



Ayuntamiento de Gerena

I Plan de Igualdad de  
Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

(2025-2029)



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

## ÍNDICE:

---

1. Presentación.....	2
2. Introducción .....	6
3. Fundamentación.....	8
3.1.Principios sustentadores .....	8
3.2.Marco normativo.....	10
3.3.Diagnóstico.....	20
4. Mapa de objetivos.....	26
5. Líneas estratégicas .....	34
5.1.Responsabilidad social corporativa.....	34
5.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección .....	55
5.3.Promoción y política retributiva .....	63
5.4.Formación.....	71
5.5.Comunicación inclusiva.....	95
5.6.Conciliación y corresponsabilidad.....	112
5.7.Salud laboral.....	126
5.8.Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género .....	143
6. Sistema de seguimiento y evaluación .....	162
7. Cronograma y vigencia .....	166



## 1. PRESENTACIÓN

---

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, responde al compromiso que tiene esta Corporación municipal con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, por el convencimiento de la efectividad de las políticas de igualdad y para dar respuesta al cumplimiento de la legalidad vigente. Tratándose de un principio fundamental para la gestión de los recursos humanos que trabajan en la organización al servicio de la ciudadanía.

Los requisitos de los planes de igualdad vienen definidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como "un conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres".

Este conjunto ordenado de medidas, adoptadas según el diagnóstico realizado en nuestro Ayuntamiento, nos facilitará conseguir su implantación, concretando a través de sus objetivos y marcando la hoja de ruta para hacer respetar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Con esta finalidad se adoptan, entre otras, las siguientes medidas relativas al acceso al empleo, comunicación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, salud laboral, conciliación corresponsable, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, tendrá una vigencia de 4 años para el periodo 2025-2029 y aborda las siguientes líneas estratégicas:

1. Responsabilidad social corporativa.
2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.
3. Promoción y política retributiva.
4. Formación.
5. Comunicación inclusiva.
6. Conciliación y corresponsabilidad.
7. Salud laboral.
8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.

El Plan contempla una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, medidas que han sido negociadas y acordadas con la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, representada legalmente por los trabajadores y las trabajadoras de este Ayuntamiento. Abarca a la totalidad de la plantilla, con carácter transversal implicando a todas las áreas de la gestión municipal.

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, plantea medidas a corto, medio y largo plazo que generarán una dinámica que nos permitirá:



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones y en los objetivos de la gestión de la Corporación.
- Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional y preservando la discriminación entre mujeres y hombres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso por razón de identidad sexual y acoso por razón de identidad y expresión de género.
- Eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Incorporar una política de comunicación y un lenguaje que fomente la igualdad.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación, para lo que ha constituido la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno, integrada por representantes de la dirección del Ayuntamiento y de la representación legal del personal laboral y funcionario.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Como Alcalde de Gerena, me comprometo a dar cumplimiento al Plan de Igualdad de este Ayuntamiento para garantizar la igualdad real y efectiva para avanzar hacia una sociedad más libre y justa.

Javier Fernández Gualda

Alcalde Presidente Ayuntamiento de Gerena



## 2. INTRODUCCIÓN

---

El Ayuntamiento de Gerena muestra su compromiso en materia de igualdad de oportunidades y de trato con la elaboración de este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, atendiendo además a la normativa reguladora en esta materia.

Así, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena responde a las indicaciones a las que alude la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como 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.

El propósito de este Plan es asegurar y controlar la erradicación de las posibles discriminaciones y brechas de género que puedan persistir de forma directa, indirecta o sutil dentro de su seno, así como valorar posibles mejoras que aseguren un espacio laboral igualitario y en equidad. De esta forma, busca promover que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres esté integrada dentro de la gestión de sus recursos humanos.

Este Documento recoge inicialmente la fundamentación que incluye los principios sustentadores, el marco normativo actualizado internacional, europeo, estatal y autonómico, que sirven de base para su elaboración.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Conjuntamente, expone de manera resumida la metodología y los principales resultados obtenidos en la elaboración del Diagnóstico previo de situación, que ha analizado la integración de la igualdad en los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos dentro de la propia Empresa.

A continuación, el Plan de Igualdad incorpora un mapa de objetivos que este Documento pretende cumplir, a través de una serie de medidas diferenciadas por las temáticas que, de forma tentativa, indica la legislación específica en la materia. Estas líneas estratégicas son responsabilidad social corporativa, acceso al empleo, reclutamiento y selección, promoción y política retributiva, formación, comunicación inclusiva, conciliación y corresponsabilidad, salud laboral y acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Estas medidas están diseñadas incluyendo el objetivo a cumplir, su desarrollo técnico, público objetivo, responsables y horizonte temporal. Asimismo, hemos elaborado un sistema específico de indicadores de procesos, resultados e impactos que ayudarán a realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

Finalmente, este Documento incluye un apartado que incorpora los cronogramas, que facilitarán su implementación, así como la vigencia del Plan, correspondiente al periodo 2025 – 2029.



### 3. FUNDAMENTACIÓN

---

#### 3.1. Principios sustentadores

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena está sustentado por los siguientes principios:

- Principio de igualdad real y efectiva de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Principio de observancia del marco normativo autonómico, estatal, europeo e internacional, específicamente aquel que compete al ámbito laboral.
- Principio de acuerdo y respeto a los derechos humanos en el Ayuntamiento de Gerena.
- Principio de complementariedad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena con el Estatuto de los Trabajadores.
- Principio de corresponsabilidad entre la gestión de los recursos humanos del Consistorio gerenense, la plantilla y la representación sindical en la implementación del Plan.
- Principio de transversalidad a través de la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.
- Principio de interseccionalidad adaptado al personal del Ayuntamiento



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

de Gerena.

- Principio del buen gobierno en materia de igualdad en el seno del Consistorio gerenense.



### 3.2. Marco normativo

El I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Gerena atiende a un extenso corpus normativo que abarca la legislación internacional, europea, nacional y autonómica.

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

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”.

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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.

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

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- 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.

En el **Ámbito Laboral** destacamos los siguientes **Protocolos, Cartas y Tratados**:

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Por otro lado, el 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea presentó la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 – 2025<sup>1</sup>, la cual establece acciones clave en su compromiso para garantizar que la Comisión Europea incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE.

Bajo el amparo de la normativa estatal, es imprescindible mencionar la Constitución Española de 1978, que incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva. Por una parte, en su artículo 14 contempla la discriminación directa por razón de sexo desde una perspectiva formal y, por otra, alude en su artículo 9.2. a la igualdad real. En el artículo 35 hace referencia al ámbito laboral, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al trabajo en condiciones de igualdad.

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

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_20\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_358)



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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

Además, 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.

Conjuntamente, 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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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.

Simultáneamente, 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".



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Más recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>2</sup>, modifica y amplía varios 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.

Igualmente, el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad<sup>3</sup>, 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”.

Mientras, 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.

---

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

<sup>3</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3515)



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Paralelamente, 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 valoración de los puestos, la obligación del Auditoría salarial con perspectiva de género, 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 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.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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”.

En cuanto 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.

Asimismo, 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.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Al mismo tiempo, 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”.

Asimismo, 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.



### 3.3. Diagnóstico

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

De esta forma, las políticas de empresa han sido estudiadas en relación a la selección de personal, retribuciones, salud laboral, acoso, comunicación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. Este propósito pudo llevarse a cabo mediante la información obtenida a través de fuentes primarias – encuestas, entrevistas en profundidad y grupo focal -, y fuentes secundarias – documentación facilitada principalmente por la Delegación de Personal del Ayuntamiento.

