

I PLAN DE IGUALDAD PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RÍO Y SUS OOAA



1. PRESENTACIÓN DEL PLAN

El Ayuntamiento de Palma del Río, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre y el Real Decreto 901/2003 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, apuesta por hacer efectiva dichas legislaciones apostando de este modo por ejercer una política estricta en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre su plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Así se destaca también en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En su Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ha sido mucho el trabajo a lo largo del tiempo por establecer políticas de igualdad de oportunidades tanto a nivel municipal, con el II Plan de Igualdad Municipal y las diferentes acciones y encuentros relacionados con la igualdad de género, la no discriminación por razón de sexo y la lucha contra la violencia de género dirigidos a toda la población; como a nivel institución/empresa, a través de numerosas negociaciones con personal y sindicatos.

Ahora, ha llegado el momento de que este Ayuntamiento de un paso más y avance de manera decidida hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de su plantilla a través de la elaboración y ejecución del **Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Palma del Río**.

Por suerte, nuestra sociedad también ha avanzado a pasos agigantados en los últimos años y ha ido asimilando el concepto y principio de igualdad como herramienta esencial para el desarrollo de una sociedad justa, libre e igualitaria.

Con este Plan no se pretende sino continuar en esa línea social que este Ayuntamiento ha escogido con respecto a la Igualdad de Oportunidades y el fomento de la misma en todos sus ámbitos de actuación, repercutiendo de manera positiva a toda su plantilla y a toda la sociedad palmeña en general, puesto que un Consistorio que apuesta por la igualdad de oportunidades entre sus empleadas y empleados, es el reflejo de un Consistorio que apuesta por la igualdad de oportunidades para todas sus ciudadanas y ciudadanos, y consiguiendo así una sociedad más justa, equitativa e igualitaria.

Este Plan tendrá una vigencia de 4 años, de 2022 a 2026, y contiene una serie de medidas de actuación, que se desarrollarán a corto, medio y largo plazo dentro de la vigencia del mismo. Todas estas medidas son reales y posibles, una característica esencial para una correcta ejecución y cumplimiento del Plan, y que nos lleve en su momento a mejorar y ampliar de manera realista las condiciones en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río.

Para el desarrollo de este Plan se ha contado con todo el personal que ha querido participar, así como con los grupos sindicales y mesas de negociación, saliendo de las mismas propuestas para incluir en este plan, así como un consenso en cuanto a medidas, objetivos y acciones incluidas y a desarrollar dentro del mismo y obteniendo de este modo su aprobación.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Palma del Río es un Plan que ha contado en su realización con la opinión de los agentes activos del mismo, es decir de las empleadas y empleados, atendiendo y analizando de manera objetiva los datos aportados tanto por los y las mismos y mismas como por la Delegación de Personal, así como escuchando de manera activa sus propuestas, ideas de mejora y llegando a un acuerdo para la ejecución del mismo.

2. COMPROMISO DE EJECUCIÓN

El **Ayuntamiento de Palma del Río** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres como un principio básico de la Política Corporativa, de Recursos Humanos, y de la misión, visión y valores de nuestra entidad, de acuerdo con la definición de este principio recogida en el Título I, artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, sus Delegaciones y Organismos Autónomos (selección de personal, promoción interna, política salarial, formación, condiciones laborales, conciliación y ordenación del tiempo libre...) se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo la discriminación indirecta, entendida ésta como *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, se informará a toda la plantilla de este Ayuntamiento de todas las decisiones adoptadas en relación al Plan y se procederá a la difusión del mismo.

Los principios ya nombrados se ejecutarán a través de una serie de medidas recogidas en el I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Palma del Río, las cuales irán encaminadas a mejorar la situación actual y futura de las y los empleadas y empleados de este ayuntamiento en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que supondrá, por extensión, la mejora en la sociedad en general.

Para llevar a cabo este propósito se contará, con una Comisión del I Plan de Igualdad, la cual será la encargada de velar por el obligado cumplimiento del mismo y realizar evaluaciones periódicas que incluyan propuestas de mejora

con el fin último de que se cumplan todas y cada una de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

3. NORMATIVA Y CONTEXTUALIZACIÓN LEGAL

Basándonos en normas base de la sociedad en la que se desarrolla este Plan, cabe destacar tanto la Constitución Española como el Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Tal y como viene recogido en la Constitución Española en su artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." y en el artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social" es obligación del Estado velar para que se desarrollen acciones encaminadas a instaurar la igualdad entre los distintos géneros en la sociedad.

Así mismo, la Comunidad Autónoma de Andalucía también tiene el compromiso y el deber de alcanzar la igualdad de género tal y como se refleja en el Estatuto de Autonomía en los siguientes artículos:

Artículo 10.2. "La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces..."; el artículo 15. "se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos"; y finalmente protegiendo y dando importancia al sistema educativo y la educación en igualdad en el artículo 21.8. "Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social".

Por otro lado, existe numerosa legislación que sirve y ha servido para la elaboración del I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Palma del Río:

- A nivel autonómico:
 - Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
 - Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía Local de Andalucía.
 - Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
 - Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
 - Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, 2016-2021.
 - 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.
 - Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- A nivel estatal las leyes que contribuyen al soporte legislativo para la creación de Planes de Igualdad son:
 - Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 - Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
 - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto del género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016
 - Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- A nivel europeo, la UE ha puesto en marcha diferentes planes y estrategias que dan cobertura a las políticas de Igualdad en todo el marco europeo:
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)
 - Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
 - Plan de Acción en materia de Género (2016-2020).
 - Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2020).
 - Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977). El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.
 - Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
 - Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha ante la violencia contra la mujer y la violencia doméstica Pacto Europeo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea.
- A nivel Internacional, también encontramos diferentes contribuciones que en mayor o menor medida y directa o indirectamente luchan por la igualdad entre sexos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979. (CEDAW). Ratificada por el Estado en 1983.
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de 1983.
- Conferencias Mundiales de las Mujeres: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995).
- Declaración y Plataforma de Acción de Pekín y revisión, impulso y refrendo de los compromisos adquiridos en la Plataforma (Pekín+5, Pekín+10, Pekín+15 y Pekín +20).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York ,18 de diciembre de 1979. Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.

4. DIAGNÓSTICO

Para poder elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Palma del Río, será necesario conocer la situación previa existente, y realizar un análisis que nos permita identificar, de acuerdo a los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación. Este proceso se denomina diagnóstico y consiste en la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir y visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A partir de este diagnóstico de la realidad, podremos conocer cuáles son las necesidades reales, los ejes estratégicos que debemos seguir y los objetivos que debemos cumplir para formular las propuestas que integran el Plan de Igualdad.

Para ello, se han recabado los distintos datos sobre la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto del Ayuntamiento. Para recoger la información necesaria se han utilizado instrumentos cuantitativos y cualitativos de recogida de información. Como métodos cuantitativos se ha solicitado información al área de recursos humanos del Ayuntamiento de Palma del Río, en la que se requería: número y sexo de la plantilla completa, grupo, categoría profesional, fecha de alta, fecha de nacimiento, área de trabajo, puesto dentro del Ayuntamiento y complemento de destino y tipo de contrato. Además, se han consultado los planes de igualdad ya existentes en el Municipio, así como la legislación aplicable a un Plan de Igualdad.

Para recabar el resto de información necesaria, se elaboró un cuestionario que sirvió como método cualitativo de recogida de la información restante. El cuestionario se envió por correo a toda la plantilla del Ayuntamiento, era anónimo y contenía preguntas relativas a las cargas familiares (Hijas/os, Hijas/os con discapacidad, personas discapacitadas), a las medidas de conciliación familiar, y a la promoción y formación.

