



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

(2025 - 2028)



ÍNDICE:

1. Saluda.....	2
2. Presentación.....	4
3. Introducción	7
4. Fundamentación.....	10
4.1. Principios sustentadores	10
4.2. Marco normativo.....	12
4.3. Diagnóstico.....	22
5. Mapa de objetivos.....	28
6. Líneas estratégicas	36
6.1. Responsabilidad social corporativa.....	36
6.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección	60
6.3. Promoción y política retributiva	73
6.4. Formación.....	81
6.5. Comunicación inclusiva	103
6.6. Conciliación y corresponsabilidad.....	114
6.7. Salud laboral	131
6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	149
7. Sistema de seguimiento y evaluación	169
8. Cronograma y vigencia	172



1. SALUDA

El Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, acordó 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 la misma, 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.

Esta Administración se comprometió a desarrollar las medidas de igualdad 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, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "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".

Por ello, con la aprobación del presente I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (2025 - 2028), nuestro



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Consistorio da un paso importante en esta línea y viene a reforzar las políticas de igualdad que ya se vienen desarrollando, y se materializa la necesidad de seguir trabajando y aplicando el principio de transversalidad de género en todas las áreas de gestión municipal.

Como Alcalde, es una satisfacción presentar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (2025 - 2028), y reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo del mismo para conseguir la igualdad real y efectiva en pro de una sociedad democrática de calidad y equitativa, asegurando su implementación a través de su ratificación en el Pleno del Ayuntamiento.

Juan Manuel Valle Chacón.

Alcalde -Presidente



2. PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, recoge la obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público, y el Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, en su Disposición Adicional Séptima, establece que las Administraciones Públicas aprobarán un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el Convenio Colectivo del Ayuntamiento Los Palacios y Villafranca para el personal laboral, y en el Acuerdo-Reglamento de aplicación al personal funcionario, para el período 2020-2023 (prorrogados hasta alcanzar un nuevo acuerdo), en sus respectivos artículos 7 establecen que el principio de igualdad, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido de los presentes acuerdos y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación de los mismos.

En su Disposición adicional quinta, se recoge que al objeto de evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres, el Ayuntamiento deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, un plan de igualdad, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la disposición adicional séptima del EBEP, así como un protocolo de actuación en el caso de acoso sexual.

Y en virtud de la Disposición transitoria tercera, el Plan será anexo al Convenio Colectivo del personal laboral y al Reglamento de funcionarios y funcionarias del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

En cumplimiento de la normativa vigente, desde la Delegación de Recursos Humanos, se da un gran impulso en esta dirección, y se culmina el proceso negociador del I Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, junto al proceso negociador del nuevo Convenio Colectivo para el personal laboral, y del nuevo Reglamento para el personal funcionario.

Uno de los objetivos a alcanzar con la aprobación del presente I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (2025 - 2028), consiste en afianzar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

El Plan aborda diferentes materias encaminadas a evitar cualquier tipo de desigualdad o discriminación laboral entre el personal empleado público. Medidas que han sido negociadas y aprobadas con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

En el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (2025 – 2028), se aborda las siguientes líneas estratégicas:

- 1.1. Responsabilidad social corporativa.
- 1.2. Acceso al empleo, reclutamiento, y selección.
- 1.3. Promoción y política retributiva.
- 1.4. Formación.
- 1.5. Comunicación inclusiva
- 1.6. Conciliación y corresponsabilidad.
- 1.7. Salud laboral.
- 1.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, y violencia de género.

Con este Plan se pretende alcanzar un mayor nivel de equidad y bienestar entre sus trabajadoras y trabajadores, reforzando aquellas acciones y medidas que ya están implementadas, removiendo los obstáculos que impidan el acceso y pleno desarrollo de las mujeres y los hombres que conforman su plantilla, a la vez que prevenir cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Rocío Lay García

Tercera Teniente de Alcalde.

Delegada de Hacienda, Compras y Contratación - Recursos Humanos.



3. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que “los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte el artículo 10.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía dispone que “la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces...” y en su artículo 15 que “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres, estableciendo en su artículo 15 que: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Sin embargo, a pesar de los importantes avances legislativos en materia de igualdad, no se ha conseguido todavía la igualdad real y efectiva, lo que obliga a los poderes públicos a poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

Así, los Planes de Igualdad vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público.

Por ello, desde la Delegación de Igualdad, se ha impulsado la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca (2025 – 2028), que tiene como objetivo principal determinar las medidas y acciones que se deben llevar a cabo para corregir las posibles situaciones y problemas que puedan existir de desigualdad entre el personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, medidas que han sido negociadas y aprobadas con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, y cuya vigencia es de cuatro años.

De este modo, el Consistorio asume el compromiso de desarrollar, en el ámbito de sus competencias y en aplicación de la legislación vigente, una política municipal activa, integral y coordinada a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la violencia hacia las mujeres.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

María Rosario Parejo López
Concejala Delegada de Igualdad - Deporte.



4. FUNDAMENTACIÓN

4.1. Principios sustentadores

A continuación, este Documento pormenoriza los **principios** que fundamentan la elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca:

- ✓ Principio de **igualdad real y efectiva** de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- ✓ Principio de correspondencia con el **marco legislativo** autonómico, estatal, europeo e internacional, especialmente del entorno laboral.
- ✓ Principio de cumplimiento de los **derechos humanos** en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- ✓ Principio de **complementariedad** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con el Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Principio de **corresponsabilidad** entre la gestión de los recursos humanos del Consistorio palaciego, la representación sindical y la plantilla.
- ✓ Principio de **transversalidad** mediante la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.
- ✓ Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Consistorio palaciego.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

- ✓ Principio del **buen gobierno** en materia de igualdad en el seno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



4.2. Marco normativo

Este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca está amparado en base a la normativa vigente, incluyendo la legislación internacional, el marco legal europeo, el marco normativo nacional y el autonómico.

En cuanto a la legislación 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”.

Asimismo, 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”.

Es destacable la **Conferencia mundial sobre la mujer de Beijing, celebrada en 1995** adoptó el *mainstreaming* de género como herramienta para “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”, lo que propició un cambio reflejado



posteriormente en la normativa internacional sobre la igualdad de género y de oportunidades. 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.

Respecto 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.

A continuación, exponemos las Directivas **europeas** más relevantes en materia de igualdad de oportunidades:

- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

Por otro lado, enumeramos los siguientes **Protocolos, Cartas y Tratados** relativos al ámbito laboral:

- ✓ La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989.
- ✓ El Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht de 1992.
- ✓ El Tratado de Ámsterdam de 1997.
- ✓ La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del Consejo Europeo de Niza de 2000.

Más recientemente, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025**¹ de la Unión Europea, establece acciones clave en su compromiso para

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



garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE.

Atendiendo a la **normativa estatal**, 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, y por otra, alude en su **artículo 9.2.** a la igualdad real. Además, 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.

En relación con 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 periodo de lactancia y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, relativa al permiso parental.

De otra parte, 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”.



La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** fue 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. Dicha Ley especifica medidas y reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral con el fin de fomentar una mayor corresponsabilidad.

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. Esta Ley 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 estos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Además, en su **artículo 46.2**, enumera los contenidos y medidas que debe contener un Plan de Igualdad y son: el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, debe atender a la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al mismo tiempo, 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 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”. 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.

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

Por otro lado, 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**², modifica y amplía varios

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



aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. Entre ellos, destacan la exigencia de la redacción de estos 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.

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...”.

Al mismo tiempo, 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.

Simultáneamente, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, desarrolla el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) determinando el contenido de las obligaciones. Este Real Decreto detalla aspectos como la

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



valoración de los puestos, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro, y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo.

Es importante, además, 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**. Por otro lado, el **Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, adopta importantes actuaciones sociales para reducir la brecha de género y otras modificaciones en materia laboral**.

El **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo** establece una serie de acciones dirigidas a la estabilización del personal de las Administraciones Públicas.

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** tiene como finalidad prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, pretende combinar la prevención y reparación asegurando el derecho de trato y de oportunidades.

Recientemente, ha sido aprobada la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, que obliga a las empresas de más de 50



personas en su plantilla a contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Asimismo, el artículo 11 alude indica que “las Administraciones Públicas garantizarán los derechos para el conjunto del personal e implementarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional”.

Atendiendo a 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.