En las siguientes páginas, están recogidas de manera breve las principales conclusiones del Diagnóstico de género realizado en el Ayuntamiento de Gerena.

#### 3.3.1. Fortalezas:

- ✓ **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** lo que pone de manifiesto la disposición y el compromiso del Ayuntamiento de Gerena en integrar la igualdad de género en su gestión de los recursos humanos,



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

atendiendo, además, 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 de más de 50 personas en su plantilla.

- ✓ **Implicación de las Delegaciones de Igualdad y de Personal:** estas Delegaciones y su personal técnico y político han mostrado una alta cooperación e implicación en materia de igualdad, facilitando e impulsando la participación de la plantilla y remitiendo la documentación e información solicitadas.
- ✓ **Constitución de la Comisión de Igualdad:** como órgano encargado de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro del Ayuntamiento, que fue conformado al inicio de la elaboración de este I Plan de Igualdad de Empresa.
- ✓ **Medidas y acciones en materia de igualdad en el Convenio Colectivo y el Reglamento de Funcionarios:** que revelan la implicación de este Organismo en fomentar un espacio más igualitario para su plantilla, como las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### 3.3.2. Principales problemas detectados:

- **Antigüedad en la empresa:** que denota una representación desequilibrada de mujeres y hombres en el tramo de mayor permanencia en el Consistorio gerenense, con una mayor concentración de trabajadores y de trabajadoras en el de 6 a 15 años.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- **Segregación horizontal:** puesto que la plantilla se agrupa de forma desigual en las diferentes Áreas del Consistorio según la división sexual del trabajo, vinculadas a tareas tradicionalmente feminizadas o masculinizadas. De esta forma, el personal del Ayuntamiento de Gerena, como ocurre en otras organizaciones, se distribuye atendiendo al sesgo de género aludido.
- **Brecha salarial:** a favor de la plantilla masculina en las categorías profesionales del funcionariado y de la femenina en el personal laboral y subrogado al Consistorio, lo que genera un cierto descontento en una parte del personal municipal.
- **Segregación en la categoría profesional:** debido a la desigual concentración en los diferentes grupos profesionales de las mujeres y los hombres vinculada, en parte, a la segregación horizontal apreciada en los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Gerena.
- **Modalidad de adscripción:** apreciamos una sobrerrepresentación de trabajadores entre el funcionariado, adscripción de mayor estabilidad laboral, mientras que las trabajadoras de la plantilla se concentran más en el contrato de duración determinada.
- **Comportamientos discriminatorios y sexistas hacia las mujeres:** que han podido generar malestar en las trabajadoras. Asimismo, al no disponer de un Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, hay poco conocimiento en cuanto al abordaje de los casos que pudieran circunscribirse a este tipo de situaciones en el seno del Ayuntamiento.
- **Uso sexista del lenguaje:** en la mayor parte de la documentación elaborada por el Consistorio gerenense, lo que pone de manifiesto una falta de sensibilización y conocimiento en el uso de un lenguaje incluyente que visibilice a las mujeres. Por otro lado, coexiste, en parte del personal municipal, un lenguaje que sigue perpetuando el sexismo y



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

los roles y estereotipos de género a través de burlas o infravaloración de las capacidades de las mujeres de la plantilla municipal.

Sin embargo, desde Diferencia2, agradecemos el esfuerzo y la colaboración del personal de la Delegación de Personal y de la Delegación de Igualdad, y en especial, de las personas de contacto que nos han remitido la información requerida, así como del Equipo de Gobierno, la representación política y sindical, la Comisión de Igualdad y de todo el personal del Consistorio que ha colaborado en la elaboración de este Diagnóstico.

### 3.3.3. Propuestas de mejora:

- ⇒ **Formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades al personal técnico y político del Consistorio, específicamente en contenidos concretos relacionados con su trabajo de determinadas Áreas y Servicios, tales como la Delegación de Personal, y a las personas que atienden a mujeres en situación de violencia de género.**
- ⇒ **Revisar la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Gerena, haciendo un uso incluyente del lenguaje y atendiendo a la óptica de género.**
- ⇒ **Difusión y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.**



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

- ⇒ Medidas de acción positiva para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres de la plantilla en las Áreas y puestos con menor representación de uno u otro sexo.
- ⇒ Facilitar la formación a todo el personal municipal, online y dentro del horario laboral, siempre que sea posible.
- ⇒ Campañas informativas y de sensibilización y formación dirigida a la plantilla, y a la ciudadanía en materia de igualdad para la eliminación de los estereotipos y roles de género.
- ⇒ Valorar la formación en igualdad para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción del Consistorio gerenense.
- ⇒ Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ⇒ Valorar e incluir los riesgos psicosociales dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ⇒ Elaborar el Organigrama como instrumento que recoja la jerarquía y organización de las diferentes Áreas del Consistorio.
- ⇒ Asegurar la equiparación e igualdad salarial de mujeres y hombres de la plantilla incidiendo en las gratificaciones vinculadas a las horas extraordinarias.
- ⇒ Elaborar un registro retributivo del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales<sup>4</sup>.

---

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- ⇒ Proponer nuevas medidas de conciliación o ampliar los supuestos en las ya existentes, adecuadas a la realidad del personal municipal.
- ⇒ Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados, desagregado por sexo.
- ⇒ Regular y facilitar el uso del teletrabajo, para cubrir una parte de la jornada laboral, si el puesto de trabajo lo posibilita.
- ⇒ Elaborar, aprobar y difundir entre la plantilla un Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Gerena.
- ⇒ Realizar campañas y acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- ⇒ Formación al personal que ejerce funciones de mando en gestión de equipos y habilidades comunicativas con perspectiva de género.
- ⇒ Elaborar, aplicar y difundir una guía para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Gerena.
- ⇒ Desarrollar una campaña informativa en materia de igualdad conducente a informar y sensibilizar a la plantilla en la importancia de disponer de un Plan de Igualdad de Empresa, así como difundir e involucrar al personal en las actuaciones que recoge.



## 4. MAPA DE OBJETIVOS

---

### Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Promover una responsabilidad social corporativa acorde con los valores de la igualdad de oportunidades y de trato en el Ayuntamiento de Gerena.
- Afianzar el compromiso político y técnico del Ayuntamiento de Gerena en alcanzar la igualdad de género.
- Crear los instrumentos necesarios para la adecuada implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
- Realizar una correcta difusión del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena entre su plantilla y la ciudadanía en general.
- Sensibilizar a la plantilla del Consistorio gerenense en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Llevar a cabo el apropiado seguimiento y la pertinente evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.



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

- Asegurar el acceso al empleo en el seno del Ayuntamiento de Gerena en igualdad de condiciones de mujeres y hombres.
- Incluir la temática de la igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos en el Consistorio de Gerena.
- Mejorar el conocimiento de las características de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
- Visibilizar a mujeres y hombres en la redacción de las ofertas de empleo.
- Formar al personal político y técnico en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Establecer la paridad de la existencia de mujeres y hombres, siempre que sea posible, en los tribunales de selección en el Consistorio gerense.



### Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Consolidar en el Ayuntamiento de Gerena una promoción y una política retributiva igualitarias entre sus trabajadoras y trabajadores.
- Valorar la formación en igualdad de género a la hora del acceso al empleo y la promoción en el Consistorio de Gerena.
- Elaborar un registro retributivo actualizado por sexo en base a las categorías profesionales y puestos de trabajo de la plantilla del Consistorio gerenense.
- Implantar medidas de acción positiva que posibiliten la erradicación de las brechas de género.
- Facilitar la información de la promoción entre la plantilla del Ayuntamiento de Gerena sin sesgos de género.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad para realizar sus cometidos de planificación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
- Implementar un itinerario formativo sobre igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dirigido a la plantilla del Consistorio gerenense.
- Formar a un nivel básico sobre distintas materias relacionadas con la igualdad de género al personal del Ayuntamiento de Gerena.
- Realizar formaciones específicas dirigidas a personal político y técnico del Consistorio de Gerena.
- Difundir y facilitar la formación continua de la totalidad del personal del Ayuntamiento de Gerena sin sesgos de género.



### Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Promover el uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo del Ayuntamiento de Gerena.
- Crear y difundir un instrumento práctico destinado a la plantilla del Consistorio de Gerena para que haga un uso incluyente del lenguaje.
- Llevar a cabo una revisión y adecuación desde la óptica de género y la atención a la diversidad de la documentación generada por el Ayuntamiento gerenense.
- Incorporar la mirada inclusiva y respetuosa con la diversidad y la igualdad de género en la difusión de los servicios del Consistorio gerenense.
- Promover la creación de una Intranet para el Ayuntamiento de Gerena que facilite la comunicación entre la plantilla de este.



## Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Promover una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad entre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Gerena.
- Asegurar la implementación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el seno del Ayuntamiento gerense.
- Garantizar el uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal al conjunto de las personas que trabajan para el Consistorio de Gerena.
- Elaborar un registro de las peticiones y medidas tramitadas en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
- Implementar medidas de acción positiva que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Consistorio gerense.



### Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Mejorar desde una perspectiva de género la salud laboral de las personas empleadas por el Ayuntamiento de Gerena.
- Estudiar y mejorar la salud y la prevención de los riesgos laborales desde un enfoque de género en los puestos de trabajo del Ayuntamiento gerenense.
- Confeccionar un informe de siniestralidad en el Ayuntamiento de Gerena con datos desagregados por sexo.
- Implementar medidas de acción positiva que contemplen el enfoque de género en la gestión de la salud laboral de la plantilla del Consistorio de Gerena.
- Asegurar que la prevención de riesgos laborales se lleve a cabo con estándares acordes con la igualdad 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, por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Gerena.
- Difundir y crear un protocolo de actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo del Consistorio de Gerena.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre distintas temáticas relacionadas con la violencia que pueden llegar a sufrir las trabajadoras del Ayuntamiento gerenense.
- Informar a la plantilla sobre los recursos y derechos de las mujeres en situación de violencia de género.
- Asesorar a las trabajadoras del Ayuntamiento de Gerena que puedan encontrarse sufriendo acoso sexual, acoso por razón de sexo y / o violencia de género.



## 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

---

### 5.1. Responsabilidad social corporativa

- 5.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- 5.1.2. Comisión de Igualdad.
- 5.1.3. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.
- 5.1.4. Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.
- 5.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.
- 5.1.6. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.
- 5.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.
- 5.1.8. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.
- 5.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Empresa.
- 5.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.





## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo un Plan de Comunicación que divulgue el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende dar a conocer y difundir entre el personal político y técnico del Consistorio gerenense, agentes clave y ciudadanía el Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>El Plan de comunicación atenderá, al menos, a las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación institucional.</li><li>• Presentación al personal político, técnico y representación sindical de la plantilla.</li><li>• Campaña de difusión en los medios de comunicación locales.</li><li>• Alojamiento en la página web del Consistorio.</li><li>• Edición y difusión del Plan en formato informe ejecutivo, dirigido al personal y representación sindical.</li><li>• Edición y difusión del Plan en formato extenso, dirigido a la Comisión de Igualdad.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Personal político y técnico. Agentes clave. Sindicatos. Ciudadanía en general. Comisión de Igualdad.
<b>Responsables de la Medida</b>	Alcaldía. Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Servicio de Informática. Medios de comunicación locales.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro del Plan de comunicación.</li><li>• Número previsto de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de personas encargadas del Plan de comunicación, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.2. Comisión de Igualdad.

<b>Objetivos</b>	Conformar un órgano que vele por el correcto cumplimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se designará a las personas que conformen la Comisión de Igualdad atendiendo a la definición que establece el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y concretando su funcionamiento en un Reglamento específico. El objetivo principal de esta Comisión será asegurar una adecuada difusión, implementación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Con el fin de asegurar una eficaz labor de la Comisión de Igualdad se realizarán reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa, designándose una persona coordinadora que será quien organice las reuniones y realice el seguimiento de los pasos a llevar a cabo.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Representantes legales de la plantilla.
<b>Horizonte temporal</b>	Tercer trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de adecuación en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
- Número de reuniones de la Comisión de Igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.1.3. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.**

<b>Objetivos</b>	Asegurar el compromiso político con la igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del Consistorio de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, y consiste en asegurar la incorporación de este I Plan de Igualdad de Empresa de manera continuada en la gestión interna del Ayuntamiento.</p> <p>Para implementar la Medida, este compromiso será recogido entre las funciones del Área de Alcaldía, puesto que debe ser quien vele por atender a la igualdad de oportunidades y de trato de sus trabajadoras y trabajadores en el seno del Ayuntamiento gerense.</p> <p>De esta forma se asegurará la continuidad del Plan de Igualdad de Empresa como herramienta imprescindible promotora de la igualdad y como valor añadido a la responsabilidad social corporativa del Consistorio, instando a todos los cargos políticos que puedan sucederse en los próximos años en el gobierno del Municipio para ello.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Área de Alcaldía. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Tercer trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Continuidad del Plan de Igualdad de Empresa en los sucesivos años.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.4. Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Alojar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena en la página web del Consistorio gerenense.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en establecer un área específica dentro de la página web del Consistorio donde se hospede el I Plan de Igualdad de Empresa en formato de Informe Ejecutivo en pdf. descargable, con el propósito de asegurar un mayor acceso a su contenido por parte de la plantilla municipal y la ciudadanía gerenense.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Empresa entre la plantilla del Ayuntamiento, por sexo.</li><li>• Número de descargas del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.1.5. Difusión de las medidas y del desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.**

<b>Objetivos</b>	Divulgar las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena entre el personal municipal.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Dicha Medida pretende asegurar la difusión de las acciones y de la implementación del Plan a través de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alojamiento del Plan en la web municipal en formato digital.</li> <li>• Difusión en los tabloneros físicos y virtuales del Ayuntamiento gerense.</li> <li>• Distribución del Informe Ejecutivo entre la plantilla municipal y entre las personas responsables de las diferentes Áreas de gestión del Consistorio.</li> </ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Servicio de Informática.</p> <p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de cada acción.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de acciones implementadas.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas responsables de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de cada acción.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres entre la plantilla del Ayuntamiento de Gerena, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una Campaña de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral entre la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y su finalidad es sensibilizar a la plantilla municipal sobre los beneficios de integrar la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial del Consistorio como un valor positivo y un distintivo de calidad, mejorando el bienestar, la productividad y el desarrollo personal de la plantilla.</p> <p>El diseño e implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, atenderá, al menos, a las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de imagen y eslogan de la Campaña.</li><li>• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...</li><li>• Difusión de la Campaña a través de un banner en la web del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Divulgación de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente de la plantilla.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.</li><li>• Número de personas encargadas de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.7. Efemérides y eventos de sensibilización.