4.1. Aspectos cuantitativos

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a. Datos generales

Denominación social:	Ayuntamiento de Palma del Río
Forma jurídica:	Sociedad Unipersonal
Dirección:	Plaza Mayor de Andalucía, 1, 14700 Palma del Río, Córdoba
Teléfono:	957710244
E-mail:	ayuntamiento@palmadelrio.es
Página Web:	www.palmadelrio.es
Redes Sociales:	Instagram: aytopalmadelrio Facebook: Ayuntamiento de Palma del Río Twitter: palmadelrio_es

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	64	44	81	56	145

La plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río se compone de un total de 145 personas, de las cuales 64 son mujeres y 81 son hombres, representando las mujeres un 44% del total de la plantilla y los hombres un 56% del total.

Gráfico 1: Porcentaje dividido por sexo de la Plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río y sus Organismos Autónomos

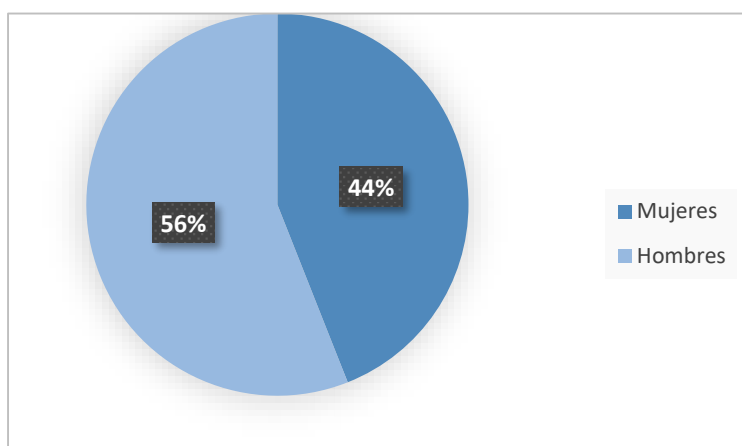


Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato laboral o de funcionario desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Laboral	36	48	39	52	75
Personal Funcionario	27	39	42	61	69

En la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río se diferencia entre personal laboral y personal funcionario. Como se observa en la tabla, el personal laboral está formado por un 48% de mujeres y un 52% de hombres, mientras que el personal funcionario está constituido por un 39% de mujeres frente a un 61% de hombres.

Los datos sobre el número total de trabajadoras y trabajadores en la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río, nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada. Esta paridad se mantiene respecto del personal laboral, en cambio en los datos referentes al funcionario, vemos que contamos con un número mayor de hombres que mujeres. Por tanto, se puede afirmar que el acceso al empleo

público en el Ayuntamiento de Palma del Río no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

EXISTE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES



De acuerdo con la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y conforme a su Capítulo II “De los órganos de representación”, Artículo 3: Sin perjuicio de las formas de representación establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los funcionarios públicos tendrán derecho a constituir, de acuerdo con lo establecido en este capítulo, los órganos de representación de sus intereses ante las Administraciones Públicas y otros Entes públicos, correspondiendo una a cada uno de los Ayuntamientos. En concreto, la representación legal de los trabajadores del Ayuntamiento de Palma del Río está compuesta por:

	Mujeres	Hombres
Equipo de Gobierno	2	2
Junta de Personal	3	2
Comité de Empresa	2	3
Delegadas/os de Personal	1	1
Secretaria/o	1	0
TOTAL	9	8

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

a. Datos Generales

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades			
Bandas de edades	% Mujeres	% Hombres	Total
Menos de 30 años	1	1	2
31– 40 años	5	8	13
41 – 50 años	16	15	31
Mayor de 50	18	36	54

Tal y como se observa en la tabla, comprobamos que de la plantilla del Ayuntamiento sólo el 2% es menor de 30 años, y de esa cantidad, el 1% son mujeres y el otro 1% hombres. La franja de entre 31 y 40 años representa un 13% de la plantilla y está formada por un 5% de mujeres y un 8% de hombres. En la franja de entre 41 y 50 años, encontramos que un 16% son mujeres y un 15% hombres, representando esta franja un 31% de la plantilla total. Por último, en la franja de mayores de 50 años encontramos que el 18% son mujeres frente a un 36% de hombres, representando esta franja un 54% de la plantilla total, siendo la franja donde encontramos más trabajadoras y trabajadores. Podemos concluir por tanto, que más de la mitad de la plantilla es mayor de 50 años, y que por tanto hay más mujeres y hombres mayores de 50 años que menores de esa edad, siendo además la cantidad de hombres y mujeres en las distintas franjas de edad equitativa.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad						
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Total
Hasta 1 año	18	51	17	49	35	24
De 2 a 3 años	19	68	9	32	28	19.5
De 4 a 5 años	7	64	4	36	11	7.6
De 6 a 10 años	5	33.3	10	66.6	15	10.4
De 11 a 20 años	15	36.6	26	63.4	41	28.5
Más de 21 años	3	21.4	11	78.5	14	9.7
TOTAL	67		77		144	

Como se observa en la tabla, el porcentaje de mujeres y hombres que llevan trabajando en el Ayuntamiento menos de 1 año, es un 24% del total, siendo un 51% mujeres y un 49% hombres. Respecto a la plantilla con antigüedad de 2 a 3 años, encontramos que representa un 19,5% del total de la plantilla, representando las mujeres un 68% frente a un 32% de hombres. En la siguiente franja de antigüedad, de 4 a 5 años, encontramos que el porcentaje de mujeres y hombres es similar a la anterior franja, pero sólo representan un 7,6% del total de la plantilla. En cuanto a la plantilla con antigüedad de 6 a 10 años, que representa un 10,4% del total de la plantilla, observamos un cambio importante, siendo el porcentaje de hombres dos veces mayor que el de mujeres, un 63,4% de hombres frente a un 36,6 de mujeres. En la siguiente franja de antigüedad, comprobamos que ocurre lo mismo, el porcentaje de hombres es el doble al de mujeres, un 63,4 frente a un 36,6 siendo la franja donde se encuentra el mayor de trabajadoras y trabajadores, casi un 29% del total. Por último, en la franja de mayor antigüedad, encontramos que de las personas con más de 21 años de antigüedad en el Ayuntamiento, un 21,4 son

mujeres frente a un 78,5 que son hombres, siendo la franja en la que encontramos mayor desigualdad, y correspondiendo a un 9,7% de la plantilla total.

En conclusión, de acuerdo a estos datos podemos afirmar que la mayor parte de las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río tienen menos de 5 años de experiencia, mientras que en el caso de los hombres es al contrario, la mayor parte de los hombres de la plantilla tienen una experiencia mayor a 5 años de antigüedad. Esto puede explicarse debido a que hace unos años no se aplicaba el principio de igualdad de oportunidades en la contratación del personal público. Sin embargo, debido a la aplicación de este principio, vemos como entre la plantilla más reciente existe un número cada vez más equitativo de mujeres y hombres, por lo que se prevé que en el futuro gracias a la aplicación del principio de igualdad y de este plan, esta situación se corrija.

