	SI	SI	N/P o NS	SI	SI	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 3	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	SI	SI	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 4	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Concretar a hombre en modo administrativo que sólo y claramente ha sido en trabajo de mujeres		
Empleado 5	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	NO	NO	NO	NO	N/P o NS	NO			
Empleado 6	NO	NO	NO	SI							Información, sensibilización y rotación de estancias		
Empleado 7	N/P o NS	SI	NO	SI	NO	N/P o NS	NO	NO	N/P o NS	N/P o NS			
Empleado 8	SI	N/P o NS	NO	SI	NO	NO	NO	NO	N/P o NS	SI			
Empleado 9	SI	SI	SI	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 10	SI	NO	N/P o NS	NO	NO	SI	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 11	N/P o NS	N/P o NS	N/P o NS	SI	NO	N/P o NS	NO	NO	N/P o NS	NO			
Empleado 12	SI	SI	N/P o NS	N/P o NS	SI	SI	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 13	N/P o NS	N/P o NS	NO	N/P o NS	SI	SI	SI	SI	N/P o NS	NO			
Empleado 14	SI	N/P o NS	NO	SI	NO	NO	NO	NO	N/P o NS	SI			
Empleado 15	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	NO	Penalizar prácticas machistas, apoyar instituciones de mujeres en obras	Charlas, material divulgativo interactivo personal de obras	
Empleado 16	SI	N/P o NS	NO	SI	NO	SI	SI	SI	N/P o NS	SI			
Empleado 17	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	N/P o NS	NO			
Empleado 18	SI	N/P o NS	NO	SI	NO	NO	NO	NO	N/P o NS	SI			

- El índice de respuesta es: 13 Mujeres (72%) y 5 Hombres (28%). Estamos ante una relativa alta participación (18 de los 25 trabajadores/as de la organización: 72%).
- Destacar que la mayoría de empleados/as consideran necesario un plan de igualdad en la entidad.

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodriguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
Observaciones		Página	13/27
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



- El 100% de los encuestados piensa que en la entidad hay **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, así como que la **formación** es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Más del 70% de los encuestados opina que la **Dirección está sensibilizada y comprometida** para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad y que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad. Del mismo modo, opinan que se favorece el ejercicio corresponsable de los **derechos de la vida personal, familiar y laboral** y que se hace uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres.
- Más del 50% de los trabajadores/as confiesa desconocer si la **retribución** se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres; asimismo, opinan que no se ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación o desconocen si superan a las establecidas por la legislación en vigor.
- La mayoría de empleados/as opina que no han sido informados de la ruta a seguir ante un caso de **acoso sexual** o por razón de sexo.
- En cuanto a la evidente **feminización** de la plantilla, los empleados/as opinan mayoritariamente que se debe a que el sector y tipo de trabajo que se realiza es más demandado por mujeres y que sería necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres.
- El cuestionario recoge las siguientes sugerencias en relación a medidas que podría adoptar la entidad para:
  - Favorecer la igualdad: *contratar a hombres en ayuda a domicilio que sólo y siempre ha sido un trabajo de mujeres e Igualdad en la ejecución de trabajos en la construcción.*
  - Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad: *información, sensibilización y rotura de estereotipo y penalizar prácticas machistas, apoyo institucional de mujeres en la construcción.*
  - Otras: *Charlas, material divulgativo, interactivo personal de la construcción.*

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico se han detectado una serie de áreas de mejora, que se abordarán a través de objetivos, estrategias y prácticas a adoptar, detallados en el siguiente apartado):


- **Sensibilizar a toda la entidad, creando para ello una cultura corporativa en materia de Igualdad de oportunidades y trato.**
- **Llevar a cabo acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.**
- **Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y el desarrollo de la carrera profesional.**

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sofía Romero Hernandez		Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz		Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque		Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado		Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge		Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza		Firmado	28/07/2022 12:01:35
Observaciones			<b>Página</b>	14/27
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>			



- **Mantener y comunicar políticas de conciliación de la vida laboral y personal, así como políticas de retribución.**
- **Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.**
- **Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.**

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	15/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



### 3. PLAN DE IGUALDAD.

#### 3.1.Finalidad.

El Ayuntamiento de Castilleja del Campo ha diseñado el presente Plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la organización, así como en la gestión de los recursos humanos.


Para el cumplimiento de este fin, y en coherencia con los resultados del diagnóstico de género realizado, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castilleja del Campo se estructura en los siguientes ejes de intervención:

1. Cultura de la organización y responsabilidad social corporativa.
2. Selección de personal.
3. Promoción.
4. Comunicación.
5. Formación.
6. Política salarial.
7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
8. Ayudas, bonificaciones y política social.
9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
10. Riesgos y salud laborales
11. Situación o riesgo de exclusión.