También, existen **otros procedimientos** que pretenden integrar la igualdad en las empresas, como 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. Por otra parte, las Administraciones públicas disponen de **cláusulas de contratación** específicas con el fin de mejorar de manera indirecta las condiciones laborales de las mujeres.

Conjuntamente, la **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**, 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.

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**, 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”.

La **Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía** fue aprobada con la finalidad de proteger a las y los menores, que incorpora, además, medidas para luchar contra la pobreza infantil y las adicciones y el acoso tecnológico. Esta Ley repercute en las pruebas de acceso a la Función Pública Andaluza, que contendrá materias referentes a la perspectiva de los derechos de la infancia y la adolescencia.



4.3. Diagnóstico

Con el objetivo de detectar la posible existencia de brechas y discriminaciones de género, tanto directas como indirectas, previo a la elaboración de este **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca**, fue estudiada y analizada la gestión de los recursos humanos del Consistorio palaciego.

Con este fin, fueron analizadas las políticas de empresa relativas a los procesos de selección y promoción del personal, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, condiciones laborales y salariales, comunicación, salud laboral, y acoso sexual y por razón de sexo, entre otros aspectos de análisis.

Para ello, utilizamos la información extraída de las **fuentes primarias utilizadas**, como encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales, y de las **fuentes secundarias**, siendo documentación facilitada principalmente por el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

En las siguientes páginas, detallamos las principales **conclusiones** del Diagnóstico de género realizado en el Consistorio palaciego.

4.3.1. Fortalezas:



- ✓ **Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad:** como órgano encargado de validar el Diagnóstico y aprobar este I Plan de Igualdad de Empresa, tal y como determina la normativa en la materia.
- ✓ **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** atendiendo a la obligatoriedad que marca 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, a empresas con más de 50 personas en su plantilla y como muestra de su compromiso en materia de igualdad.
- ✓ **Compromiso de las Áreas de Igualdad y de Recursos Humanos:** necesario para poder obtener la información necesaria y motivar a la plantilla.
- ✓ **Medidas y acciones en materia de igualdad:** en los documentos que regulan la gestión de los recursos humanos, como las medidas para fomentar la conciliación y el Reglamento por el que se regula la prestación de servicios a distancia del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

4.3.2. Principales problemas detectados:

- ⇒ **Antigüedad en la empresa:** que denota cierto desequilibrio en algunos tramos de permanencia al Consistorio.
- ⇒ **Segregación horizontal:** según la división sexual del trabajo, reflejando una participación diferenciada en las diferentes Áreas de gestión del Ayuntamiento.



- ⇒ **Segregación en la categoría profesional:** por la que las trabajadoras están sobrerrepresentadas en las categorías de mayor titulación.
- ⇒ **Segregación vertical:** puesto que existen más hombres que ejercen puestos o cargos con más responsabilidad que mujeres.
- ⇒ **Brecha salarial:** en los determinados puestos de trabajo, generando cierto descontento en parte de la plantilla.
- ⇒ **Tipo de adscripción al Consistorio:** denotando una sobrerrepresentación de hombres en adscripciones más estables.
- ⇒ **Actitudes y comportamientos sexistas:** en forma de bromas y chistes lo que genera cierto malestar. Al mismo tiempo, debe elaborarse un Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, necesario para poder solucionar y prevenir este tipo de situaciones.
- ⇒ **Uso sexista del lenguaje:** en parte de las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

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

- **Falta de participación de parte de la plantilla en materia de igualdad:** a pesar de la insistencia por parte del Área de Igualdad y de la Consultora Diferencia2, asistencia técnica externa.
- **Inexistencia de determinada documentación y registro de información:** vital para su análisis en el Diagnóstico, como el nivel educativo del personal, o determinados permisos y licencias solicitados y concedidos en materia de conciliación a su personal.



Sin embargo, desde Diferencia2, agradecemos el **esfuerzo y la colaboración** del personal del Área de Recursos Humanos y del Área de Igualdad, así como del Equipo de Gobierno, la representación política y sindical, la Comisión Negociadora de Igualdad y todo el personal del Consistorio que ha colaborado en la elaboración de este Diagnóstico.

4.3.4. Propuestas de mejora:

- ◆ **Asegurar la integración de la igualdad** en todos los procesos del Consistorio.
- ◆ **Fomentar el compromiso en materia de igualdad dentro de la contratación responsable.**
- ◆ **Elaborar un organigrama** como herramienta que atienda a la jerarquía y organización de las diferentes Áreas y puestos del Consistorio palaciego.
- ◆ **Difundir y aumentar la transparencia** en los procedimientos relativos a la gestión de los recursos humanos entre la plantilla municipal.
- ◆ **Elaborar un estudio, desde la óptica de género, de los puestos de trabajo** incluyendo todos los riesgos que puedan existir y haciendo un uso no sexista del lenguaje.
- ◆ **Generar medidas de acción positiva** para equilibrar las áreas o puestos en los que exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
- ◆ **Fomentar la promoción interna, especialmente de las mujeres** de la plantilla a puesto de mayor responsabilidad, para eliminar la segregación vertical existente.



- ◆ **Elaborar y difundir un programa formativo y de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades al personal técnico y político del Ayuntamiento.**
- ◆ **Establecer acciones formativas específicas en materia de igualdad al personal de Recursos Humanos, a quienes atienden a mujeres en situación de violencia de género y a quienes redactan proyectos y actuaciones.**
- ◆ **Difundir y facilitar la formación a todo el personal municipal, online y dentro del horario laboral, siempre que sea posible.**
- ◆ **Valorar la formación en igualdad para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción del Consistorio palaciego.**
- ◆ **Asegurar la existencia de tribunales de selección paritarios.**
- ◆ **Elaborar un registro retributivo del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales⁴.**
- ◆ **Proponer nuevas medidas de conciliación y ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a las necesidades del personal municipal.**
- ◆ **Difundir las medidas y acciones que fomenten la conciliación entre la plantilla.**
- ◆ **Regular y asegurar el uso del teletrabajo atendiendo al Reglamento específico.**

⁴ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



- ◆ **Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados y disfrutados, desagregado por sexo.**
- ◆ **Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.**
- ◆ **Valorar y atender los riesgos psicosociales dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.**
- ◆ **Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.**
- ◆ **Llevar a cabo campañas y acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.**
- ◆ **Elaborar y difundir una guía práctica el uso igualitario del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.**
- ◆ **Desarrollar un plan de comunicación sobre las acciones que incluye el Plan de Igualdad de Empresa dirigido a la plantilla.**



5. MAPA DE OBJETIVOS

Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Afianzar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Crear los instrumentos necesarios para implementar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Constituir un órgano de seguimiento de la ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Promover una responsabilidad social corporativa igualitaria en el seno del Consistorio palaciego.
- Dotar de los recursos precisos para llevar a cabo el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Los Palacios y Villafranca.



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

- Asegurar el acceso al empleo, el reclutamiento y la selección de personal en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- Eliminar cualquier sesgo sexista o discriminatorio en la valoración de puestos de trabajo del Consistorio de Los Palacios y Villafranca.
- Promover la eliminación de la segregación horizontal en el seno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Realizar una mejora en el seguimiento y conocimiento de la plantilla del Consistorio palaciego.
- Implementar medidas que capaciten en materia de igualdad de género a la plantilla y al personal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Asegurar la equidad en las retribuciones de las mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Promover la eliminación de la segregación vertical en el Consistorio de Los Palacios y Villafranca.
- Elaborar un registro retributivo por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Potenciar la transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas del personal del Consistorio palaciego.
- Revisar los posibles sesgos de género en las retribuciones de mujeres y hombres que componen la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



Línea estratégica 4. Formación.

- Implementar un programa formativo en diversas materias relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres dirigido a la plantilla del Consistorio palaciego.
- Capacitar a la Comisión de Igualdad para realizar de forma adecuada sus funciones de seguimiento en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Conocer cuáles son las necesidades formativas de la plantilla del Consistorio de Los Palacios y Villafranca.
- Facilitar el acceso a la formación al conjunto del personal del Consistorio palaciego.
- Realizar un registro de la formación recibida por las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Potenciar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Dotar de herramientas prácticas al personal del Consistorio palaciego para un uso no sexista del lenguaje administrativo.
- Revisar y corregir la documentación emanada del Ayuntamiento palaciego desde un punto de vista de género e interseccional.
- Promover un lenguaje administrativo inclusivo que atienda a la diversidad en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Incorporar el enfoque de género a las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento palaciego.



Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Regularizar y asegurar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el seno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Conocer las necesidades de manera actualizada en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Consistorio palaciego.
- Promover la corresponsabilidad entre la plantilla masculina del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Llevar a cabo un registro de las medidas tramitadas en materia de conciliación desagregado por sexo del personal municipal.



Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Promover la aplicación de la perspectiva de género a la salud laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Estudiar, evaluar y mejorar la salud laboral y la prevención de riesgos laborales contemplando una óptica de género en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Mejorar los reconocimientos médicos del personal del Consistorio palaciego.
- Informar sobre prevención de riesgos laborales a las trabajadoras y a los trabajadores del Ayuntamiento palaciego.
- Revisar el Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca desde la óptica de género.



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

- Prevenir y abordar los posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que pudieran darse en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Elaborar y difundir un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Realizar acciones de sensibilización e información sobre acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género destinadas a la plantilla del Consistorio palaciego.
- Crear un órgano de seguimiento de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo y designar una persona referente para la aplicación del Protocolo.
- Informar a las trabajadoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca de los recursos existentes y los derechos que las asisten en caso de encontrarse en situación de acoso sexual, por razón de sexo o violencia de género.



6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

6.1. Responsabilidad social corporativa

- 6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 6.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.
- 6.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.
- 6.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.7. Acuerdo – Reglamento de aplicación al personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral.
- 6.1.8. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.
- 6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.
- 6.1.10. 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.



- 6.1.11. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.12. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.
- 6.1.13. Elaboración del organigrama municipal.
- 6.1.14. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.15. Transparencia.
- 6.1.16. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento.



6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Implementar un plan de comunicación que difunda el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca entre la plantilla del Consistorio y la ciudadanía palaciega.
Desarrollo técnico	<p>El objetivo de esta Medida es dar a conocer al personal del Consistorio, agentes clave y ciudadanía el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>El Plan de comunicación contemplará las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Presentación institucional al personal político, técnico y representación sindical de la plantilla.• Alojamiento del Plan en la página web del Ayuntamiento palaciego.• Edición y difusión del Plan en formato informe ejecutivo, destinado a la plantilla y a la representación sindical.• Edición y difusión del Plan en formato extenso, destinado a la Comisión Negociadora de Igualdad.
Público objetivo	Personal político y técnico. Agentes clave. Representación sindical. Comisión Negociadora de Igualdad. Ciudadanía palaciega.
Responsables de la Medida	Área de Alcaldía - Presidencia. Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Servicio de Informática.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• 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 Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.	
Objetivos	Constituir un órgano que realice la adecuada planificación y el correcto seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Con el fin propósito de implementar esta Medida serán nombradas las personas que conformen la Comisión de Igualdad según la definición que aparece en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y será elaborado un Reglamento propio de funcionamiento.</p> <p>Las funciones de la Comisión consistirán divulgar, planificar, llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>La Comisión de Igualdad realizará reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento de la implementación del Plan. En la Comisión habrá una persona secretaria que convoque las reuniones y redacte las actas pertinentes.</p>
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Representación sindical.
Horizonte temporal	Primer trimestre 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.
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 la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

- Número de reuniones de la Comisión de Igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Asegurar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en ratificar desde el Gobierno del Municipio el cumplimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>Este compromiso estará incluido en las funciones propias del Área de Alcaldía - Presidencia, puesto que este Área debe ser el garante de la igualdad de oportunidades y de trato de la plantilla del Consistorio palaciego.</p> <p>Así, el Ayuntamiento manifiesta de una manera firme una responsabilidad social corporativa acorde con la igualdad de género.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Alcaldía - Presidencia.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2025.
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 ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en los sucesivos años. Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.

Objetivos	Mantener informada a la plantilla del Consistorio palaciego sobre el desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en crear un espacio específico que albergue el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, así como el desarrollo de su implementación, en la Intranet del Consistorio. La finalidad última de esta Medida es posibilitar que el personal municipal pueda acceder fácilmente a la información relativa a la ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre 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.
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 conocimiento de la implementación del Plan, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.

Objetivos	Alojar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en la página web del Consistorio.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en alojar el Informe Ejecutivo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en formato pdf descargable en la página web del Consistorio con el fin de facilitar el acceso a este por parte del personal y la ciudadanía.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 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 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 responsables de la Medida.• Grado de cumplimiento 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 Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Número de descargas del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.	
Objetivos	Divulgar entre el personal del Consistorio palaciego la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en la divulgación de la planificación, la ejecución y resultados de la implementación de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por medio de los tableros físicos y virtuales del Ayuntamiento y del reparto del Informe Ejecutivo del Plan entre la plantilla municipal.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Servicio de Informática. Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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. • Número final de responsables de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres entre la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.7. Acuerdo – Reglamento de aplicación al personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral.

Objetivos	Promover la aplicación de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene por objeto el empleo de la óptica de género en la aprobación del Acuerdo – Reglamento de aplicación al personal funcionario y al Convenio Colectivo del personal Laboral. Para ejecutar de forma adecuada esta Medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad del Consistorio palaciego.</p> <p>Además, se incluirán las medidas que recoge este I Plan de Igualdad relativas a los permisos y acciones en materia de conciliación, así como las referentes a los procedimientos de gestión del personal municipal.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 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.
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 aplicación de la óptica de género en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento una vez finalizado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Sensibilizar e informar sobre igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida tiene como fin informar y concienciar al personal municipal de Los Palacios y Villafranca sobre los beneficios de aplicar la igualdad de oportunidades en la responsabilidad social del Consistorio palaciego como un valor positivo y un distintivo de calidad, mejorando el clima laboral, la productividad y el desarrollo profesional de la plantilla.</p> <p>Para el diseño e implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboración de la imagen y del eslogan de la Campaña.• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso.• Difusión de la Campaña en la web del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Divulgación de la Campaña mediante cartelera y folletos.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.• Número previsto de responsables de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la implementación 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 el personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.	
Objetivos	Promover la responsabilidad social corporativa igualitaria entre la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida propone convocar al conjunto de la plantilla del Consistorio palaciego a las actividades programadas por el Área de Igualdad en la promoción de la igualdad de género.</p> <p>Para llevar a cabo la Medida se contará con el apoyo técnico y estratégico del Área de Recursos Humanos, la representación sindical de la plantilla y el Servicio de Informática del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 sensibilización alcanzado, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.10. 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	Promover la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con sus empresas proveedoras.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida supone incluir 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.</p> <p>Esta Medida tiene como finalidad alinear la responsabilidad social corporativa en igualdad con las organizaciones proveedoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, y dar cumplimiento a la Ley 31/2023 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 en la Ley de Contratos del Sector Público, en la que se amplía la prohibición de contratar a empresas de más de 50 personas en su plantilla que no cuenten con un plan de igualdad de empresa.</p>
Público objetivo	Entidades proveedoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Área de Contratación. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de contrataciones responsables al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.11. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Realizar el correcto seguimiento y la adecuada evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida establece el correcto seguimiento y una evaluación continua del Plan a través de la estandarización de las memorias de las medidas recogidas en el Plan.</p> <p>Los apartados que deben incluir las memorias son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos generales de la medida, actividad o programa. • Objetivos. • Contenidos. • Metodología. • Recursos humanos y materiales. • Población receptora. • Cumplimiento de objetivos. • Incidencias. • Valoración de la medida, actividad o programa. <p>El sistema de seguimiento y evaluación, común para todas las personas y responsables de la implementación del Plan, será realizado mediante el uso de los indicadores que aparecen en las medidas comprendidas en este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p>
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas la ejecución de la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 de la ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.12. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.	
Objetivos	Realizar el correcto seguimiento de la implementación anual del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida consiste en la redacción de una memoria anual que recoja las medidas implementadas durante el desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>Para la elaboración de la Memoria anual la Comisión de Igualdad compilará en un solo documento las memorias de las medidas implementadas a lo largo de cada año de vigencia del Plan, así como las actas de las reuniones celebradas por esta Comisión.</p>
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Último trimestre de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.13. Elaboración del organigrama municipal.