Tabla 5: Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico						
Niveles Jerárquicos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Total
Coordinación / Dirección	12	57	9	43	21	14
Personal Técnico	24	43	32	57	56	38
Personal Administrativo	21	68	10	32	31	21
Personal no Cualificado	2	9	20	91	22	15
Órganos de Gobierno	5	31	11	69	16	12
TOTAL	64	44	82	56	146	

Como se observa en la tabla La coordinación/dirección del Ayuntamiento de palma del Río, representa el 14% de la plantilla total, estando formado por un total de 21 personas empleadas, de las cuales el 57% son mujeres y el 43% son hombres. En cuanto al personal técnico, representa el 38% del total de la plantilla, integrado por un 43% de mujeres y un 57% de hombres. Respecto al personal técnico, representa un 21% de la plantilla y se compone en un 68% de mujeres frente a un 32% de hombres. En el nivel de personal no cualificado es donde encontramos mayor diferencia, estando integrado por un 9% de mujeres frente a un 91% de hombres, y representando el 15% de la plantilla total. En el último nivel encontramos que hay un 31% de mujeres y un 69% de hombres, representando el 12% del conjunto de la plantilla. Se puede afirmar en base a estos datos que la presencia de mujeres en los distintos niveles jerárquicos es equilibrada, incluso en el nivel jerárquico más alto. Los únicos niveles en los que no hay esta paridad son en personal no cualificado y en los órganos de gobierno, donde predomina la presencia de hombres.

Tabla 6: Distribución de la plantilla por Grupos Profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales						
Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%Total
Grupo A1	12	71	5	29	17	13
Grupo A2	12	55	10	45	22	18
Grupo B	1	100	0	0	1	1
Grupo C1	13	30	31	70	44	34
Grupo C2	18	41	26	59	44	34

En el Ayuntamiento encontramos distintos grupos en función de la titulación y de la complejidad de las tareas que se llevan a cabo, dividiendo a la plantilla en:

- Grupo A: dividido en dos subgrupos, A1 y A2: Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de título universitario de Grado y en aquellos supuestos en que la ley exija otro título universitario.
- Grupo B: Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso. Subgrupo C1: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller o Técnico.
- Subgrupo C2: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Analizando la tabla se observa que los grupos donde se encuentra la mayor parte de la plantilla son el C1 y el C2, donde se encuentra más de la mitad del personal del Ayuntamiento.

En el grupo C2, encontramos que un 41% de sus integrantes son mujeres y un 59% son hombres, representando en total un 34% de la plantilla. Este mismo porcentaje de la plantilla corresponde también al grupo C1, formado en un 30% por mujeres y en un 70% por hombres. En un nivel superior, se encuentra el grupo B, constituido por mujeres y representando sólo un 1% de la plantilla total. El grupo A2, representa un 18% de la plantilla y está formado por un 55% de mujeres y un 45% de hombres. Por último, el grupo A1 que es el más alto dentro de un Ayuntamiento, representa el 13% de la plantilla y se compone en un 71% de mujeres y en un 29% de hombres. De acuerdo con estos datos, podemos concluir que la presencia de mujeres en los distintos grupos del Ayuntamiento, cumple con el principio de igualdad, siendo además mayor la presencia de mujeres en los grupos superiores (A1, A2 y B), y menor en los grupos inferiores (C1 y C2) donde la presencia de hombres es mucho mayor.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por Complemento de destino

Distribución de la plantilla por Grupo						
Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%Total
Nivel 10-12	1	25	3	75	4	
Nivel 13-16	2	10	19	90	21	
Nivel 17-22	30	44	38	56	68	
Nivel 23-25	7	54	6	46	13	
Nivel >26	17	65	9	35	26	

El complemento de destino es el complemento económico que corresponde al nivel del puesto de trabajo que se desempeña o que se haya consolidado. De acuerdo con la tabla, observamos que de la plantilla que recibe un menor complemento de destino, de nivel 10 a 12, un 25% son mujeres y un 75% son hombres, representando un 3% de la plantilla total del Ayuntamiento. En el siguiente nivel se encuentra la plantilla que recibe un complemento de destino de nivel 14 a 16, compuesto en un 10% de mujeres y en un 90% de hombres, y constituyendo un 16% de la plantilla total. En el complemento de destino de nivel 18 a 22, encontramos a la mayor parte de la plantilla, un 52%, constituido por un 44% de mujeres y un 52% de hombres. En el siguiente nivel, de 23 a 25 encontramos que un 54% son mujeres y un 46% son hombres, representando un 9% del total. Por último, la plantilla que recibe un complemento de destino de nivel superior a 26, supone un 20% de la plantilla total y se compone en un 65% de mujeres y en un 35% de hombres.

Resumiendo, los datos, se observa que existe paridad en los distintos niveles de complemento de destino, siendo además superior el número de mujeres que reciben el nivel más alto, al contrario que en el nivel más bajo donde el número de hombres es mucho mayor al de mujeres.

b. Movimientos de personal

Tabla 8: Incorporaciones y bajas año 2021

Incorporaciones y bajas										
Incorporaciones						Bajas				
Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
17	50	17	50	34	6	70	3	30	9	

Conforme a la tabla de incorporaciones y bajas del último año, se comprueba que el número total de incorporaciones al Ayuntamiento ha sido de 34, siendo la mitad de ellas mujeres y la otra mitad hombres. En cuanto al número de bajas, ha habido 9, siendo 6 de mujeres frente a 3 de hombres, habiendo el doble de bajas de mujeres que de hombres. Por tanto, concluimos que en el último año ha habido paridad en la contratación de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Palma del Río. En el caso de las bajas, han sido mayores en el caso de las mujeres, por lo que habría que buscar la forma de disminuir estas cifras.

Tabla 9: Incorporaciones del último año según tipo de contrato

Incorporaciones del último año según tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Laboral	13	59	9	41	22
Personal Funcionario	3	30	9	70	12
TOTAL	16		18		34

Analizando las incorporaciones a la plantilla del Ayuntamiento según el tipo de contrato, se observa que la mayoría son de personal laboral, siendo el porcentaje de mujeres de un 59% frente a un 41% de hombres. Respecto al personal funcionario, un 30% de las incorporaciones han sido de mujeres frente a un 70% de hombres, siendo tres veces mayor el porcentaje de hombres. Habría por tanto que incidir en la contratación de mujeres que formen parte del personal funcionario de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río.

c. Responsabilidades familiares

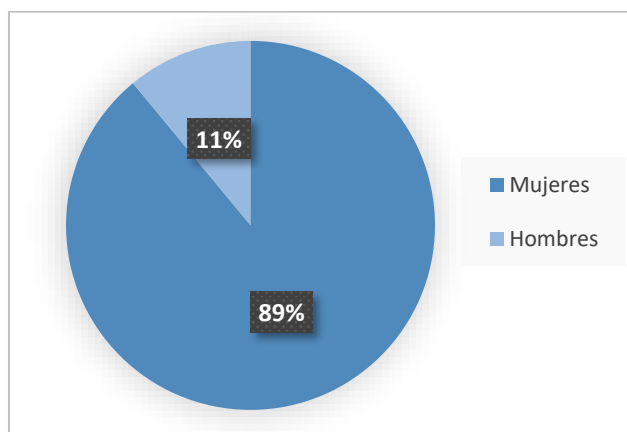
Tabla 10: Responsabilidades familiares: número de hijas/os

Nº hijas/os	% Mujeres	%Hombres	% Total
0	15	8	23
1	20	8	28
2	37	4	41
3 o más	8	0	8
TOTAL	65%	12%	

Observando el número de hijas e hijos del personal del Ayuntamiento, se comprueba que un 23% de la plantilla no tiene hijas ni hijos, de ese porcentaje un 15% son mujeres y un 8% son hombres. Un 28% de la plantilla tiene una hija o hijo, siendo un 20% mujeres y un 8% hombres. La mayor parte de la plantilla tiene 2 hijas o hijos, representando un 41% de la plantilla total, siendo un 37% mujeres y un 4% hombres. Por último, un 8% de la plantilla, todas mujeres, tiene 8 hijas/os. Observando estos datos concluimos que un 65% de las mujeres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río tienen al menos una hija o un hijo, frente al 12% de hombres que también