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y fomentar la participación de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena en los eventos y actuaciones organizadas por la Delegación de Igualdad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida integrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, pretende implicar al personal político y técnico del Consistorio gerenense en la conmemoración de las distintas efemérides vinculadas a la igualdad de género.</p> <p>Para la implementación de esta Medida se difundirán las acciones organizadas desde la Delegación de Igualdad entre la plantilla municipal a través de los canales existentes (email, tablón de anuncios, página web...).</p> <p>De esta forma, se invitará al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento a las efemérides más relevantes que serán, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.</li><li>• 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.</li><li>• 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Servicio de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la Medida, por sexo.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables.</li><li>• Número final de personas implicadas en la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de consecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de participación de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena en los eventos de sensibilización en torno a la igualdad de género y respeto a la diversidad, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Asegurar la integración de criterios que contemplen la responsabilidad social corporativa igualitaria en los pliegos de contratación por concurso público para organizaciones y empresas proveedoras del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y alude a la inclusión de criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras de servicios del Ayuntamiento de Gerena, basados en la adopción de acciones positivas promotoras de igualdad de género.</p> <p>Para llevar a cabo la implementación de esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se establecerán unos baremos específicos que valoren si la entidad proveedora recoge en sus estatutos el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, si dispone de un Plan de Igualdad de Empresa en vigor o si cuenta con medidas de acción positiva específicas para la consecución de la igualdad de género, la prevención del acoso y la discriminación por razón de sexo o la promoción de valores igualitarios y corresponsables.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Secretaría. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Tercer trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de productos resultantes.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de alineación de las empresas proveedoras del Ayuntamiento de Gerena con la igualdad de género.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Asegurar un óptimo seguimiento y evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena busca asegurar un correcto seguimiento y una evaluación continua del I Plan de Igualdad de Empresa mediante la estandarización de las memorias de actividades.</p> <p>Los apartados que deben recoger las memorias son, al menos, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Datos generales de la medida, actividad o programa.</li><li>• Objetivos.</li><li>• Contenidos.</li><li>• Metodología.</li><li>• Recursos humanos y materiales.</li><li>• Población receptora.</li><li>• Cumplimiento de objetivos.</li><li>• Incidencias.</li><li>• Valoración de la medida, actividad o programa.</li></ul> <p>El sistema de seguimiento y evaluación se realizará mediante el uso de los indicadores que están recogidos en cada una de las medidas que están incluidas en este Plan. El sistema de organización deberá ser económico y ágil y será común para todas las personas y organizaciones participantes en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Tercer trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.

<b>Objetivos</b>	Establecer un correcto seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <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 Gerena, con el propósito de detallar los logros alcanzados como aval del compromiso contraído por este Organismo con la igualdad de género.</p> <p>Para la elaboración de la Memoria anual, la Comisión de Igualdad se encargará de compilar en un documento las medidas implementadas a lo largo de cada año de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Último trimestre de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación continua de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.1.11. Mejora de la transparencia.

Objetivos	Promover la mejora de la imagen y de la transparencia del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida tiene como finalidad actualizar los documentos corporativos del Consistorio gerenense que se encuentran adjuntados en la página web municipal e incorporar aquella información que sea necesaria para mejorar la proyección del Ayuntamiento de Gerena como empresa pública transparente.</p>
Responsables de la Medida	<p>Servicio de Informática.</p> <p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de responsables de la implementación de la Medida.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> <li>• Número de productos resultantes.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de mejora de la transparencia en la gestión del Ayuntamiento de Gerena.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.1.12. Elaboración del organigrama municipal.

Objetivos	Elaborar el organigrama del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida alude a la realización del organigrama actualizado del Consistorio gerenense que recoja la estructura jerárquica y las funciones de los distintos puestos de trabajo con el fin de promover una mejora de la coordinación y comunicación entre sus diferentes Áreas de gestión.</p> <p>De esta manera, el organigrama municipal debe servir para visibilizar a las mujeres y hombres de la plantilla municipal atendiendo a la estructura y las funciones de los puestos de trabajo existentes en este Organismo.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la coordinación entre Áreas del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## 5.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

- 5.2.1. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.
- 5.2.2. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.
- 5.2.3. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 5.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Personal.
- 5.2.5. Tribunales de selección paritarios.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

Objetivos	Afianzar el criterio de la promoción de la igualdad de género en los procesos de selección del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en asegurar que siempre se incluya, al menos, un tema relacionado con conceptos y legislación básica sobre igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los procesos selectivos del Consistorio gerenense.</p>
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</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 Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de alineación de los procesos de selección de personal con la Responsabilidad social corporativa igualitaria.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Perfeccionar el conocimiento del sexo, la edad y el nivel formativo de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está encuadrada en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida alude a la inclusión del sexo, la edad y el nivel formativo de las personas trabajadoras en la base de datos del personal del Ayuntamiento gerense, permitiendo así un mejor conocimiento y gestión de los recursos humanos. De esta forma este Organismo podría saber si existen personas en la plantilla que cuenten con mayor titulación de la requerida para el ejercicio de su puesto de trabajo.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre del 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el conocimiento del personal del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Establecer el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la redacción de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, y consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista del lenguaje.</p> <p>La implementación de esta Medida requiere que el Consistorio gerenense 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> <p>Para llevar a cabo esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se llevará a cabo una revisión de los anuncios de vacantes de bolsas y ofertas de empleo público del Ayuntamiento de Gerena con el fin de asegurar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en los oficios, las profesiones y puestos de trabajo del Consistorio. Asimismo, la Delegación de Personal elaborará las nuevas ofertas de empleo atendiendo a los mismos criterios, cumpliendo de esta manera con la normativa detallada anteriormente.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de la Delegación de Personal.**

<b>Objetivos</b>	Implementar una acción formativa dirigida al personal técnico y político adscrito a la Delegación de Personal del Ayuntamiento de Gerena en materia de igualdad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y pretende capacitar al personal político y técnico de la Delegación de Personal del Consistorio gerense en la gestión de los recursos humanos en igualdad.</p> <p>Esta Medida, que tiene formato de Seminario de cinco horas de duración y podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aproximación a la igualdad de género en el entorno laboral.</li><li>• Discriminaciones directas e indirectas por razón de género en el ámbito laboral.</li><li>• Procesos no discriminatorios en la selección de personal.</li><li>• Corpus normativo que regula la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.</li><li>• Análisis de casos y transferencia de buenas prácticas.</li></ul> <p>Al finalizar el Seminario las personas asistentes podrán valorarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal de la Delegación de Personal del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Seminario, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.2.5. Tribunales de selección paritarios.

Objetivos	Asegurar, siempre que sea posible, el establecimiento de los tribunales de selección paritarios en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en asegurar, siempre que la situación lo permita, que la composición de los tribunales de selección de personal en el seno del Consistorio gerenense sea paritaria con relación al número de mujeres y hombres, estando incluida dentro del intervalo 40 – 60%.</p>
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</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 Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de tribunales de selección paritarios al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



### **5.3. Promoción y política retributiva**

- 5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.
- 5.3.2. Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimiento del puesto.
- 5.3.3. Implantación de medidas de acción positiva que corrijan las brechas salariales.
- 5.3.4. Registro retributivo.
- 5.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.
- 5.3.6. VPT e igualdad.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.3.2. Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.**

<b>Objetivos</b>	Asegurar el adecuado traslado de las ofertas de promoción en el seno del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende asegurar la eliminación de cualquier sesgo sexista en la promoción, facilitando y asegurando que llegue la información a todo el personal del Consistorio gerenense.</p> <p>Dicha difusión de las ofertas de promoción se continuará haciendo desde el tablón físico y virtual y a través del correo electrónico.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de adecuación de la difusión de la información relativa a la promoción, por sexo de la persona encuestada.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.3.3. Implantación de medidas de acción positiva que corrijan las brechas salariales.**

<b>Objetivos</b>	Promover la erradicación de la brecha salarial en el seno del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida supone la implementación de las medidas de acción positiva necesarias que corrijan las brechas salariales encontradas en el Diagnóstico previo a este I Plan de Igualdad de Empresa.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de equiparación salarial sin sesgos de género en el Ayuntamiento de Gerena.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.3.4. Registro retributivo.