Objetivos	Actualizar el organigrama del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en la actualización del organigrama municipal del Consistorio palaciego con el objeto de mejorar la coordinación entre áreas y departamentos del Ayuntamiento y dar visibilidad a las mujeres y hombres dentro de este Organismo.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
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.
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 mejora de la coordinación entre Áreas del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Conseguir información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de discapacidad de las personas participantes en las distintas medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida supone visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las medidas comprendidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>Con el fin de obtener esa visibilización, los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia o no de discapacidad serán recogidos en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas medidas a implementar en el Plan.</p>
Responsables de la Medida	Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas que realizan la Medida, por sexo.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y existencia o no de discapacidad.• Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y existencia o no de discapacidad.• Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y existencia o no de discapacidad.• Número final de personas que realizan la Medida, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

- Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria a la diversidad del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.15. Transparencia.

Objetivos	Potenciar la mejora de la imagen y de la transparencia del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	Esta Medida propone la actualización de los documentos corporativos del Consistorio palaciego que se encuentran alojados en la web municipal y la inclusión de aquella información que sea necesaria para mejorar la proyección del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca como empresa pública transparente.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Transparencia. Servicio de Informática. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 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.
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 mejora de la transparencia del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, una vez implementada la Medida. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.16. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento.

Objetivos	Elaborar y aprobar un presupuesto específico para la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	Esta Medida plantea la elaboración y aprobación por el pleno del Consistorio palaciego de una partida específica anual para la ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa en los próximos presupuestos locales.
Responsables de la Medida	Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. Área de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 Los Palacios y Villafranca con la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de sus recursos humanos.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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. Redacción de la valoración de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.
- 6.2.4. Estudio y revisión de la RPT y de la VPT.
- 6.2.5. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.
- 6.2.6. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 6.2.7. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.
- 6.2.8. Tribunales de selección paritarios.
- 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	Afianzar al Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca como garante del acceso al empleo en igualdad de condiciones y trato de mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	Esta Medida consiste en garantizar que no exista ningún sesgo discriminatorio en las nuevas contrataciones del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. Con el fin de alcanzar esta meta, los procesos de selección serán realizados con criterios iguales para ambos sexos, con valoración de cuestiones exclusivamente técnicas, sin preguntas personales, etc.
Público objetivo	Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 adecuación de los procesos selectivos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Consolidar el principio de la promoción de la igualdad de género en los procesos de selección en el seno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida asegura 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 en los procesos de selección del Consistorio palaciego.</p> <p>La Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Público objetivo	Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 alineación de los procesos de selección de personal con la responsabilidad social corporativa igualitaria. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.3. Redacción de la relación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.

Objetivos	Redactar la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con lenguaje no sexista.
Desarrollo técnico	<p>La finalidad de la Medida es redactar la relación de puestos de trabajo del Consistorio palaciego usando el lenguaje inclusivo y no sexista, tal como mandata nuestra legislación, con la finalidad de dar visibilidad a mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>Para la adecuada implementación de la Medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de responsables de la Medida.• Número 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 adecuación del lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.4. Estudio y revisión de la RPT y de la VPT.

Objetivos	Llevar a cabo una revisión y actualización desde la perspectiva de género de la Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en estudiar, revisar y actualizar la Relación y Valoración de Puestos de Trabajo del Consistorio palaciego para descartar posibles sesgos de género.</p> <p>La Medida supondrá la eliminación de los posibles sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas para así acabar con la 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 del Área de Igualdad, se implantarán las medidas de acción positiva oportunas que corrijan las brechas de género, si las hubiera.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 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.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de disminución de la brecha salarial en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Mejorar el conocimiento de las características del personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en la elaboración de una base de datos que incluya el sexo, la edad y el nivel formativo del personal del Consistorio palaciego que permita un mejor conocimiento y gestión de sus recursos humanos.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre del 2025.
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.
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. • 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 Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Redactar con un uso inclusivo y no sexista del lenguaje las ofertas de empleo y vacantes del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista del lenguaje administrativo en las ofertas de empleo del Consistorio palaciego.</p> <p>La implementación de esta Medida hace que el Consistorio palaciego atienda, entre otras, las siguientes 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>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.
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. • Grado de ejecución de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Número de anuncios de vacantes y ofertas de empleo del Consistorio palaciego con lenguaje inclusivo una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.7. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.

Objetivos	Formar a la plantilla del Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene por objetivo formar al personal del Área de Recursos Humanos del Consistorio palaciego en la gestión de los recursos humanos en igualdad.</p> <p>Esta Medida formativa, consistente en un Seminario de cinco horas de duración, contará con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de género laboral.• Discriminaciones directas e indirectas por razón de género en el entorno laboral.• Procesos no discriminatorios en la selección y gestión de personal.• Normativa reguladora de la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.• Análisis de casos y transferencia de acciones positivas. <p>Al finalizar el Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, las personas asistentes podrán valorarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Seminario.• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Seminario, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Seminario.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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.



6.2.8. Tribunales de selección paritarios.

Objetivos	Promover tribunales de selección paritarios de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en asegurar, siempre que sea posible, que la composición de los tribunales de selección de personal en el Consistorio palaciego sea paritaria en número de mujeres y hombres, dentro del intervalo 40 – 60%.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 Los Palacios y Villafranca.• 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 eliminación de la segregación horizontal en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida tiene por objeto impulsar la erradicación de la segregación horizontal en el Consistorio palaciega través de la incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.</p> <p>Con la finalidad de erradicar la citada segregación, se incluirá como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.</p>
Público objetivo	Ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.
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.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de eliminación de la segregación horizontal en el Consistorio una vez finalizado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3. Promoción y política retributiva

- 6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.
- 6.3.2. Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.
- 6.3.3. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.
- 6.3.4. Registro retributivo.
- 6.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.
- 6.3.6. Reconocimiento de las jefaturas.



6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

Objetivos	Valorar la formación en materia de igualdad de género del personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en valorar como criterio puntuable, tanto en las ofertas de empleo como en los procesos de promoción interna del Consistorio palaciego, la formación en igualdad en oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca y ciudadanía en general.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 una vez implementado I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.2. Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.

Objetivos	Promover la eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La medida está dirigida a facilitar la promoción de las trabajadoras del Consistorio palaciego en los puestos en los que estén infrarrepresentadas, a igualdad de méritos y capacidades, con el fin de eliminar la segregación vertical dentro del Ayuntamiento.
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca una vez finalizada la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.3. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.

Objetivos	Promover la erradicación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en llevar a cabo un seguimiento y evaluación de los resultados en relación con la eliminación de la segregación vertical en el Consistorio palaciego una vez aplicada la óptica de género a la gestión de los recursos humanos.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2028.
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 eliminación de la segregación vertical en el Consistorio palaciego una vez finalizado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.4. Registro retributivo.	
Objetivos	Elaborar un registro anual de las retribuciones de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en la elaboración de un registro retributivo anual, desagregado por sexo y actualizado de la plantilla municipal del Consistorio palaciego, en base a los puestos de trabajo y a las categorías profesionales.</p> <p>Esta Medida da respuesta al 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.</p> <p>El registro retributivo debe especificar los salarios medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal, promoviendo de esta manera una mayor transparencia en las condiciones laborales y económicas de la plantilla municipal palaciega.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de control en la política retributiva del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.
- Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.	
Objetivos	Promover una mayor transparencia de las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como fin aumentar la transparencia y el conocimiento de las condiciones laborales y económicas de la plantilla del Consistorio palaciego, mejorando de esta forma el clima laboral.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se dará lugar a la difusión de la documentación relativa a la gestión de la plantilla a través del Portal de transparencia, de forma que toda la plantilla pueda acceder a ella. Además, la representación sindical también dispondrá de dicha documentación con el fin de que el personal pueda consultarla en cualquier momento.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 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.
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 transparencia en la política laboral y retributiva del Consistorio palaciego una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros indicadores directos / indirectos no previstos.



6.3.6. Reconocimiento de las jefaturas.	
Objetivos	Promover la eliminación de la segregación vertical en el seno del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en realizar un análisis de los puestos de trabajo con el fin de comprobar la existencia o no de asunción de funciones y responsabilidades que sean propias de una jefatura de servicio por parte de quienes los ocupan y así reconocerles la categoría profesional que les corresponde.</p> <p>Esto asegurará poner en valor y reconocer, tanto en la categoría, como en el salario, la situación de todas las personas que ocupan un puesto de responsabilidad en el Consistorio palaciego.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Segundo 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.
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 eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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 al público desde una perspectiva transversal y de género.
 - 6.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.
 - 6.4.2.6. Aplicación del Mainstreaming de género en las Áreas del Ayuntamiento.
- 6.4.3. Módulo de igualdad en cursos de formación.
- 6.4.4. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.
- 6.4.5. Realización de las acciones formativas en horario laboral.
- 6.4.6. Difusión de la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.
- 6.4.7. Registro de la formación.