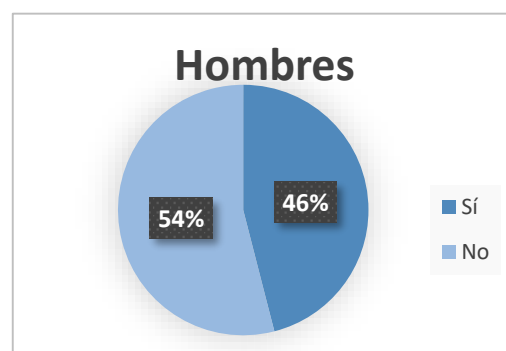
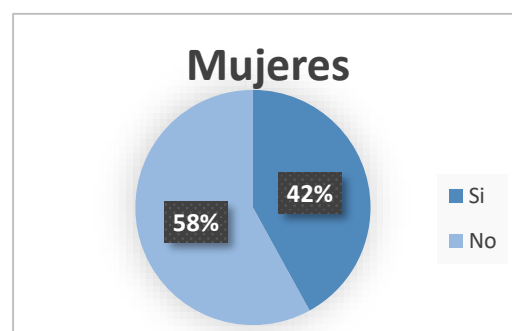
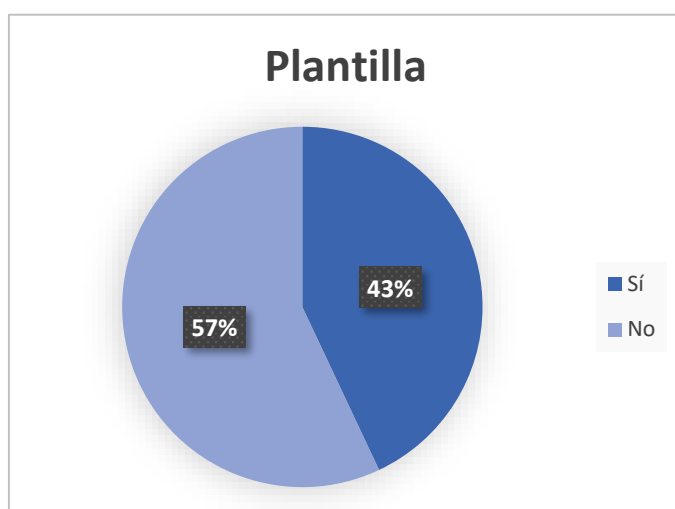
presentan esta situación. Destacando además que en el caso de una de las mujeres que tiene dos hijas/os, una/o presenta discapacidad.

Gráfico 2: Responsabilidades familiares: Personas dependientes a su cargo



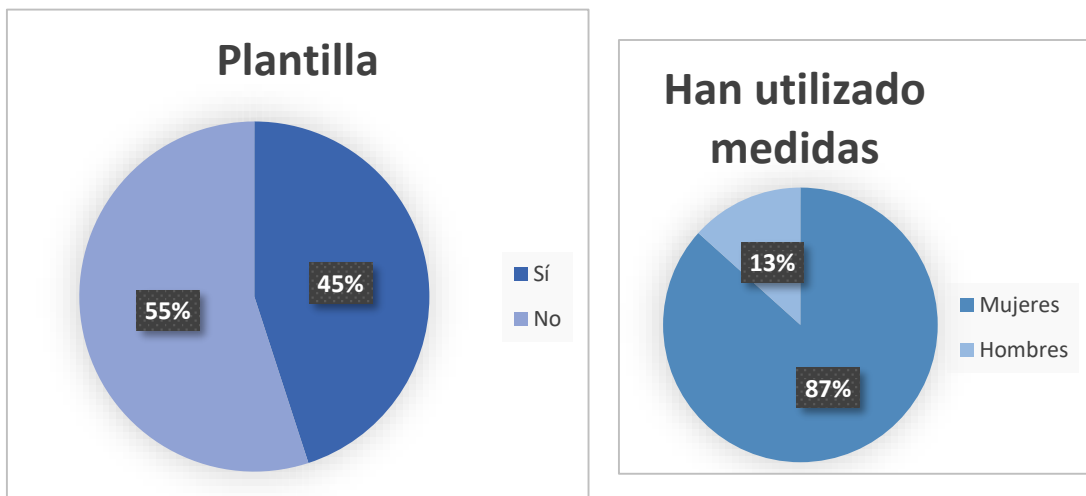
Como observamos en el gráfico, del total de la plantilla que posee personas dependientes a su cargo, un 89% son mujeres, que suelen tener mayoritariamente una persona a su cargo, y el 11% son hombres con una persona a cargo.

Gráficos 3, 4 y 5: Conocimiento de las Medidas de Conciliación Familiar



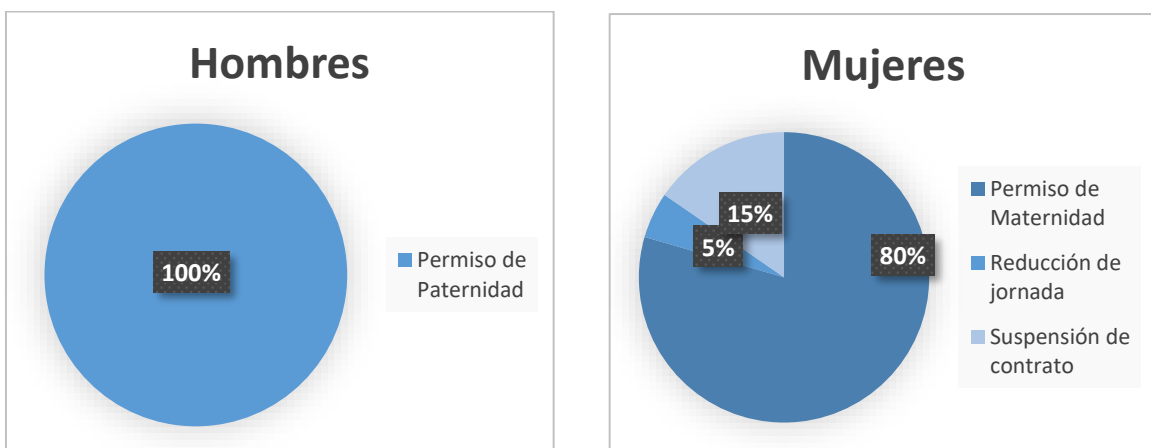
De acuerdo a los gráficos anteriores, del total de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río, sólo el 43% afirma conocer bien las medidas de conciliación familiar, el restante 57% afirma que no las conoce o que no las conoce bien. Separando a la plantilla por sexos, observamos que de las mujeres, sólo el 42% conoce bien estas medidas, y sólo el 46% de los hombres.

Gráficos 6 y 7: Uso de las Medidas de Conciliación Familiar



De acuerdo con los gráficos, del total de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río, sólo el 45% han usado alguna vez una o varias medidas de conciliación familiar. Dentro del personal que ha utilizado alguna medida, encontramos que en un 87% son mujeres y el otro 13% restante son hombres.

Gráficos 8 y 9: Medidas de conciliación utilizadas



Tal y como se observa en los gráficos, los hombres que han utilizado una medida de conciliación familiar sólo han hecho uso del permiso de paternidad. Las mujeres, en cambio, utilizan la mayoría también el permiso de maternidad, pero algunas también recurren a la suspensión de contrato y a la reducción de jornada.