<b>Objetivos</b>	Elaborar un registro de las retribuciones de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se integra en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en la elaboración de un registro retributivo anual desagregado por sexo y actualizado de la plantilla municipal del Consistorio gerenense, en base a los puestos de trabajo y las categorías profesionales.</p> <p>Con la implementación de esta Medida, el Ayuntamiento de Gerena atiende a lo que mandata el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que detalla que todas las empresas deben disponer de dicho registro, independientemente del tamaño de estas.</p> <p>Dicho registro retributivo debe especificar los salarios medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal, fomentando una mayor transparencia en las condiciones laborales y económicas de la plantilla municipal.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.

<b>Objetivos</b>	Motivar una mayor transparencia de las condiciones laborales y retributivas de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y pretende mejorar la transparencia y el conocimiento de las condiciones laborales y económicas del conjunto de la plantilla del Consistorio gerense, mejorando además el clima laboral.</p> <p>La implementación de esta Medida se realizará a través de la difusión de la documentación relativa a la gestión de la plantilla – RPT, VPT, complementos..., etc. – a través del Portal de transparencia, de forma que toda la plantilla pueda acceder a ella. Además, la representación sindical también dispondrá de dicha información y documentación para su consulta por parte del personal municipal.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de transparencia en la política laboral y retributiva del Ayuntamiento de Gerena una vez implementada la Medida.</li><li>• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.3.6. VPT e Igualdad

<b>Objetivos</b>	Asegurar que la VPT del Ayuntamiento de Gerena cumple con los criterios de igualdad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende asegurar que la Valoración de Puestos de Trabajo del Consistorio gerenense, de reciente aprobación, cumple con los criterios de igualdad de mujeres y hombres. Para conseguir este objetivo, se procederá a la revisión, y modificación en su caso, de la VPT del Ayuntamiento de Gerena, atendiendo a la óptica de género.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de los criterios de igualdad de la VPT del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## 5.4. Formación

- 5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.
- 5.4.2. Itinerario formativo sobre igualdad.
  - 5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
  - 5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.
  - 5.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
  - 5.4.2.4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
  - 5.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.
  - 5.4.2.6. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.
  - 5.4.2.7. Presencia pública en igualdad para personal político.
  - 5.4.2.8. Gestión de equipos con perspectiva de género.
  - 5.4.2.9. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 5.4.3. Formación en horario laboral.
- 5.4.4. Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

Objetivos	Formar a la Comisión de Igualdad para el desempeño óptimo de sus funciones relativas a la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y supone la implementación de un Seminario de cinco horas de duración dirigido a las personas que conforman la Comisión de Igualdad del Consistorio gerense.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproximación a la igualdad de género en la empresa pública.</li> <li>• Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.</li> <li>• Uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo.</li> <li>• Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.</li> <li>• Funciones de la Comisión de Igualdad.</li> <li>• El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</li> </ul> <p>Al finalizar el Seminario, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Comisión de Igualdad.
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Delegación de Personal.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número de personas formadoras, por sexo.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.2. Itinerario formativo sobre igualdad.

#### 5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivos	Dotar de formación básica en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres al personal del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>El Seminario "Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres" está incluido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario, que pretende sensibilizar y formar al personal del Consistorio gerense en igualdad de género a nivel básico, dispondrá de tres horas de duración y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla.</p> <p>Dicho Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato.</li><li>• Conceptualización básica en materia de igualdad de género.</li><li>• Principales discriminaciones de género en el entorno laboral.</li><li>• La igualdad y la equidad laboral.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de los años 2025 y 2027.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

<b>Objetivos</b>	Capacitar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Gerena en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Uso no sexista del lenguaje administrativo” está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario, que pretende proporcionar al personal del Consistorio gerenense los conocimientos y las herramientas prácticas que le capacite para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo, dispondrá de tres horas de duración y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aproximación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• El uso del masculino genérico y otros problemas de sexismo en el lenguaje administrativo.</li><li>• Principales exclusiones y discriminaciones debidas al uso sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• Soluciones prácticas y fórmulas inclusivas para un uso no sexista del lenguaje administrativo.</li></ul> <p>Una vez finalizado, las personas participantes podrán evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de los años 2026 y 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y formar sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género al personal político y técnico del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género" está integrado en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario, que busca proporcionar al personal del Consistorio gerenense los conocimientos básicos sobre violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, dispondrá de tres horas de duración y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptualización, etiología y características de la violencia contra las mujeres.</li><li>• Desmontando los mitos acerca de las violencias debidas al género.</li><li>• El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.</li><li>• 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.</li></ul> <p>Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Seminario a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de los años 2026 y 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.4.2.4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y formar a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena en relación a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal" está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Ese Seminario, que pretende sensibilizar y concienciar acerca de la pertinencia de poner en práctica la corresponsabilidad para una mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dispondrá de tres horas de duración y tendrá carácter obligatorio para toda la plantilla.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conciliación de la vida laboral, familiar y personal vs. Corresponsabilidad.</li><li>• Principales brechas y déficits de género en materia de conciliación.</li><li>• El pacto corresponsable personal, laboral y familiar.</li><li>• Fórmulas y herramientas facilitadoras para una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario, las personas asistentes podrán evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Tercer trimestre de los años 2026 y 2028.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.

<b>Objetivos</b>	Implementar una acción formativa sobre las principales habilidades y competencias en la atención a mujeres en situación de violencia de género en el Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Atención a mujeres en situación de violencia de género" está incluido en el Itinerario formativo sobre igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario pretende dotar de habilidades y herramientas prácticas a la plantilla del Consistorio gerenense para una adecuada atención y abordaje de los casos de violencia machista en el Municipio y dispondrá de cinco horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción y conceptualización de la violencia de género.</li><li>• Desmontando mitos en torno a las violencias machistas.</li><li>• Principales habilidades y competencias en la atención a víctimas de violencia de género.</li><li>• Recursos y pautas para una atención eficaz de los casos de violencia de género.</li></ul> <p>Una vez finalizado, el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal que atienda a víctimas de violencia de género del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de los años 2026 y 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una acción formativa sobre igualdad y negociación colectiva con enfoque de género dirigida a la representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos" está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario, que busca introducir a la representación sindical de la plantilla del Consistorio gerenense en cómo llevar a cabo una negociación con un enfoque de género, dispondrá de cinco horas de duración. Al Seminario será invitado, además, el personal técnico de la Delegación de Personal de este Organismo.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</li><li>• Conceptos básicos en materia de igualdad.</li><li>• Brechas de género en el ámbito laboral.</li><li>• Claves para una negociación colectiva con enfoque de género.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Sindicatos. Delegación de Personal.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2027 y 2029.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.2.7. Presencia pública en igualdad para personal político.