6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.	
Objetivos	Formar a la Comisión de Igualdad para la correcta realización de sus funciones en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en un Curso de diez horas de duración destinado a quienes conforman la Comisión de Igualdad del Consistorio palaciego.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, albergará los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la Administración. • Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad. • Uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo. • Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. • Funciones de la Comisión de Igualdad. • El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. <p>Al finalizar el Curso, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Comisión de Igualdad.
Responsables de la Medida	<p>Área de Igualdad.</p> <p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2025.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas asistentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Curso.
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 de las personas asistentes, 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 un nivel básico al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en 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" tiene por objetivo sensibilizar y formar al personal del Consistorio palaciego en igualdad de género en el ámbito laboral a nivel básico. El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, tendrá una duración de tres horas, carácter obligatorio y los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato.• Conceptos básicos en materia de igualdad de género.• Principales discriminaciones debidas al género en el ámbito laboral.• La gestión de los recursos humanos en igualdad en la empresa pública.• El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. <p>Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de los años 2025 y 2027.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

Objetivos	Sensibilizar y formar a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Uso no sexista del lenguaje administrativo" tiene como finalidad formar al personal del Consistorio palaciego para que realice un uso no sexista del lenguaje administrativo tendrá una duración de tres horas y carácter obligatorio.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, tendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.• Conceptos sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.• Principales discriminaciones en el lenguaje administrativo.• Recomendaciones y soluciones.• Análisis de casos prácticos. <p>Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo trimestre de los años 2025 y 2027.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, 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 sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género" persigue el objetivo de sensibilizar y transmitir conocimientos básicos sobre violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo a la plantilla del Consistorio palaciego, durará tres horas y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla.</p> <p>El Seminario podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad e incluirá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aproximación a la conceptualización, etiología y características de las violencias machistas.• Mitos y prejuicios acerca de las violencias debidas al género.• El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.• Soluciones ante el acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito de la empresa: marco normativo, recursos y protocolos. <p>Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Seminario a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años 2025 y 2027.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.4. Atención al público desde una perspectiva transversal y de género.

Objetivos	Implementar una acción formativa acerca de la atención a la ciudadanía palaciega con un enfoque de género e interseccional dirigida al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>El Curso "Atención al público desde una perspectiva transversal y de género", de diez horas de duración, tiene como objetivo general dotar de herramientas prácticas al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca para una atención al público con un enfoque de género e interseccional.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, tendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción a la perspectiva interseccional y de género.• Desmontando mitos y prejuicios en la atención a la diversidad.• Aplicación de la mirada interseccional en la atención al público.• Habilidades y competencias para la aplicación de la interseccionalidad y del enfoque de género a la atención al público. <p>Una vez finalizado, el Curso será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2027.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables del Curso.• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de ediciones del Curso.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Curso.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Curso.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Curso.• 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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.	
Objetivos	Realizar una formación sobre habilidades y competencias en la atención a mujeres en situación de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>El Curso "Atención a mujeres en situación de violencia de género", de diez horas de duración, tiene como objetivo trasladar habilidades y herramientas a la plantilla del Consistorio palaciego para una adecuada atención y abordaje de posibles casos de violencia machista en el Municipio.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, tendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la violencia de género. • Desmontando mitos y prejuicios alrededor de las violencias machistas. • Principales habilidades y competencias en la atención a mujeres en situación de violencia de género. • Recursos y pautas para un abordaje efectivo de los casos de violencia de género. <p>Una vez finalizado, el Curso será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años 2026 y 2028.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables del Curso. • Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Número de plazas ofertadas.• Número de solicitudes, por sexo.• Número previsto de ediciones del Curso.• Número de ponentes, por sexo.• Recursos puestos a disposición del Curso.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de responsables del Curso.• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.• Número final de alumnado, por sexo.• Número final de ediciones del Curso.• 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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.6. Aplicación del Mainstreaming de género en las Áreas del Ayuntamiento.

Objetivos	Formar a las jefaturas de servicio del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca para la aplicación del Mainstreaming de género en las distintas Áreas que conforman el Consistorio.
Desarrollo técnico	<p>El objetivo general del Seminario es dotar a las jefaturas de servicio del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca 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 del Área 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 cinco horas. Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción</p>
Público objetivo	Jefaturas de Servicio.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables del Seminario. • Número previsto de personas encargadas del Seminario, por sexo. • Número de plazas ofertadas.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 las siguientes formaciones del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.3. Módulo de igualdad en cursos de formación.

Objetivos	Elaborar e incluir un módulo formativo sobre igualdad en los cursos dirigidos a la plantilla que se implementen en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como objetivo incluir una cápsula formativa en materia de igualdad en los cursos que se lleven a cabo en el seno del Ayuntamiento, al igual que se hace con la Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Para la elaboración de los contenidos del Módulo de igualdad se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 formaciones que incluyen el Módulo de igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Grado de sensibilización y formación alcanzado gracias al Módulo, por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.4. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.	
Objetivos	Llevar a cabo un estudio de las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca desagregado por sexo.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como fin investigar y recoger cuáles son las necesidades formativas de la plantilla para su mejora profesional.</p> <p>Para ello, se recogerán las demandas de las personas trabajadoras desagregadas por sexo y se analizarán sus necesidades formativas orientadas a la actualización del perfil laboral, la mejora de las competencias profesionales y del desempeño de sus funciones dentro del puesto de trabajo.</p> <p>El estudio terminará ofreciendo aquellas propuestas formativas que se consideren adecuadas para conseguir el objetivo anteriormente marcado.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2027.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la Medida, por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos previstos para el desarrollo de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de personas implicadas en 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 adecuación de la formación del personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.5. Realización de las acciones formativas en horario laboral.

Objetivos	Facilitar la formación de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en horario laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como objetivo mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio palaciego a través de realizar la formación en horario laboral.</p> <p>La Medida establece 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.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.
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. • 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 de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Asegurar que la información relacionada con la oferta formativa del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca llegue al conjunto de su plantilla.
Desarrollo técnico	Esta Medida tiene por objeto difundir la oferta formativa para hacer que la plantilla del Ayuntamiento palaciego en su conjunto tenga conocimiento de esta, a través de las siguientes acciones: <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, tableros de información sindical y otras zonas de las dependencias municipales. • Publicar la información en la Intranet.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Informática. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.
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. • Grado de ejecución de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de conocimiento de la oferta formativa por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.7. Registro de la formación.

Objetivos	Elaborar un documento que contenga la formación recibida por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en la elaboración de un documento de carácter anual que recoja las acciones formativas realizadas por el personal del Consistorio palaciego, con datos desagregados por sexo.</p> <p>El seguimiento de la formación de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca dará lugar a un mejor conocimiento y gestión de los recursos humanos.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número de responsables de la Medida. • Número 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 mejora del conocimiento y la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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. Revisión y corrección de la documentación de la empresa.
- 6.5.4. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.
- 6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.
- 6.5.6. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.
- 6.5.7. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.
- 6.5.8. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.
- 6.5.9. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.



6.5.1. Manual de estilo: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.	
Objetivos	Elaborar una guía breve que posibilite el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como fin la realización de una guía útil y práctica sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo, dirigida al personal técnico y político del Ayuntamiento palaciego.</p> <p>Los contenidos mínimos de la Guía serán:</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 de la Guía se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
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 de la Guía, 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 elaboración de la Guía, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Número de ejemplares editados de la Guía.• Grado de aplicación de la Guía 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	Difundir el manual de estilo sobre uso inclusivo del lenguaje entre el personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en la divulgación de la guía breve para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo entre la plantilla del Consistorio de Los Palacios y Villafranca. Con el fin de ejecutar de manera adecuada la Medida, se difundirá el manual en dos formatos, uno físico en papel y otro en digital que será albergado en el espacio web del Ayuntamiento palaciego.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Informática. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 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.• 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.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento del manual de uso no sexista del lenguaje administrativo, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.3. Revisión y corrección de la documentación de la empresa.