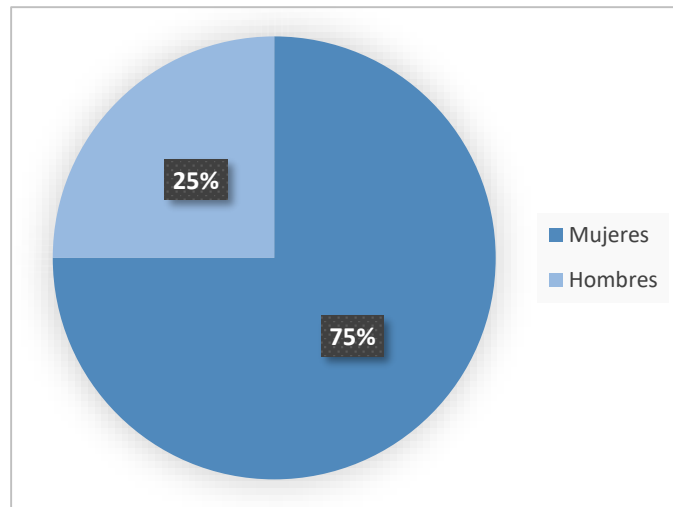
d. Promoción y formación

Tabla 11: Formaciones del último año

Denominación cursos	% Mujeres	% Hombres	% Total
1.Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	4	0	4
2.Formación en Violencia de Género	0	0	0
3.Otras formaciones	30	4	34
TOTAL	34	4	38

Cuando preguntamos a la plantilla del Ayuntamiento sobre las formaciones que han recibido, observamos que sólo un 38% de la plantilla ha recibido alguna formación, y de ese 38%, un 34% han sido relacionadas con su puesto de trabajo o una formación en prevención de riesgos laborales. Además, de ese 34% un 30% son mujeres y un 4% son hombres. En cuanto a formaciones relacionadas con género, sólo un 4% de la plantilla ha recibido alguna, siendo este 4% mujeres que además han buscado ellas mismas recibir estas formaciones. Resulta necesario entonces incidir en que la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río reciba más formaciones en igualdad.

Gráfico 10: Promoción



Tal y como se observa en el gráfico, el número de mujeres que han promocionado dentro del Ayuntamiento de Palma del Río, es tres veces mayor al número de hombres que han promocionado. Por tanto, podemos afirmar que en el Ayuntamiento de Palma del Río se fomenta la promoción de las trabajadoras.

4.2. Aspectos cualitativos

1. SELECCIÓN

El Ayuntamiento de Palma del Río inicia procesos de selección y contratación de personal en función de diferentes circunstancias:

- Para cubrir puesto de trabajo por jubilación del o de la titular del puesto
- Para cubrir puesto de trabajo por incapacidad temporal de larga duración del o de la titular del puesto
- Para el desarrollo y ejecución de diferentes programas, proyectos, planes y subvenciones con carácter temporal

El sistema de candidaturas utilizado es el Reglamento y Legislaciones vigente en cuanto a contratación de personal para administraciones públicas.

Los artículos 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 91.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establecen que la selección de todo el personal ya sea funcionario, ya laboral, debe realizarse de acuerdo con la correspondiente oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso -oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, establece las reglas básicas y los programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local. Por último, también debe basarse en 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.

Los procedimientos de selección se regirán por las bases de convocatoria que apruebe el Órgano correspondiente de la Corporación para cada una de las Escalas, subescalas y clases de funcionarios. Deberán integrar lo dispuesto en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Que establece en su Título I relativo al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, en el Artículo 5 referido a la igualdad de trato y

de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. También establece que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

La Presidenta de la Corporación, una vez publicada la oferta de empleo público en el «Boletín Oficial del Estado» o en el de la Provincia, y dentro del plazo legalmente establecido, procederá a convocar las pruebas selectivas. Las convocatorias respectivas determinarán el número y características de las plazas que deban ser provistas, con referencia a las bases aprobadas por el Pleno, especificando las que sean de promoción interna.

La resolución de las pruebas selectivas y los correspondientes nombramientos deberán efectuarse por el Presidente de la Corporación de acuerdo con la propuesta del Tribunal, que tendrá carácter vinculante sin que, en ningún caso, pueda aprobarse ni declararse que ha superado las pruebas selectivas un número de aspirantes superior al de las plazas convocadas.

2. FORMACIÓN

Actualmente no existe ningún Plan de Formación específico en el Ayuntamiento de Palma del Río. Sin embargo, tal y como establece la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Título III sobre los derechos y deberes de los empleados, en concreto, en su artículo 14, es un

derecho de las trabajadoras y los trabajadores la formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

El art. 60 Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula la fijación de acciones positivas en las actividades de formación, de la siguiente manera: Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Por ello, el Ayuntamiento colabora con distintos organismos públicos que ofrecen formaciones específicas y los ponen a disposición de la plantilla del Ayuntamiento. Reciben la información a través de una lista de correo específica para formaciones, y pueden de forma voluntaria decidir en qué formación quieren participar, de forma gratuita. Algunas personas, en función del proyecto para que han sido contratadas, reciben formación específica para el correcto desarrollo del mismo.

Las formaciones se realizan tanto de forma online como presencial. Las formaciones presenciales se suelen realizar en el emplazamiento de la entidad que las imparte, por lo que los empleados deben trasladarse hasta allí para recibirlas. Las formaciones online por otro lado se realizan desde cualquier parte ya que sólo requieren un ordenador con conexión a internet. El horario de la mayoría de actividades suele coincidir con el horario laboral, pero dependen de la entidad que lo organiza, aun así, aunque se realicen fuera del horario laboral contabilizan como horas laborales.

Aunque la mayor parte de las formaciones suelen ser voluntarias, algunas pueden ser obligatorias, cuando se consideran necesarias para el desarrollo de la actividad laboral o para la seguridad de la plantilla, como por ejemplo la formación en prevención de riesgos laborales. Aun así, en todas las formaciones se aconseja la asistencia.

Respecto a la participación de hombres y mujeres, de acuerdo a los resultados obtenidos en los cuestionarios, se puede afirmar que las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Palma del Río, reciben más formaciones que los hombres, porque participan más en las formaciones voluntarias relacionadas con su puesto de trabajo. Aun así, la mayor parte de la plantilla del Ayuntamiento no ha recibido formaciones no relacionadas con su puesto de trabajo o con su seguridad, y prácticamente ninguno ha recibido formación en igualdad de género. Tampoco existe diferenciación en la oferta formativa según el sexo, toda la formación que se imparte es tanto para hombres como para mujeres.

3. PROMOCIÓN

El título III de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su Capítulo I relativo a los derechos de los empleados públicos, que las trabajadoras y los trabajadores públicos tienen derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación (Artículo 14).

Esta misma Ley establece en el Capítulo II, relativo al derecho a la carrera profesional y a la promoción interna de las y los empleados públicos, que los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional (Artículo 16). La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

La promoción puede ser en las siguientes modalidades: a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto. c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un

cuerpo o escala de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18. d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18. Además, los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.

El Ayuntamiento debe seguir también lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Artículo 5: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Establece además que con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

El título III de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su Artículo 16, que las y los trabajadores públicos tienen derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y también a las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

Además, la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su título IV, Capítulo II, los derechos de

conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los empleados públicos:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Además, desde el Ayuntamiento de Palma del Río, a través de diferentes negociaciones con Sindicatos y Representantes de trabajadoras y trabajadores, se establecen una serie de mecanismos que contribuyen a la ordenación del tiempo libre y favorecer la conciliación. Estos mecanismos se encuentran recogidos en la Instrucción nº 1/2019, por la que se fijan los criterios de disfrute de las vacaciones, permisos y licencias, jornada y horarios de trabajo del personal al Servicio del Ittre. Ayto. De Palma del Río y de sus Organismos Autónomos.

Aunque cada vez más es paritario el disfrute de estos mecanismos, aún hoy día son solicitados y disfrutados por un porcentaje mayor de mujeres que de hombres.

5. COMUNICACIÓN

Desde el Ayuntamiento de Palma del Río se mantiene un canal de comunicación a través de correo electrónico. Este canal se realiza de manera directa entre empleadas y empleados y sus responsables políticos, y también de manera global, existiendo canales de mailings generalizados que llegan al unísono a todas y todos las empleadas y empleados.