<b>Objetivos</b>	Capacitar al Equipo de Gobierno y a los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento de Gerena para el servicio público en clave de igualdad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Presencia pública en igualdad para personal político" está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario que consiste en formar al Equipo de Gobierno del Consistorio gerense, así como a los grupos políticos con participación plenaria, para ejercer su cometido de servicio y representación de la ciudadanía en clave igualitaria, dispondrá de cinco horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la presencia pública en igualdad.</li><li>• Principales barreras para el ejercicio político en igualdad.</li><li>• Liderazgo y representación política en equidad.</li><li>• Empoderamiento transformacional.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal político del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2026 y 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

#### 5.4.2.8. Gestión de equipos con perspectiva de género.

<b>Objetivos</b>	Formar a las Jefaturas de Servicio del Ayuntamiento de Gerena sobre la gestión de los recursos humanos en igualdad de oportunidades y de trato.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario "Gestión de equipos con perspectiva de género" está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Seminario que tiene por objeto sensibilizar y formar al personal asistente en la gestión de los recursos humanos del Consistorio gerense, dispondrá de cinco horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la gestión de equipos con enfoque de género.</li><li>• La igualdad de oportunidades y de trato en el Ayuntamiento: oportunidades y amenazas.</li><li>• Temáticas relacionadas con la gestión de equipos.</li><li>• Transferencia de buenas prácticas.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Jefaturas de Servicio y personal con equipos a su cargo del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de 2026 y 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.4.2.9. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.**

<b>Objetivos</b>	Implementar una formación en materia de igualdad de género del personal vinculado a la gestión de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género está integrado en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Este Curso que pretende formar al personal técnico de la Delegación de Personal en la prevención de riesgos laborales con enfoque de género, dispondrá de seis horas de duración.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.</li><li>• Análisis de la salud diferencial de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.</li><li>• La salud laboral con enfoque de género.</li><li>• La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.</li><li>• Análisis de casos prácticos.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Curso será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal de la Delegación de Personal del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de 2027 y 2029.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.4.3. Formación en horario laboral.

Objetivos	Facilitar la realización de la formación de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena dentro del horario laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida busca favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal del Consistorio gerense mediante la realización de la formación continua, preferentemente, en horario laboral o de forma mixta, fuera y dentro del mismo, e incluyendo la posibilidad de que tenga un formato telemático.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Personal.</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 Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sexo de la persona entrevistada.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Difundir la oferta formativa entre la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se incluye en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida atiende a la divulgación de la oferta formativa con el propósito de que el personal municipal del Consistorio gerense disponga de manera efectiva de esta información.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se realizarán, al menos, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar un folleto con la información sobre la oferta formativa.</li><li>• Distribuir los folletos en lugares visibles de cada Área de gestión del Ayuntamiento, tablones de información sindical y otras zonas de las dependencias municipales.</li><li>• Publicar la información en la página web del Ayuntamiento y a través del correo electrónico del personal municipal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de conocimiento de la oferta formativa entre el personal del Ayuntamiento de Gerena, por sexo de la persona encuestada.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.





## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.1. Guía: 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 Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida promueve la elaboración de una guía útil y práctica dirigida al personal técnico y político del Ayuntamiento gerenense sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</p> <p>La Guía debe abordar, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción al uso no sexista e inclusivo del lenguaje administrativo.</li><li>• Principales problemas de exclusión y sexismo en el lenguaje administrativo.</li><li>• Recursos prácticos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• Glosario.</li></ul> <p>Para la elaboración de la Guía se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la elaboración de la Guía, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.2. Difusión de la Guía: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.

Objetivos	Difundir la Guía: Uso inclusivo del lenguaje administrativo entre el personal del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en difundir la Guía: Uso inclusivo del lenguaje administrativo entre el personal político y técnico del Consistorio gerenense.</p> <p>Para ello, la Guía se pondrá a disposición de la plantilla en dos formatos: papel y digital. La impresión en formato papel será distribuida en las diferentes Áreas de gestión del Ayuntamiento, mientras que el formato digitalizado podrá ser consultado por el conjunto de la plantilla en la página web del Consistorio de Gerena.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la difusión de la Guía, por sexo.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la difusión de la Guía, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de ejemplares editados de la Guía.</li><li>• Grado de aplicación de la Guía al cabo de un año de su difusión.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una acción formativa sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje a nivel avanzado dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, y busca proporcionar las pautas necesarias para asegurar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje entre la plantilla del Consistorio cuyas funciones tienen mayor implicación con la comunicación escrita y visual.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad y tendrá una duración de doce horas, recogerá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</li><li>• Principales usos sexistas en el lenguaje oral, escrito y visual.</li><li>• Aplicación de la óptica de género en el análisis del lenguaje administrativo.</li><li>• Soluciones y recursos prácticos para un uso inclusivo del lenguaje.</li></ul> <p>Al finalizar el Curso, las personas que asistan podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal técnico administrativo. Medios de comunicación.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Curso.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Curso, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.5.4. Revisión de la documentación de la empresa.

Objetivos	Examinar desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y no sexista la documentación que emana de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, atiende a la revisión de la documentación administrativa generada por el Consistorio para adecuarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</p> <p>La Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, implica la revisión y corrección, desde la perspectiva de género, del lenguaje escrito, iconográfico y visual.</p> <p>Para ello, los documentos a revisar serán, entre otros, el Convenio Colectivo, reglamentos, protocolos, etc.</p>
Responsables de la Medida	<p>Todas las Áreas del Ayuntamiento.</p> <p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Año 2026.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número de documentos revisados.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de inclusión del lenguaje igualitario utilizado por el Ayuntamiento de Gerena en sus documentos.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.5. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.

<b>Objetivos</b>	Revisar desde la perspectiva del lenguaje inclusivo la documentación dirigida a la ciudadanía de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, consiste en la revisión y adaptación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje escrito, iconográfico y visual de la documentación administrativa generada por el Consistorio gerense.</p> <p>Los documentos por revisar serán aquellos pertenecientes a las distintas Áreas del Ayuntamiento de Gerena dirigidos a la ciudadanía como impresos de solicitud, formularios de inscripción, anuncios, partes de denuncia, folletos informativos, etc.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número de documentos revisados.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de inclusión del lenguaje no sexista en la documentación dirigida a la ciudadanía del Ayuntamiento de Gerena.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.6. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Revisar desde la perspectiva inclusiva y no sexista el lenguaje de la web del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, y busca analizar y revelar posibles usos no inclusivos y sexistas del lenguaje escrito, iconográfico y visual en la web corporativa del Consistorio gerenense.</p> <p>La Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, tiene el objetivo de revisar y adaptar los contenidos escritos y visuales de la web desde una perspectiva de género para eliminar todos los posibles sesgos de género que puedan existir.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Servicio de Informática.</p> <p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de inclusión del lenguaje inclusivo y no sexista reflejado en la web del Ayuntamiento de Gerena</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Revisar y adaptar al uso inclusivo y no sexista el lenguaje utilizado en diferentes medios escritos del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en revisar el lenguaje visual, iconográfico y escrito de la cartelería de las diferentes Áreas de gestión del Consistorio gerense, así como de las comunicaciones internas y externas del mismo, adaptándolo a un lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>La implementación de esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, pretende eliminar cualquier sesgo sexista de los medios escritos emanados por el Consistorio gerense.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de utilización del lenguaje inclusivo por parte del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.8. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Revisar y adaptar al uso inclusivo y no sexista el lenguaje utilizado en la publicidad institucional del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, alude a la revisión del lenguaje escrito, iconográfico y visual de la publicidad institucional del Consistorio gerense, desde un enfoque inclusivo y no sexista.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de utilización del lenguaje inclusivo en la publicidad institucional del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Revisar y modificar desde la perspectiva de la atención a la diversidad la documentación del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende revisar y modificar el lenguaje utilizado para referirse a la diversidad en la documentación del Consistorio gerense. Para ello, se revisarán todos los documentos que genera el Consistorio asegurando así un lenguaje más respetuoso e inclusivo en la atención de la diversidad.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de utilización del lenguaje respetuoso con la diversidad en el Ayuntamiento de Gerena.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.10. Incorporación del enfoque de género y diversidad en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Incluir la mirada de género y de la atención a la diversidad en la difusión de los servicios ofertados por el Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en incorporar el enfoque de género y la atención a la diversidad en las campañas de promoción y difusión realizadas por el Consistorio gerenense destinadas a la ciudadanía, de forma que contemple de manera inclusiva y respetuosa la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Para una correcta implementación de la Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad y personas expertas en la materia.</p>
<b>Público objetivo</b>	Ciudadanía de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegaciones del Ayuntamiento. Departamento de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de productos resultantes.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de incorporación del enfoque de género y atención a la diversidad en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.5.11. Intranet.