Para cada uno de estos ejes de intervención se describen:

- Objetivos a alcanzar
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	16/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



### 3.2. Objetivos y plan de acción.

FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		1	
ÁREA:	<b>POLÍTICA SALARIAL</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Hacer accesible la información a las retribuciones por categorías profesionales.		
ACCIÓN: (descripción)	Facilitar información de las retribuciones por categorías profesionales a la plantilla del Ayuntamiento de Castilleja del Campo.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.</li> <li>Representantes de los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>P.I.M.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de un documento informativo.</li> <li>Entrega de documentación relativa a las retribuciones por categorías profesionales al personal trabajador del Ayuntamiento.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de documentos entregados.</li> <li>Número de personas que reciben la información.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla de personal del Ayuntamiento de Castilleja del Campo.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal.</li> <li>Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico.</li> <li>Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>Entrega personal en mano.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	17/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		2	
ÁREA:	<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres trabajadores del Ayuntamiento.		
ACCIÓN: (descripción)	Recopilar y difundir las medidas de conciliación establecidas en el Reglamento Interno del Ayuntamiento.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad</li> <li>Representantes de los trabajadores y trabajadoras.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un documento del Reglamento Interno del Ayuntamiento para dejarlo en un lugar visible y accesible, con el fin de que se pueda acceder con facilidad para su consulta.</li> <li>Hacer llegar el Reglamento Interno, junto a las medidas de conciliación recogidas en él y la información de sus posibles modificaciones a todos los trabajadores y trabajadoras.</li> <li>Realizar campañas de sensibilización para todo el personal trabajador del Ayuntamiento y de forma especial a los trabajadores, sobre las medidas de conciliación disponibles y la importancia para la sociedad de la corresponsabilidad y reparto de tareas equilibradas.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registro de realización de la campaña de sensibilización.</li> <li>Número de personas y número de veces que han utilizado esta medida segregada por sexo.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla de personal del Ayuntamiento de Castilleja del Campo.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal.</li> <li>Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico.</li> <li>Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>Entrega personal en mano.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	18/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		3	
ÁREA:	<b>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.		
ACCIÓN: (descripción)	Elaborar, aprobar y difundir un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Un año desde la implantación del Plan.
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporación local</li> <li>• P.I.M.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un protocolo de acoso sexual y por razón de género por parte del personal responsable del Área de Igualdad.</li> <li>• Aprobación del protocolo por parte de la Corporación local y su posterior publicación.</li> <li>• Difusión y sensibilización del protocolo con la entrega y firma del mismo al personal trabajador del Ayuntamiento, nuevas incorporaciones y en las formaciones.</li> <li>• Elaborar un documento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de dejarlo en un lugar visible y accesible para que sea consultado con facilidad por los y las trabajadoras del Ayuntamiento.</li> <li>• Realización de campañas sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de realización de la campaña de sensibilización.</li> <li>• Número de denuncias de casos por acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla del Ayuntamiento.</li> <li>• Toda la plantilla de incorporaciones laborales de programas.</li> <li>• Corporación local.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal.</li> <li>• Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>• Entrega personal en mano.</li> <li>• Presencialmente en el momento de la contratación.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	19/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		4	
ÁREA:	<b>ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Garantizar el principio de igualdad de oportunidades y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el acceso al empleo en sectores feminizados y masculinizados.		
ACCIÓN: (descripción)	Realizar campañas de información y sensibilización sobre el acceso al empleo ofertado por el Ayuntamiento en los sectores donde se observa que el desempeño laboral está feminizado o masculinizado.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad</li> <li>P.I.M.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar campañas de información específicas al empleo feminizado.</li> <li>Realizar campañas de información específicas al empleo masculinizado.</li> <li>Utilizar el lenguaje y la comunicación visual, iconográfica y digital, no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de puestos ocupados por mujeres en trabajos masculinizados.</li> <li>Número de puestos ocupados por hombres en trabajos feminizados.</li> <li>Registro de las campañas de sensibilización.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres desempleados de la zona.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal.</li> <li>Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico.</li> <li>Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>Entrega personal en mano.</li> <li>Presencialmente en el momento de la contratación.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	20/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		5	
ÁREA:	<b>FORMACIÓN EN IGUALDAD</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Sensibilizar y formar al personal trabajador del Ayuntamiento de Castilleja del Campo en materia de igualdad.		
ACCIÓN: (descripción)	Garantizar la formación y la capacitación de la plantilla de personal del Ayuntamiento en igualdad de oportunidades e igualdad de género.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	P.I.M.		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar y ofertar formación en igualdad y gestión de RRHH con perspectiva de género a los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento.</li> <li>• Incluir los módulos del contenido del I Plan de Igualdad en las acciones formativas que se organicen desde el Área de Igualdad, con el fin de potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de toda la plantilla municipal.</li> <li>• Compensación de horas en cursos dentro y fuera de la jornada laboral como trabajo efectivo.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadoras y trabajadores que realicen formación en igualdad.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toda la plantilla del Ayuntamiento.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal.</li> <li>• Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correo electrónico.</li> <li>• Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	21/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		6	
ÁREA:	<b>PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Promover el desarrollo de programas locales y la participación socio-laboral como elemento esencial de integración.		
ACCIÓN: (descripción)	Desarrollar y mejorar acciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, inmigrantes y colectivos desfavorecidos o discriminados por diversidad de género.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de RRHH.</li> <li>Área de Igualdad.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar el acceso al empleo a colectivos desfavorecidos o discriminados.</li> <li>Facilitar el acceso a la formación a colectivos desfavorecidos o discriminados.</li> <li>Realizar campañas de sensibilización de programas de integración.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas pertenecientes a los colectivos desfavorecidos o discriminados que acceden al empleo.</li> <li>Número de personas pertenecientes a los colectivos desfavorecidos o discriminados que acceden a la formación.</li> <li>Registro de las campañas de sensibilización.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres víctimas de violencia de género, inmigrantes, colectivos desfavorecidos o discriminados por diversidad de género.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal.</li> <li>Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico.</li> <li>Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>Publicidad impresa.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	22/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