Además, a través del sistema informático interno, se establecen sistemas de notificaciones y comunicaciones que están al alcance personal de cada técnica o técnico, en función de a quién va destinada la comunicación.

Por otro lado, existe un canal de comunicación generalizado tanto para personal como para políticos y cualquier ciudadana o ciudadano, a través del cual se hace registro de entrada de cualquier solicitud, la cual se deriva a la delegación y empleada o empleado correspondiente, y se procede a la tramitación de la misma.

Cabe destacar que en el último año se han realizado campañas muy diversas, informando sobre las diferentes actividades y actuaciones que desde el Ayuntamiento se llevan a cabo y que repercuten tanto a la ciudadanía en general como a su plantilla. Además, en el año 2021, se lleva a cabo una campaña específica relacionada con género, en la cual se informa a través de cartelería y trípticos, de los diferentes recursos con los que las mujeres cuentan en caso de violencia de género, incluyendo teléfonos y espacios a los que acudir. Esta difusión se lleva a cabo en cada una de las delegaciones del Ayuntamiento de Palma del Río, así como se reparte la misma información en otros espacios públicos y privados de la localidad, donde normalmente acuden mujeres.

Contando esta y otras actuaciones, puede considerarse que el Ayuntamiento transmite una imagen de respeto ante los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su comunicación habitual.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Desde el Ayuntamiento de Palma del Río nunca se ha llevado a cabo ningún estudio o diagnóstico para detectar posibles situaciones de acoso, aunque está presente la necesidad del mismo para poder poner en marcha un Plan de medidas concretas contra el acoso sexual y/o por razón de género dentro del ámbito laboral en su plantilla.

Estas medidas irán encaminadas a fomentar canales de acceso a la prevención del acoso y de apoyo y tratamiento a las víctimas del mismo.

7. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Desde el Ayuntamiento de Palma del Río se llevan a cabo diferentes medidas concretas dirigidas a mujeres en situación o riesgo de exclusión social, sobre todo desde las Delegaciones de Igualdad y Bienestar Social, ya que son las que tienen contacto más directo con este colectivo.

Estas medidas abarcan desde una atención y acogida inicial, hasta un acompañamiento social y psicológico que facilite su inclusión social, pasando por planes de empleo, talleres y cursos que mejoren sus condiciones sociales, familiares y económicas.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

a. Objetivo general

Incorporar el enfoque de género, aplicándolo de un modo transversal en todos sus ámbitos de actuación y en su modelo de gestión para de este modo promover la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la organización y funcionamiento del Ayuntamiento de Palma del Río

b. Objetivos específicos

- Garantizar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a través del fomento de las mismas oportunidades profesionales, de promoción y retribución
- Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal futuros.
- Incorporar la perspectiva de género en planes de empleo
- Establecer un Plan de Formación en Igualdad para toda la plantilla del Ayuntamiento
- Crear medidas de conciliación adaptadas a las necesidades del personal.
- Garantizar la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral
- Promover una imagen de ayuntamiento comprometido con la igualdad de género y oportunidades entre mujeres y hombres
- Formalizar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en cada una de las publicaciones y otros medios de difusión de las actuaciones del ayuntamiento, así como en la redacción de todo su material (subvenciones, convenios, proyectos, programas, planes, memorias...)
- Garantizar la prevención y atención del acoso por razón de sexo o sexual
- Promover el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades
- Potenciar la ausencia de discriminación por razón de sexo

6. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

6.1. Acciones a implantar

Teniendo en cuenta los objetivos anteriormente mencionados, van a establecerse una serie de medidas orientadas a implantar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de este Ayuntamiento, todas ellas basándose en los objetivos desarrollados y en las situaciones detectadas a través del diagnóstico.

6.2. Áreas de actuación y acciones

El Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Palma del Río** se estructura en **siete áreas o ejes de actuación** en los cuales se basan los contenidos de dicho plan.

Para cada una de estas áreas se recogen una serie de medidas a implantar para mejorar la situación de la entidad en cuanto a igualdad de oportunidades y de este modo cumplir con los objetivos establecidos.

Las áreas de actuación son las siguientes:



6.2.1.Descripción detallada de cada acción

1. Personal

ACCIÓN	Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones referentes a las oportunidades profesionales
OBJETIVO/S	Garantizar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a través del fomento de las mismas oportunidades profesionales, de promoción y retribución

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1.Elaboración de un modelo que recoja los criterios de promoción en el que se incluya la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad - Representantes empleados y empleadas 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de criterios elaborado - Modelo revisado y ejecutado con perspectiva de género
1.2.Revisión y corrección de la descripción de los puestos de trabajo y sistema de clasificación profesional con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Documento modificado de RPT

	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico/a elegido para esta labor 		
1.3. Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla, utilizando un lenguaje no sexista en la descripción de los puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Equipo técnico elegido para la labor 		<ul style="list-style-type: none"> - Difusiones de las ofertas de promoción
1.4. Elaboración de un Modelo de Procedimientos de Selección que garanticen el principio de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Equipo técnico asignado para esta labor 		<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de procedimientos de selección
1.5. Formación en género específica para las personas encargadas de valorar e intervenir en los procesos de promoción	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la formación - Cuestionario de evaluación de la formación
1.6. Creación de un Modelo de Análisis de la Retribución y los Complementos Salariales con perspectiva de género y ejecutarlo periódicamente	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de Análisis de Retribuciones y Complementos Salariales

1.7. Fomento de la participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a la promoción profesional	- Delegación de Personal	- Humanos	- Nº de mujeres participantes en estas formaciones
--	--------------------------	-----------	--

2. Acceso al Empleo

ACCIÓN	Introducción de la perspectiva de género en los procesos de selección
OBJETIVO/S	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal futuros. - Incorporar la perspectiva de género en planes de empleo

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección	- Delegación de Personal	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de proceso de selección de personal creado con perspectiva de género - Nº de procesos de selección en los que se ha incorporado la perspectiva de género - Porcentaje de personas contratadas bajo la incorporación de la perspectiva de género
2.2. Sensibilizar sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a las personas que intervienen en los procesos de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad 	Humanos	- Las personas que se encargan de los procesos de selección están sensibilizadas con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
2.3. Favorecer el acceso en puestos de trabajo a mujeres desempleadas, en situación de	- Delegación de Personal	Humanos	- Número de mujeres con estas características contratadas

vulnerabilidad o víctimas de violencia de género mediante contratos eventuales	- Instituto Municipal de Bienestar Social		
2.4. Incorporación en las ofertas de empleo el “requisito prioritario” referente a méritos en formación de igualdad de género	- Delegación de Personal	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de ofertas de empleo con los requisitos - Porcentaje de nuevas contrataciones que cumplen el requisito de formación en igualdad
2.5. Añadir a los temarios de acceso a la plantilla del personal del Ayuntamiento de Palma del Río temas relacionados con el género y la igualdad	- Delegación de Personal	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Número de temas relacionados con la igualdad y el género incluidos en los temarios de acceso

3. Formación

ACCIÓN	Elaboración de un Plan de Formación en Igualdad
OBJETIVO/S	Establecer un Plan de Formación en Igualdad para toda la plantilla del Ayuntamiento