Objetivos	Mejorar la comunicación en el seno del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contenida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en promover la creación de la Intranet del Consistorio gerenense con la finalidad de facilitar y mejorar la comunicación de la plantilla del Ayuntamiento.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento.
Responsables de la Medida	Departamento de Informática. Delegación de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la comunicación entre la plantilla del Ayuntamiento gracias a la Intranet, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## 5.6. Conciliación y corresponsabilidad

- 5.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 5.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 5.6.3. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.
- 5.6.4. Promoción de la corresponsabilidad.
- 5.6.5. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.
- 5.6.6. Teletrabajo.
- 5.6.7. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Regularizar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y alude a la regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas a la plantilla del Consistorio gerenense.</p> <p>De esta forma, el Ayuntamiento de Gerena garantiza la inclusión de las nuevas medidas contempladas en este I Plan de Igualdad de Empresa y asegura que la totalidad del personal municipal pueda disfrutar de las mismas.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla, por sexo y al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

Objetivos	Difundir las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está encuadrada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en la elaboración de un folleto informativo que contenga las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que posibilita el Ayuntamiento de Gerena a su plantilla municipal.</p> <p>Con el propósito de dar cumplimiento a esta Medida se realizarán, al menos, las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compendio de las medidas de conciliación existentes.</li> <li>• Diseño de un folleto con las medidas de conciliación, en formato digital y papel.</li> <li>• Publicación del folleto en formato pdf descargable en la web del Ayuntamiento.</li> <li>• Divulgación del folleto en formato impreso a través de las personas responsables de las distintas Áreas del Ayuntamiento.</li> </ul>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Áreas del Ayuntamiento.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de acciones dentro de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

Objetivos	Asegurar la concesión de las medidas y permisos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida está recogida en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>La implementación de esta Medida pretende asegurar que las acciones y medidas existentes para el personal del Consistorio gerense cuyos objetivos sean los de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, estén a disposición del conjunto de la plantilla, independientemente de su relación contractual con este Organismo.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sexo de la persona encuestada y modalidad contractual en el Ayuntamiento de Gerena.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.6.4. Promoción de la corresponsabilidad.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida, principalmente, a la plantilla masculina del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está encuadrada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en implementar una campaña para la promoción de los valores corresponsables entre los trabajadores del Consistorio, de manera que se sensibilicen en el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidados, asumidas tradicionalmente por las mujeres.</p> <p>La Campaña, que podrá contar para su elaboración e implementación con la Delegación de Igualdad, contemplará, al menos, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración y creación de slogan e imagen de la Campaña.</li><li>• Diseño en formato digital e impreso de la Campaña: cartelería, banner, folletos...</li><li>• Divulgación de la Campaña mediante un banner en la página web del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Difusión de la Campaña haciendo uso de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente de la plantilla.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena, principalmente hombres.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.</li><li>• Número de personas encargadas de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.6.5. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.**

<b>Objetivos</b>	Integrar la atención a las enfermedades de baja prevalencia en los permisos de cuidados de menores dependientes del personal del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Dicha Medida pretende incluir las enfermedades llamadas raras o minoritarias, es decir, de muy baja prevalencia, en los permisos retribuidos para atención a los cuidados de menores, mayores dependientes del Convenio Colectivo de este Ayuntamiento (Artículo 17 del Capítulo IV), también en los casos de adopción y acogimiento.</p> <p>De esta forma, la implementación de esta Medida asegura la equiparación de permiso con aquellos casos de enfermedades graves de hijas e hijos menores.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la implementación de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- 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 Gerena.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.6.6. Teletrabajo.

<b>Objetivos</b>	Asegurar la aplicación del teletrabajo al personal perteneciente al Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida pertenece a la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida contempla la regularización del teletrabajo en el Consistorio gerense, siempre que el servicio lo permita y en aquellos puestos de trabajo en los que así pueda realizarse, atendiendo al Real Decreto - ley 28/2020.</p> <p>Para ello, el teletrabajo incluiría aquellos servicios considerados esenciales, contemplando que las tareas administrativas de estos servicios sean desarrolladas en modalidad de trabajo a distancia.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena gracias al teletrabajo, por sexo de la persona encuestada
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.6.7. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.

<b>Objetivos</b>	Elaborar un registro que detalle los permisos en materia de conciliación solicitados y concedidos a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está encuadrada en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida alude a la elaboración de un documento que recoja 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>Dicho Documento posibilitará conocer datos sobre el grado de corresponsabilidad de su plantilla y de adecuación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras cuestiones susceptibles de análisis.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	A partir de 2025 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones llevadas a cabo.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el conocimiento de los recursos humanos del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## 5.7. Salud laboral

- 5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- 5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.
- 5.7.3. Plan de Riesgos Laborales.
- 5.7.4. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del seguro médico.
- 5.7.5. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.
- 5.7.6. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.
- 5.7.7. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- 5.7.8. Adecuación del vestuario a mujeres embarazadas.
- 5.7.9. Informe de siniestralidad en el Ayuntamiento.
- 5.7.10. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.**

<b>Objetivos</b>	Elaborar, desde la perspectiva de género, un estudio evaluativo sobre la salud y los riesgos laborales en el Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida, encuadrada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, pretende analizar y evaluar desde un enfoque de género, la salud diferencial y los riesgos laborales que coexisten en el seno del Consistorio gerenense.</p> <p>Dicho Estudio, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, utilizará la herramienta de la interseccionalidad y el análisis de género. Para ello, estudiará condicionantes psicosociales y examinará los espacios y ergonomía de los puestos de trabajo, las posibles barreras de género y arquitectónicas, factores biológicos y genéricos diferenciales de mujeres y hombres, así como riesgos derivados de posibles situaciones de discriminación, directa o indirecta.</p> <p>De los resultados que emanen del Estudio se adoptará una serie de medidas de mejora y adecuación a la realidad de la salud laboral y de los factores de riesgo de los puestos de trabajo de mujeres y hombres del Consistorio gerenense.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el conocimiento de la salud diferencial de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Grado de mejora en las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.**

<b>Objetivos</b>	Optimizar una mejora de las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena en relación con la salud y la prevención de riesgos laborales.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en la aplicación de las medidas y acciones emanadas del Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Consistorio gerense (Medida 5.7.1. de este I Plan de Igualdad de Empresa)</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de mejora de la salud laboral de mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena, por sexo de la persona encuestada.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.7.3. Plan de Riesgos Laborales.