Objetivos	Revisar desde el lenguaje inclusivo y no sexista la documentación generada por las diferentes Áreas del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida supone la revisión y corrección de la documentación administrativa elaborada por el Consistorio palaciego (Convenio Colectivo, reglamentos, protocolos, etc.) para adecuarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje tal como está mandatado en la normativa de referencia.</p> <p>La Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	<p>Todas las Áreas del Ayuntamiento.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 2028.
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.• 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 inclusivo y no sexista utilizado por el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en sus documentos.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.4. 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 Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida 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 por revisar serán aquellos pertenecientes a las distintas Áreas del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca 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 del Área 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. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2027.
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.• 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 no sexista en la documentación dirigida a la ciudadanía del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar y modificar desde la óptica de género el lenguaje utilizado en la web del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida supone analizar y subsanar posibles usos no inclusivos y sexistas del lenguaje escrito y visual en la web del Consistorio palaciego. La Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.
Responsables de la Medida	Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2027.
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.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de inclusión del lenguaje inclusivo y no sexista en la web del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.6. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar y rectificar el uso no inclusivo y sexista del lenguaje utilizado en los diferentes medios escritos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida consiste en revisar el lenguaje de la cartelería, las comunicaciones internas y externas del Consistorio, desde un punto de vista inclusivo y no sexista.</p> <p>La implementación de esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, pretende eliminar cualquier sesgo sexista de los medios escritos emanados del Consistorio palaciego.</p>
Responsables de la Medida	<p>Servicio de Informática.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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. • Número final de responsables de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de utilización del lenguaje inclusivo por el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.7. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar y adaptar al uso inclusivo y no sexista el lenguaje utilizado en la publicidad institucional del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	Esta Medida consiste en revisar el lenguaje de la cartelería, las comunicaciones internas y externas del Consistorio, desde un punto de vista inclusivo y no sexista. La implementación de esta Medida podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.
Responsables de la Medida	Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.• Número final de responsables de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de utilización del lenguaje inclusivo por el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.8. 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 Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida tiene por objeto revisar y modificar el lenguaje utilizado para referirse a la diversidad en la documentación del Consistorio palaciego. En este sentido, se hace necesaria la revisión de denominaciones de la diversidad hacia un lenguaje más respetuoso e inclusivo. Para llevar a cabo la Medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2026.
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.• Número final de responsables 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 Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Promover la inclusión de la perspectiva de género e interseccional en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida propone incorporar el enfoque de género y la perspectiva interseccional en el diseño de campañas, tanto promocionales como de difusión, de las diferentes Áreas del Consistorio palaciego dirigidas a la ciudadanía. Para la implementación de la Medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.
Público objetivo	Ciudadanía.
Responsables de la Medida	Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 inclusión de la perspectiva de género e interseccional en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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. Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 6.6.3. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 6.6.4. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.
- 6.6.5. Campaña sobre responsabilidades compartidas.
- 6.6.6. Recursos para la conciliación en el Municipio.
- 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. Horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 6.6.12. 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	Regular las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en la regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal destinadas a la plantilla del Consistorio palaciego.</p> <p>Para implementar la Medida, el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca garantiza el establecimiento de las nuevas medidas contempladas en este Plan y establece que la totalidad de su personal pueda disfrutar de estas.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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. 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 al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada. Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.2. Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.

Objetivos	Conocer las necesidades a torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en diseñar y realizar una encuesta dirigida al conjunto de la plantilla del Consistorio palaciego para detectar cuáles son sus necesidades a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>La encuesta será facilitada tanto por el personal de Recursos Humanos, como por la representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca y contará con ítems relacionados con los cuidados, los tiempos personales y la capacidad de respuesta a las distintas facetas de la vida, entre otros.</p> <p>La encuesta será alojada en la Intranet del Ayuntamiento y podrá establecerse de forma periódica cada dos o cuatro años y proporcionará información suficiente para establecer medidas de acción positiva en el ámbito de la conciliación.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 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 implementación de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de conocimiento de las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
- Número de acciones de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio palaciego puestas en marcha tras ser llevada a cabo la encuesta.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Dar a conocer a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Desarrollo técnico	La Medida tiene como objetivo la elaboración de un documento que informe sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas a la plantilla del Consistorio palaciego. El documento, elaborado por el Área de Recursos Humanos, será alojado en la página web del Ayuntamiento y en formato en papel que será distribuido por las Áreas del Consistorio de Los Palacios y Villafranca.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Áreas del Ayuntamiento. Representación sindical. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2027.
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.• Recursos puestos a disposición 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">• Número de medidas de conciliación solicitadas durante los años de vigencia del I Plan Igualdad de Mujeres y Hombres



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca



del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona solicitante.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Proporcionar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal al conjunto del personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	Esta Medida propone que las acciones establecidas en el Consistorio facilitadoras de 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 Los Palacios y Villafranca.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sexo de la persona encuestada y contrato en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • 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 Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<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.• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la web del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• 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 del Área de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Personal. Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas encargadas de la Campaña, por sexo.• Número previsto de responsables de la Campaña.• Recursos puestos a disposición de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• 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 Los Palacios y Villafranca en materia de corresponsabilidad.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.6. Recursos para la conciliación en el Municipio.

Objetivos	Difundir entre la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca los recursos existentes en el Municipio que pueden facilitar su conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
Desarrollo técnico	<p>La Medida y consiste en la elaboración de una Guía de recursos de la Ciudad, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.</p> <p>Para ello, la Guía contará con un directorio actualizado de recursos que atienden las necesidades de menores y personas dependientes, tales como ludotecas, guarderías, centros de día, centros ocupacionales, etc.</p> <p>La implementación de la Medida, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, supondrá las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Recopilación de la información.• Diseño de la Guía "Recursos para la conciliación en Los Palacios y Villafranca".• Difusión de la Guía desde la Intranet del Ayuntamiento, descargable en pdf, y accesible desde un banner en la página principal.• Difusión de la Guía en papel a través de las distintas dependencias del Ayuntamiento.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Informática. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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.• Número de productos resultantes de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento de los recursos para la conciliación entre el personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Grado de mejora en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.7. Flexibilidad horaria.	
Objetivos	Facilitar la flexibilidad horaria al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida tiene como fin asegurar la flexibilidad horaria a la plantilla del Consistorio palaciego, siempre que sea posible, de manera que mejore su conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>La flexibilidad horaria estará sujeta a las características específicas del puesto de trabajo y será negociada por la representación sindical de la plantilla y el Área de Recursos Humanos.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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. • 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 del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, 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	Fijar permisos destinados a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca para el acompañamiento de personas progenitoras a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de sus parejas embarazadas.
Desarrollo técnico	La Medida supone el permiso a las personas progenitoras cuya pareja esté embarazada para el acompañamiento a los exámenes prenatales y a las clases de técnicas para preparación del parto, incluyendo a las parejas no casadas o establecidas como pareja de hecho y aunque no exista convivencia.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 implementación 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 Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Número de permisos solicitados al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo.• 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 de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida supone incluir en los permisos del Convenio Colectivo del Consistorio palaciego las enfermedades llamadas raras, es decir, de muy baja prevalencia.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.10. Teletrabajo.

Objetivos	Posibilitar el teletrabajo al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida posibilita regularizar el teletrabajo en el Consistorio palaciego, según el Real Decreto - ley 28/2020, siempre que el servicio lo permita y en aquellos puestos de trabajo en los que así pueda realizarse.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.• 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 del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca gracias al teletrabajo, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.11. Horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Objetivos	Proporcionar horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida supone implantar la disposición de una serie de horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La disponibilidad de horas dependerá de las características específicas del puesto de trabajo y será negociada por la representación sindical de las personas trabajadoras y el Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2026.
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.• 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 encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.12. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.	
Objetivos	Elaborar un registro que recoja los permisos en materia de conciliación solicitados y concedidos al personal desagregado por sexo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida supone la elaboración de un registro en el que se recojan los permisos y las excedencias gestionadas por la plantilla por motivo de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, por año y desagregados por sexo.</p> <p>El registro dará a conocer datos sobre el grado de corresponsabilidad de la plantilla municipal y el nivel de adecuación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	A partir de 2026 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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 Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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 riesgos laborales.
- 6.7.4. Mejora de los procedimientos de reconocimientos médicos.
- 6.7.5. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.
- 6.7.6. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.
- 6.7.7. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.
- 6.7.8. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 6.7.9. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.
- 6.7.10. Concentraciones de repulsa hacia crímenes y delitos de odio.
- 6.7.11. 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 laboral y de los riesgos de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con un enfoque de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida trata de estudiar y evaluar la salud laboral diferencial y los riesgos laborales existentes en el seno del Consistorio desde la perspectiva de género.</p> <p>El estudio se realizará desde una mirada de género e interseccional, incluyendo aspectos psicosociales, teniendo en cuenta los espacios y ergonomía de los puestos de trabajo, barreras de género y arquitectónicas, factores diferenciales de mujeres y hombres relacionados con la biología y el género, así como riesgos derivados de posibles situaciones de discriminación, directa o indirecta.</p> <p>Para la elaboración del Estudio se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p> <p>Los resultados del estudio y evaluación se materializarán en una serie de propuestas 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 Los Palacios y Villafranca.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo 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.
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 Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 Los Palacios y Villafranca.• 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 Los Palacios y Villafranca en relación con la salud y a la prevención de riesgos laborales.
Desarrollo técnico	La Medida consiste en la aplicación de las medidas correctoras y de mejora emanadas del Estudio recogido en la medida 6.7.1. de este Plan. Estas medidas serán aplicadas y mantenidas, al menos, durante el tiempo de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	A partir de 2026 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 acciones correctoras puestas en marcha.• Número final de responsables de la Medida.• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la salud diferencial de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• 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.