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1. Elaboración y ejecución de un Plan de Formación en Igualdad de Género que incluya un itinerario formativo basado en Igualdad de Género y Oportunidades, Violencia de Género, Prevención y Detección del Acoso Sexual en el Trabajo... tanto a nivel general, como adaptado a las necesidades, circunstancias y colectivo objeto de intervención según cada Delegación	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación diseñado y desarrollado - Porcentaje de formaciones realizadas según el Plan diseñado
3.2. Desarrollo de formación específica sobre seguimiento del Plan de Igualdad para las	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación llevada a cabo - Nº de personas que participan en la formación

personas encargadas del cumplimiento del mismo			- Cuestionario de evaluación de la formación
3.3. Incluir en la formación en prevención de riesgos laborales a toda la plantilla, la perspectiva de género	- Delegación de Personal	- Humanos	- Formación llevada a cabo - Nº de personas que reciben este tipo de formación

4. Conciliación y ordenación del tiempo libre

ACCIÓN	Creación de un paquete de medidas específicas de conciliación y ordenación del tiempo libre e información a los y las trabajadoras del mismo
OBJETIVO/S	Crear medidas de conciliación adaptadas a las necesidades del personal

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Creación de un documento específico que recoja todas las medidas de conciliación y ordenación del tiempo libre	- Delegación de Personal	Humanos	- Elaboración de este documento
4.2. Difusión del documento que recoja todas las medidas específicas en materia de conciliación entre todo el personal del Ayuntamiento, así como las medidas establecidas en la Ley de Conciliación	- Delegación de Personal	Humanos	- Difusión y método de la misma de este documento
4.3. Siempre que coincida con la jornada de trabajo, tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en	- Delegación de Personal	Humanos	- Nº de permisos solicitados a tal fin

<p>los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo</p>			
<p>4.4. Desarrollo de un permiso por nacimiento para la madre biológica de dieciséis semanas, de las cuales seis semanas inmediatas al momento posterior del parto serán de descanso obligatorio e ininterrumpidas a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre. Este permiso se amplía en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada progenitor</p>	<p>- Delegación de Personal</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>
<p>4.5. Desarrollo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, de una duración de</p>	<p>- Delegación de Igualdad</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>

dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.			
4.6. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, por un periodo de dieciséis semanas, de las cuales seis serán obligatorias ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto y disfrutadas a jornada completa. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada progenitor en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples	- Delegación de Igualdad	Humanos	- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden
4.7. Considerar como justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los diferentes organismos y entes implicados en la valoración, las faltas de asistencia totales o parciales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género	- Delegación de Personal	Humanos	- Nº de faltas justificadas por este motivo

<p>4.8. Tener en cuenta la aceptación de la reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario</p>	<p>- Delegación de Personal</p>	<p>Humano</p>	<p>- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>
<p>4.9. Desarrollar las acciones pertinentes en consenso con empleados y empleadas y representantes sindicales referentes a los permisos por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses</p>	<p>- Delegación de Personal</p>	<p>Humano</p>	<p>Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>
<p>4.10. Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, por el plazo máximo de un mes</p>	<p>- Delegación de Personal</p>	<p>Humano</p>	<p>- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>
<p>4.11. Concesión de máximo de 15 horas al año por persona, incluido desplazamiento tanto fuera como dentro de la localidad de residencia por acompañamiento a consulta médica, tratamientos o pruebas médicas de cónyuge e</p>	<p>- Delegación de Personal</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden</p>

hijos/hijas mayores de edad, ascendiente en primer grado por consanguinidad			
4.12. Concesión de máximo 6 horas al año, incluido desplazamiento tanto fuera como dentro de la localidad, para asistencia a tutorías de centros educativos de hijos/as menores de edad. Esta concesión se ampliará a máximo de 12 horas en caso de familia numerosa	- Delegación de Personal	Humanos	- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden
4.13. Permiso para ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable a los y las empleados y empleadas que tengan hijos o hijas con discapacidad, para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social	- Delegación de Personal	Humanos	- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden
4.14. Concesión de permiso retribuido por estado de gestación a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la	- Delegación de Personal	Humanos	- Nº de solicitudes de este permiso que solicitan y se conceden

semana 35 de embarazo hasta la fecha del parto.			
4.15. Creación de un reglamento que regule el teletrabajo para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Palma del Río	<ul style="list-style-type: none">- Delegación de Personal- Delegación de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none">- Creación de un reglamento regulador del teletrabajo

5. Comunicación

ACCIÓN	Inclusión del compromiso con la igualdad de oportunidades en cada una de las formas de comunicación de la entidad
OBJETIVO/S	<ul style="list-style-type: none"> - Formalizar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en cada una de las publicaciones y otros medios de difusión de las actuaciones del ayuntamiento, así como en la redacción de todo su material (subvenciones, convenios, proyectos, programas, planes, memorias...) - Promover una imagen del Ayuntamiento comprometido con la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1. Utilización de un lenguaje no sexista en cualquier documento realizado desde la entidad (comunicados, notas de prensa, impresos y formularios, elaboración de programas y proyectos...)	- Todas las Delegaciones	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los documentos son realizados con lenguaje no sexista - Nº de documentos con lenguaje no sexista elaborados
5.2. Difusión del Plan de Igualdad tanto dentro como fuera de la entidad, a través de medios de comunicación, electrónicos y en formato papel, para garantizar el acceso al mismo de todos	- Técnico o Técnica encargado o	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Igualdad Difundido - Nº de medios en los que se ha dado difusión al Plan de Igualdad

	encargada de comunicación		
5.3. Inclusión en la memoria anual de un apartado específico referente al Plan de Igualdad, en el que se haga referencia a su estado de ejecución, actuaciones implantadas... Y de todos los protocolos y planes específicos incluidos dentro del plan	- Todas las Delegaciones	Humanos	- Apartado referente al Plan de Igualdad incluido en la memoria anual - Nº y tipo de referencias sobre el Plan de Igualdad incluidas en la memoria anual
5.4. Creación de una sección específica que incluya todas las actuaciones en este ámbito que se realizan desde el Ayuntamiento y todas sus delegaciones en la Web del Ayuntamiento	- Técnico o Técnica encargado o encargada de comunicación	Humanos	- Creación de esta sección - Nº de actuaciones incluidas en esta sección de manera anual
5.5. Elaboración de un manual que facilite el uso de un lenguaje no sexista a todos y todas los empleados y empleadas de este Ayuntamiento	- Delegación de Personal - Delegación de Igualdad	Humanos	- Creación de este manual

6. Prevención del acoso

ACCIÓN	Elaboración de un protocolo que regule las actuaciones para prevenir el acoso por razón de sexo o sexual
OBJETIVO/S	Garantizar la prevención y atención del acoso por razón de sexo o sexual

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Creación de un protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Documento elaborado - Nº de medidas implantadas dentro del protocolo
6.2. Difusión del protocolo entre la plantilla de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Técnico o técnica de comunicación 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo difundido - Nº de personas de la plantilla a los que se les hace llegar el protocolo
6.3. Inclusión dentro del Plan de Formación, actuaciones dirigidas a formar en la prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Humanos - Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación realizada - Nº de personas de la plantilla que han recibido la formación

del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral	- Delegación de Igualdad		- Cuestionario de evaluación de la formación
6.4. Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y protocolos de denuncia de casos de acosos sexual y por razón de sexo o género en el ámbito laboral	- Delegación de Personal - Delegación de Igualdad	- Humanos	- Nº de campañas llevadas a cabo - Nº de personas que solicitan información a través de estas campañas

7. Cultura del Ayuntamiento

ACCIÓN	Integrar la perspectiva de igualdad de género en la organización cultural de la entidad
OBJETIVO/S	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad de Oportunidades - Potenciar la ausencia de discriminación por razón de sexo

MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Incorporar la perspectiva de género en todos y cada uno de los ámbitos en los que tiene competencia el Ayuntamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Todas las Delegaciones 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva de género incorporada
7.2. Creación de una Comisión de Igualdad, encargada de aplicar, hacer seguimiento y evaluar este Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de Personal - Delegación de Igualdad - Representantes de los y las trabajadores y trabajadoras 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad Creada