FICHA DE ACCIÓN NÚMERO:		7	
ÁREA:	<b>DIFUSIÓN Y CONCIENCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.</b>		
OBJETIVO: (descripción)	Asegurar que la comunicación interna y externa del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles.		
ACCIÓN: (descripción)	Desarrollar acciones para la correcta difusión y concienciación en materia de igualdad en el Ayuntamiento de Castilleja del Campo.		
FECHA INICIO:	Desde el inicio del Plan	FECHA FIN	Finalización de la vigencia del Plan
RESPONSABLE/S:	<ul style="list-style-type: none"> <li>P.I.M.</li> </ul>		
ACCIONES CONCRETAS: (descripción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar y corregir, si procede, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones para asegurar su neutralidad respecto al género.</li> <li>Difundir la Guía de Lenguaje no Sexista del Ayuntamiento de Castilleja del Campo para la utilización de la misma en todos los ámbitos.</li> <li>Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN: (indicadores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que reciben la información.</li> <li>Número de documentos e imágenes corregidas.</li> </ul>		
PERSONAL OBJETIVO: (a quién va dirigida la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla del Ayuntamiento.</li> <li>Población en general de Castilleja del Campo.</li> </ul>		
EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual.</li> </ul>		
MEDIOS Y MATERIALES: (previstos para la realización de la acción)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal.</li> <li>Propios del Ayuntamiento.</li> </ul>		
COMUNICACIÓN: (mecanismos de difusión)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correo electrónico.</li> <li>Tablón de anuncios. (físico y sede electrónica)</li> <li>Publicidad impresa.</li> </ul>		

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	23/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



### 3.3 **Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad.**

Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo del Ayuntamiento de Castilleja del Campo y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	24/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

A lo largo del periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas, que permita conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación nos permitirá evaluar el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.


Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del Plan.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

El seguimiento se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

Igualmente se irá llevando a cabo un seguimiento de los indicadores asociados a los objetivos con carácter **semestral**.

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	25/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



## 5. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.

La Comisión Permanente de Igualdad, es un órgano paritario, formado por representantes del Ayuntamiento de Castilleja del Campo y representantes de los trabajadores y trabajadoras, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

La composición de la Comisión Permanente de Igualdad, pasará a estar formada por los integrantes de La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castilleja del Campo, que, desde el momento de la firma del Acta de Aprobación del Plan, pasará a cambiar sus funciones.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del Plan serán revisados y evaluados por la Comisión.

Las funciones de la Comisión Permanente del Plan de Igualdad se definirán y acordarán en la primera reunión que se convoque una vez aprobado el Plan.

La vigencia de la Comisión Permanente, será la misma que la del Plan, **4 años**.

A su vez, los componentes de La Comisión Permanente de Igualdad, serán los responsables del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Castilleja del Campo. Formado por:

- **Francisca Domínguez Daza** (en representación de la organización)
- **Raquel Luque Monge** (en representación de la organización)
- **Misael Rodríguez Delgado** (en representación de la organización)
- **Sofía Romero Hernández** (en representación de los trabajadores)
- **Raúl Rivera Luque** (en representación de los trabajadores)
- **Francisco Javier Rodríguez Paz** (en representación de los trabajadores)

Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodríguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
Observaciones		Página	26/27
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCAcfw1Q==</a>		



Código Seguro De Verificación:	y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==	Estado	Fecha y hora
<b>Firmado Por</b>	Sofía Romero Hernandez	Firmado	03/08/2022 09:52:07
	Francisco Javier Rodriguez Paz	Firmado	03/08/2022 09:10:29
	Raul Rivera Luque	Firmado	28/07/2022 12:46:20
	Misael Rodríguez Delgado	Firmado	28/07/2022 12:45:16
	Raquel Luque Monge	Firmado	28/07/2022 12:38:44
	Francisca Dominguez Daza	Firmado	28/07/2022 12:01:35
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	27/27
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/y73EMFCCif10BmhCacfwlQ==</a>		