Objetivos	Introducir cláusulas específicas de género en los pliegos de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida propone establecer criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales, basados en la adopción de acciones positivas de promoción de la igualdad de género, como contar con un Plan de Igualdad de Empresa.
Público objetivo	Empresas proveedoras de servicios de prevención de riesgos laborales.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Área de Contratación. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de alineación de la responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca con sus empresas proveedoras en materia de igualdad.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.4. Mejoras de los procedimientos de reconocimientos médicos.

Objetivos	Mejorar la salud laboral de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida supone la introducción de mejoras en los procedimientos médicos de las personas trabajadoras del Consistorio palaciego. Las mejoras consistirán en el aumento de los recursos humanos y materiales, la solicitud de formación en género a la empresa proveedora y una mayor periodicidad de los procedimientos.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Empresas proveedoras. Representación sindical.
Horizonte temporal	Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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.• 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.• Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de mejora de la salud laboral del personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.5. 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 Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida propone la realización de reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres que componen la plantilla del Consistorio palaciego.</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 Los Palacios y Villafranca.</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.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Los Palacios y Villafranca.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

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



6.7.6. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.	
Objetivos	Diseñar y difundir una campaña para informar a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca sobre los riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene por objeto facilitar información acerca de los riesgos laborales que pueden afectar a las mujeres en periodo de embarazo y / o lactancia.</p> <p>Esta información irá dirigida al conjunto de la plantilla, especialmente a las trabajadoras del Consistorio con el fin de sensibilizarlas y prevenirlas acerca de los riesgos laborales y salud en las etapas de embarazo y crianza. Asimismo, se les informará acerca de sus derechos en materia de bajas, permisos, etc.</p> <p>La Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, incorporará los siguientes contenidos:</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 un banner en la Intranet del Ayuntamiento. • Difusión de la Campaña mediante cartelería y folletos.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Segundo trimestre de 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas implicadas de la Campaña, por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña. • Recursos materiales puestos a disposición de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Número final de personas implicadas en la Campaña, por sexo.• Número final de responsables de la Campaña.• Número final de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento de los riesgos laborales durante embarazo y lactancia por parte de la plantilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.7. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.	
Objetivos	Adaptar los puestos de trabajo de trabajadoras embarazadas o durante la lactancia en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene por objetivo adecuar los puestos de trabajo a la situación de embarazo o lactancia de las empleadas del Consistorio palaciego.</p> <p>Para alcanzar este objetivo, será el Área de Recursos Humanos 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 embarazadas o en periodo de lactancia del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Implementar una campaña informativa destinada al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca acerca de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida tiene como fin divulgar información acerca de la prevención de riesgos laborales con un enfoque de género a través de un folleto informativo y el espacio web del Consistorio.</p> <p>La Medida alberga las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboración de la información por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Para llevar a cabo esta acción se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.• Diseño y maquetación de la información en formato folleto divulgativo.• Difusión del folleto a través de la web del Ayuntamiento, en formato pdf descargable.• Divulgación del folleto en formato papel a través del Área de Recursos Humanos, del Área de Igualdad y de la representación sindical.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Área de Igualdad. Servicio de Informática. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2027.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none">• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número previsto de responsables de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.• Número final de responsables de la Medida.
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none">• Grado de conocimiento sobre la prevención riesgos laborales con enfoque de género por parte de la plantilla, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.9. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.	
Objetivos	Unificar el vestuario de la plantilla y adecuar el vestuario de las trabajadoras embarazadas del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	La Medida propone la unificación del vestuario de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca y la adecuación del vestuario a trabajadoras embarazadas, para así adaptar el vestuario a mujeres en situación de embarazo y posibilitar un mejor desempeño de su trabajo.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Contratación. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo 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 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 la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.10. Concentraciones de repulsa hacia crímenes y delitos de odio.	
Objetivos	Convocar a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca a concentraciones de repulsa ante los casos de crímenes y delitos de odio.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en convocar concentraciones de condena de los casos de asesinatos por motivos de odio, desde el Área de Igualdad y en colaboración con el Área de Recursos Humanos.</p> <p>Las concentraciones se llevarán a cabo el día laborable inmediatamente posterior a la confirmación de los hechos, en la calle, a la entrada de los edificios municipales más relevantes, y se invitará a toda la plantilla del Consistorio palaciego.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 concentraciones convocadas al finalizar el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca. 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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del
Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.11. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.

Objetivos	Incluir la óptica de género en la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, promueve la inclusión del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, comprendiendo los riesgos psicosociales.</p> <p>Para implementarla, se realizará un estudio con perspectiva de género del Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento palaciego que incluya además del análisis, propuestas de mejora del Plan.</p>
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2028.
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 Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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. Constitución de la Mesa de seguimiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- 6.8.4. Formación dirigida a la Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- 6.8.5. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.6. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.7. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
- 6.8.8. Campaña sobre violencia de género.
- 6.8.9. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- 6.8.10. Concentraciones antes casos de asesinatos por violencia de género.



6.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivos	Elaborar un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en la elaboración de un Protocolo específico ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado al personal del Consistorio palaciego.</p> <p>Para la creación del Protocolo podrá contarse con distintos agentes clave del Ayuntamiento que, por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática a abordar, serán necesarios a la hora de una correcta redacción de este.</p> <p>El Protocolo se estructurará en los siguientes contenidos mínimos:</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.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2025.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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.
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.• 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 tras la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Objetivos	Difundir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en la difusión del Protocolo ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, destinado a la plantilla del Consistorio palaciego.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se realizará una campaña de difusión del Protocolo a través de la Intranet, y se incluirá entre la documentación que se facilite a nuevo personal que se incorpore al Ayuntamiento palaciego.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo 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 ejecución 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 ejecución de la Medida, por sexo.• 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 Los Palacios y Villafranca.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.3. Constitución de la Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Establecer un órgano de seguimiento de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género que puedan existir en el Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida supone constituir la Mesa de seguimiento para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que puedan acaecer en el Consistorio palaciego.</p> <p>Dicha Mesa estará compuesta por personal técnico del Área de Recursos Humanos y del Área de Igualdad, así como representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.</p> <p>La finalidad de la Mesa será la de llevar a cabo el seguimiento de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género que pudieran existir, asegurando que se cumplan los procedimientos incluidos en el Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.</p>
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre 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.
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 reuniones de la Mesa de seguimiento de casos sexual, por razón de sexo y violencia de género por año de