7.3. Informar y dar difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla de la entidad	- Delegación de Personal	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - El Plan de Igualdad se difunde en la plantilla - Nº de personas a las que les llega el Plan
7.4. Utilización de materiales no sexistas en todas las actividades y actuaciones del Ayuntamiento (en cursos, fotografías, publicaciones, actividades...)	- Todas las delegaciones	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales que respetan la Igualdad de Género - Nº de actuaciones realizadas con materiales no sexistas
7.5. Informar a las entidades públicas y privadas con las que se tiene colaboración, convenios o de las que se recibe financiación de la existencia del Plan de Igualdad	- Todas las delegaciones	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Las entidades son informadas del Plan de Igualdad - Nº de entidades que son informadas de la existencia del Plan del Plan de Igualdad
7.6. Exigir a todas las entidades públicas o privadas que según la Ley estén obligadas a tener Plan de Igualdad en su empresa, entidad o asociación, la existencia del mismo para realizar contratos, colaboraciones o convenios	- Todas las delegaciones	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas, entidades y asociaciones con las que se trabaja y que tienen Plan de Igualdad Incorporado

7. GESTIÓN DEL PLAN

Este Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años a contar desde el momento en el que se procede a la grabación del mismo dentro del registro pertinente creado para tal fin.

Para poder desarrollar el Plan con la mayor eficacia y eficiencia posible, se crea una Comisión de Igualdad, que estará formada por el Alcalde o Alcaldesa, el Concejal o Concejala Delegado/a de Personal, el Concejal o Concejala Delegado/Delegada de Igualdad, el Concejal o Concejala Delegado/Delegada de Bienestar Social y 4 representantes de empleados y empleadas designados por la Mesa de Negociación. Esta Comisión será la responsable de revisar la aplicación de cada una de las medidas del Plan, así como de realizar los informes de evaluación anuales y final para evaluar el grado de cumplimiento de las acciones llevadas a cabo con respecto a los objetivos planteados.

La participación en la Comisión de Igualdad requiere que las personas que forman parte de ella lo hagan de forma voluntaria y que al menos tengan una formación básica en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Las funciones de los miembros de la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Vigilar cada una de las medidas que se van implantando para asegurar que se cumplen los objetivos del Plan.
- Garantizar el seguimiento y evaluación del Plan.
- Reunirse al menos una vez al año para realizar seguimientos y evaluaciones referente a la ejecución de las acciones.
- Informar a las y los miembros de la plantilla de cada una de las actuaciones que se están desarrollando de forma continua.

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Este Plan de Igualdad cuenta con una evaluación o diagnóstico inicial sobre las características y situación de la plantilla del Ayuntamiento de Palma del Río con respecto a la Igualdad entre Mujeres y hombres.

De este diagnóstico surge la necesidad de la elaboración de un Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres que sirva para paliar determinadas situaciones detectadas.

Una vez elaborado el Plan, el mismo tendrá una serie de evaluaciones basadas en el seguimiento anual de las actuaciones, que concluirán una evaluación final, las cuales recogen los aspectos positivos y negativos, y mejoras continuas a través de informes.

8.1. Evaluación de resultados. Indicadores

La Comisión de Igualdad es la encargada de elaborar la evaluación de resultados a través de la redacción de informes de los seguimientos realizados al mismo de manera anual, que concluirán con la evaluación final.

De este modo, a final de cada año, se realiza un informe de evaluación final que recoge aquellas directrices que pueden ser consideradas a mejorar para los años consecutivos del Plan y las desviaciones que se están produciendo dentro del desarrollo del mismo y cómo solventarlas.

Para finalizar, se realiza un Informe de Evaluación Final que sirve de orientación para la redacción del siguiente Plan de Igualdad.

8.2. Evaluación de proceso

La evaluación del proceso se lleva a cabo a través de un seguimiento exhaustivo de cada una de las actuaciones y medidas que se incluyen en el Plan de Igualdad de la Entidad.

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se atiende a los indicadores diseñados para cada una de las actuaciones del mismo, para así

reflejar las medidas realizadas y las que quedan por realizar a lo largo de la temporalización del Plan, así como su eficacia, eficiencia y utilidad.

Para que el seguimiento sea lo más exhaustivo posible, se creará un documento base por parte de la Comisión de Igualdad, en el que se recoja el grado de cumplimiento de los indicadores.

Por lo tanto, todos los informes, tanto de seguimiento como de evaluación, medirán:

- El conocimiento interno y externo de las medidas implantadas
- Utilidad de las medidas que se están desarrollando
- Satisfacción de la plantilla con respecto a las actuaciones que se llevan a cabo
- Mejoras a implantar en cada una de las medidas aplicadas o por aplicar

8.3. Evaluación de impacto

Al finalizar el Plan, en el último trimestre del mismo, se lleva a cabo una evaluación final que recoge, a través de diferentes métodos e instrumentos (informes, fichas, actas de reuniones, entrevistas, observaciones, informes de seguimiento, evaluaciones anuales...) los resultados que el Plan ha tenido a lo largo de su aplicación, es decir, los cambios visibles la plantilla del Ayuntamiento con respecto a la mejora de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres dentro de la misma.

Con la elaboración de dicho informe de evaluación, se puede comprobar el impacto que las medidas aplicadas han tenido en la empresa, y proceder a mejorar aspectos que han supuesto una debilidad en la elaboración del II Plan.

1.6	Creación de un Modelo de Análisis de la Retribución y los Complementos Salariales con perspectiva de género y ejecutarlo periódicamente				■										
1.6	Fomento de la participación de mujeres en acciones formativas vinculadas a la promoción profesional			■			■				■				■

10. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

En la elaboración de este Plan han participado los diferentes agentes de representación legal de los y las trabajadoras.

Para ello, se les presentan cada una de las actividades del Plan y se les ofrece un período de aportación de actuaciones al mismo, siendo uno el único sindicato en ofrecer nuevas medidas a añadir.

Posteriormente, una vez finalizado el desarrollo de las medidas, se presenta este Plan en Mesa de Negociación, donde se trabaja con los representantes legales de los y las trabajadoras del Ayuntamiento de Palma del Río el conocimiento íntegro del Plan y se procede a su aprobación para posteriormente ser aprobado en Comisión de Bienestar Social y finalmente en Pleno Ordinario de Febrero.

Una vez el Plan es aprobado por Mesa de Negociación, en esta misma mesa se escogen los 4 representantes de los y las trabajadoras que van a formar parte de la Comisión del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palma del Río.

11. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RÍO

La composición de la Comisión del Plan de Igualdad de Palma del Río se aprueba en Mesa de Negociación el día 11 de febrero de 2022, siendo finalmente una composición paritaria, con igual número de componentes de representantes políticos que de representantes de los trabajadores, y quedando recogida esta composición en un documento adicional que sirve de Reglamento para el Funcionamiento de la Comisión del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palma del Río.

Los y las representantes de los y las trabajadoras elegidos para formar parte de esta Comisión han sido:

- Sonia Fernández Ruiz
- Davinia Muñoz Egea

- José Carlos López Caraballo
- Florentina Sánchez Márquez

Los y las representantes de los y las políticos que forman parte del Equipo de Gobierno actual elegidos para formar parte de esta Comisión han sido:

- Esperanza Caro de la Barrera Martín, Alcaldesa del Ayuntamiento de Palma del Río
- Antonio Navarro Santiago, Concejal Delegado de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Palma del Río
- Ana Belén Santos Navarro, Concejala Delegada de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Palma del Río
- Jovanka Reyes Díaz, Concejala Delegada de Igualdad del Ayuntamiento de Palma del Río