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca



vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.4. Formación dirigida a la Mesa de seguimiento de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.	
Objetivos	Formar en materia de acoso y violencia de género a la Mesa de seguimiento y otros agentes clave del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida supone realizar una acción formativa dirigida a la Mesa de seguimiento y otros agentes clave en casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género en competencias relacionadas con su labor. Para llevar a cabo esta Medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p> <p>Para ello se realizará un Curso de diez horas de formación con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Introducción al acoso sexual y por razón de sexo.• La violencia de género: definición, etiología y caracterización.• Pautas, claves y habilidades en la recepción de casos.• La activación de los Protocolos en casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género. <p>Al finalizar el Curso, las personas que asistan podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género. Agentes clave.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.
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.• Número de personas formadoras, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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 capacitación en la materia de las personas asistentes, por sexo.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.5. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Designar a una persona de la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca como referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Desarrollo técnico	<p>La medida tiene como finalidad nombrar a una persona como referente a la hora de activar y aplicar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio palaciego.</p> <p>La persona que desempeñe el cargo deberá tener formación en género, conocimientos básicos legales y administrativos que recoge el derecho social y la capacitación para la mediación y gestión de conflictos.</p> <p>La persona de referencia 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 caso.</p> <p>Para llevar a cabo la medida se podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad.</p>
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Representación sindical. Área de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Tercer trimestre 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.
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.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- 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 Los Palacios y Villafranca.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Crear e implementar una acción de sensibilización, información, prevención y afrontamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida supone implementar una campaña de sensibilización e información contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio palaciego cuyo objetivo primero sea el de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias y de acoso sexual y por razón de sexo hacia las trabajadoras municipales.</p> <p>Para la implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, se llevarán a cabo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none">• Creación de la imagen de la campaña y del slogan.• Diseño del banner para la página web municipal.• Elaboración de cartel y folleto informativo.• Difusión de la Campaña en tablones de información sindical y a través de la Intranet.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	Área de Recursos Humanos. Área de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2026.
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.• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

	<ul style="list-style-type: none">• 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, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.7. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.	
Objetivos	Llevar a cabo una campaña de sensibilización, información y prevención de actitudes micromachistas destinada al personal del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Desarrollo técnico	<p>La Medida supone implementar una campaña dirigida a la plantilla del Consistorio palaciego sobre los micromachismos en el entorno laboral, con el propósito de visibilizarlos y de prevenir situaciones discriminatorias hacia las mujeres que pudieran llevar a violencias de género de mayor intensidad.</p> <p>La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la imagen de la campaña y del slogan. • Diseño del banner para la página web municipal. • Elaboración de cartel y folleto informativo. • Difusión de la Campaña en tablones de información sindical y a través de la Intranet.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2027.
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. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.8. Campaña sobre violencia de género.	
Objetivos	Implementar una campaña dirigida al personal del Consistorio palaciego de sensibilización, información, prevención y afrontamiento de la violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en diseñar e implementar una campaña dirigida a la plantilla del Consistorio palaciego sobre la violencia de género, con el propósito de sensibilizar, informar, prevenir y abordar la existencia de posibles casos de este tipo de violencia.</p> <p>La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento del Área de Igualdad, dispondrá de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la imagen de la campaña y del slogan. • Diseño del banner para la página web municipal. • Elaboración de cartel y folleto informativo. • Difusión de la Campaña en tablones de información sindical y a través de la Intranet.
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2028.
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. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Medida.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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, por sexo de la persona encuestada.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.9. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Objetivos	Informar a las trabajadoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca acerca de sus derechos en caso de hallarse en situación de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en difundir entre las trabajadoras del Consistorio de Los Palacios y Villafranca la información disponible acerca de sus derechos en caso de encontrarse en situación de violencia de género.</p> <p>Para llevar a cabo la Medida, se utilizarán los recursos existentes del Instituto Andaluz de la Mujer y del Área de Igualdad. La Medida se concreta en la difusión de los mencionados recursos a través de la página web del Ayuntamiento palaciego de la elaboración y difusión de un documento con dicha información.</p>
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de responsables de la Acción. • Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo. • Número de productos resultantes.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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



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

Objetivos	Convocar a la plantilla del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca a concentraciones de repulsa ante los casos de violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Medida consiste en convocar concentraciones de condena de los casos de asesinatos por violencia de género, desde el Área de Igualdad y en colaboración con el Área de Recursos Humanos.</p> <p>Las concentraciones se llevarán a cabo el día laborable inmediatamente posterior a la confirmación de los hechos, en la calle, a la entrada de los edificios municipales más relevantes, y se invitará a toda la plantilla del Consistorio palaciego.</p> <p>Igualmente, se convocará a todo el personal municipal a una concentración a la entrada del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca en la efeméride del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p>
Público objetivo	Plantilla.
Responsables de la Medida	<p>Área de Recursos Humanos.</p> <p>Área de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca.
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 concentraciones convocadas por año. • Grado de participación de la plantilla, por sexo.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Indicadores de impactos

- Grado de sensibilización alcanzado por la plantilla, por sexo de la persona encuestada.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el adecuado **seguimiento** y la **evaluación** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Los Palacios y Villafranca ha sido elaborado un **sistema específico de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales**, incluyendo indicadores **específicos de género**.

Por una parte, los **indicadores de procesos** determinan los agentes responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este Plan. Estos indicadores detallan la oferta y la demanda sobre algunas de las medidas.

Por otra parte, los **indicadores de resultados** denotan el cumplimiento de los objetivos del Plan de manera cuantitativa y cualitativa, describiendo, entre otras cuestiones, la participación del personal, el nivel de satisfacción revelado y el grado de implementación de las medidas.

En último lugar, los **indicadores de impactos** detallarán, pasado un tiempo, los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas y 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 Los Palacios y Villafranca.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

Una vez finalizados los cuatros años previstos de vigencia de implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca, se realizará la **evaluación final** del mismo.

Para ello, será fundamental compilar los resultados obtenidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos recogidos en cada una de las medidas. Para desarrollar la evaluación final del Plan, serán utilizados los **indicadores globales** que definirán 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 Los Palacios y Villafranca que han intervenido en la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- ✓ Número de reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- ✓ Recursos puestos a disposición de la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

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



8. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca tendrá una **vigencia** para el **periodo 2025 - 2028**, siendo este último año en el que se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del Plan de Igualdad de Empresa, en general.

En las siguientes páginas, exponemos los **cronogramas** que temporalizan las medidas y acciones que incorpora este Plan de Igualdad de Empresa.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
6.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.																
6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.																
6.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Empresa.																
6.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.																
6.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.																
6.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.																
6.1.7. Acuerdo – Reglamento de aplicación al personal funcionario y Convenio Colectivo del personal laboral.																
6.1.8. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.																
6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.																
6.1.10. 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.																
6.1.11. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Empresa.																
6.1.12. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.																
6.1.13. Elaboración de organigrama municipal.																
6.1.14. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Empresa.																
6.1.15. Transparencia.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
6.1.16. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.2. ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
6.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuestras contrataciones.																
6.2.2. Inclusión de igualdad en el temario de procedimientos selectivos.																
6.2.3. Redacción de la relación de puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.																
6.2.4. Estudio y revisión de la RPT y de la VPT.																
6.2.5. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.																
6.2.6. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.																
6.2.7. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.																
6.2.8. Tribunales de selección paritarios.																
6.2.9. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
6.3.1. Valoración de la formación en igualdad.																
6.3.2. Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas.																
6.3.3. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.																
6.3.4. Registro retributivo.																
6.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.																
6.3.6. Reconocimiento de las jefaturas.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.4. FORMACIÓN																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	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 al público desde una perspectiva transversal y de género.										■						
6.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.									■							■
6.4.2.6. Aplicación del Mainstreaming de género en las Áreas del Ayuntamiento.					■											
6.4.3. Módulo de igualdad en cursos de formación.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.4.4. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.										■	■					
6.4.5. Realización de las acciones formativas en horario laboral.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.4.6. Difusión de la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.4.7. Registro de la formación.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	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. Revisión y corrección de la documentación de la empresa.																
6.5.4. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.																
6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.																
6.5.6. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.																
6.5.7. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.																
6.5.8. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.																
6.5.9. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	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. Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.																
6.6.3. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.																
6.6.4. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.																
6.6.5. Campaña sobre responsabilidades compartidas.																
6.6.6. Recursos para la conciliación en el Municipio.																
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. Horas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																
6.6.12. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.7. SALUD LABORAL																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	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. Mejoras de los procedimientos de reconocimientos médicos.																
6.7.5. Reconocimientos médicos diferenciales de las mujeres y hombres de la plantilla.																
6.7.6. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.																
6.7.7. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.																
6.7.8. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.																
6.7.9. Vestuario unificado para mujeres y hombres de la plantilla.																
6.7.10. Concentraciones de repulsa hacia crímenes y delitos de odio.																
6.7.11. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Los Palacios y Villafranca

6.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO																
	2025				2026				2027				2028			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	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. Constitución de la Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.																
6.8.4. Formación dirigida a la Mesa de seguimiento de casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.																
6.8.5. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																
6.8.6. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.																
6.8.7. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.																
6.8.8. Campaña sobre violencia de género.																
6.8.9. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.																
6.8.10. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.																