Objetivos	Aplicar el enfoque de género al Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida persigue mejorar el Plan de Riesgos Laborales del Consistorio gerenense por medio de la aplicación del enfoque de género a dicho Plan. Con este fin, se contemplarán las necesidades específicas de género a la hora de desarrollar de forma diferencial las medidas recogidas en el Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Gerena.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. 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 Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la ejecución de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.7.4. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del seguro médico.**

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de alineación con la cultura social corporativa igualitaria del Ayuntamiento de Gerena con sus empresas proveedoras.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.7.5. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.**

<b>Objetivos</b>	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 Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende garantizar la inclusión de criterios de valoración basados en la implantación de medidas de acción positiva de promoción de la igualdad de mujeres y hombres, como contar con un Plan de Igualdad de Empresa, en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
<b>Público objetivo</b>	Entidades proveedoras de servicios de prevención de riesgos laborales.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la implementación de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la implementación de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de adecuación de la responsabilidad social corporativa en materia de igualdad del Ayuntamiento de Gerena con sus empresas proveedoras.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.7.6. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia natural.**

<b>Objetivos</b>	Ajustar los puestos de trabajo de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en el Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en asegurar la adaptación de los puestos de trabajo de las empleadas del Consistorio gerenense en situación de embarazo o lactancia, mediante el estudio, la valoración y la propuesta, en su caso, de los cambios pertinentes para asegurar la salud laboral de las mujeres de la plantilla que estén en esta situación, mediante un informe previo de toxicología sobre la penosidad o peligrosidad del puesto de trabajo.</p>
<b>Público objetivo</b>	Trabajadoras del Ayuntamiento en situación de embarazo o lactancia.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de puestos adaptados a la circunstancia de embarazo o lactancia por año de ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.7.7. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

<b>Objetivos</b>	Diseñar e implementar una campaña informativa sobre prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida encuadrada en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, pretende asegurar la difusión de la información relativa a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p>La Medida consistirá, al menos, en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de la información: análisis y adaptación de la documentación concerniente a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</li><li>• Diseño y maquetación de un folleto divulgativo que recoja una selección de los datos más relevantes.</li><li>• Difusión del folleto informativo a través de la página web del Ayuntamiento, en formato pdf descargable, y en papel a través de la Delegación de Personal, la Delegación de Igualdad y la representación sindical de la plantilla.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.7.8. Adecuación del vestuario a mujeres embarazadas.

<b>Objetivos</b>	Asegurar la adaptación del vestuario a las trabajadoras embarazadas del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende asegurar que las trabajadoras embarazadas pertenecientes a la plantilla gerenense que dispongan de uniformidad en su puesto de trabajo cuenten con un vestuario adecuado a su situación de embarazo, permitiéndoles así un mejor desempeño de su trabajo.</p>
<b>Público objetivo</b>	Empleadas embarazadas del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Delegación de Hacienda.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número de productos resultantes.</li> </ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de mejora de la adecuación del vestuario de la plantilla pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

5.7.9. Informe de siniestralidad en el Ayuntamiento.

Objetivos	Incluir la variable sexo de forma transversal en el Informe de siniestralidad del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y supone desagregar por sexo los datos recogidos en el Informe de siniestralidad de este Consistorio.</p> <p>La inclusión de la variable sexo de forma transversal en el resto de temáticas incluidas en el Informe de siniestralidad posibilitará la detección de posibles conexiones entre la construcción de género y los siniestros acaecidos en el seno del Ayuntamiento.</p> <p>Con esta información se podrían tomar medidas correctoras en la prevención de riesgos laborales en el Consistorio gerenense con un enfoque de género.</p>
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Grado de ejecución de la Medida.</li> </ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de medidas adoptadas tras la segregación de los datos por sexo del Informe de siniestralidad del Ayuntamiento de Gerena, tras el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.</li> <li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li> </ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.7.10. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.

<b>Objetivos</b>	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y pretende promover la inclusión del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales, comprendiendo los riesgos psicosociales.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se realizará un estudio con perspectiva de género del Plan de Riesgos Laborales del Ayuntamiento gerenense que incluya además del análisis, propuestas de mejora del Plan que observen el citado enfoque de género.</p> <p>Con la finalidad de realizar la Medida de forma adecuada, se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de mejoras introducidas en el Plan de Riesgos Laborales relacionadas con la inclusión de la perspectiva de</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

género al finalizar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## 5.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género

- 5.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.8.3. Persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- 5.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.
- 5.8.6. Campaña sobre violencia de género.
- 5.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- 5.8.8. Acompañamiento de empleadas en situación de violencia de género.
- 5.8.9. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.1. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Horizonte temporal	Segundo semestre de 2025.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo.</li></ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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 Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

<b>Objetivos</b>	Divulgar el Protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida consiste en la difusión del Protocolo específico ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo destinado a la plantilla del Consistorio gerenense.</p> <p>Para implementar esta Medida se llevará a cabo una campaña de difusión a través del correo electrónico de la plantilla y de la representación sindical, y se incluirá entre la documentación que se facilita a la plantilla en el momento de su incorporación a este Organismo.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Servicio de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Desde el primer semestre de 2026 en adelante.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- 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 Gerena.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Designar a una persona como referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo perteneciente al personal técnico del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida, la persona designada para coordinar la aplicación del Protocolo tendrá como funciones principales el asesoramiento a la plantilla acerca del procedimiento en caso de acoso, la mediación en el conflicto, la gestión de este y la coordinación de cuantas acciones fuesen necesarias para resolver el problema.</p> <p>Para ello, los requisitos mínimos para ostentar el cargo serán disponer de formación en género e igualdad, el conocimiento de los procedimientos legales y administrativos que recoge el derecho social, la capacitación para la mediación y gestión de conflictos y otras habilidades psicosociales, entre otros.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 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 Gerena.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.4. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una campaña de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento de Gerena.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende llevar a cabo una campaña contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio gerenense, con el fin de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias y de acoso hacia las trabajadoras municipales.</p> <p>Para la implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se realizarán, al menos, las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de imagen de campaña y slogan.</li><li>• Diseño de banner para la página web municipal.</li><li>• Elaboración de cartelería y folleto informativo.</li><li>• Difusión de la Campaña en tabloneros de información sindical y a través del correo electrónico del personal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.5. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.

Objetivos	Implementar una campaña de sensibilización sobre actitudes y expresiones micromachistas en el Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida está integrada en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en realizar una campaña dirigida al personal del Consistorio gerenense, sobre los micromachismos en el ámbito laboral, con el objetivo de visibilizarlos y de prevenir situaciones discriminatorias que pudieran llevar a violencias de género de mayor intensidad.</p> <p>La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de imagen de campaña y slogan.</li><li>• Diseño de banner para la página web del Ayuntamiento.</li><li>• Elaboración de cartelería y folleto explicativo.</li><li>• Incorporación de la Campaña en tablones de información sindical y a través del correo electrónico del personal.</li></ul>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
Horizonte temporal	Año 2027.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.6. Campaña sobre violencia de género.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una campaña dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena de sensibilización, información, prevención y afrontamiento de la violencia de género.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en elaborar e implementar una campaña destinada al conjunto del personal del Ayuntamiento de Gerena sobre las violencias machistas, con el fin de sensibilizar, informar, prevenir y promover la denuncia de posibles casos de violencia de género.</p> <p>La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, atenderá, al menos, a los contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de imagen de campaña y slogan.</li><li>• Diseño de banner para la página web del Ayuntamiento.</li><li>• Elaboración de cartelería y folleto explicativo.</li><li>• Incorporación de la Campaña en tablones de información sindical y a través del correo electrónico del personal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2028.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

### 5.8.7. Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

<b>Objetivos</b>	Disponer de la información específica dirigida a las trabajadoras del Ayuntamiento de Gerena acerca de sus derechos en caso de hallarse en situación de violencia de género.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en difundir entre las trabajadoras la información disponible acerca de sus derechos en caso de encontrarse en situación de violencia de género.</p> <p>Para implementar la Medida se elaborará un documento que aglutine dicha información, optimizando los recursos existentes del Instituto Andaluz de la Mujer y de la propia Delegación de Igualdad del Consistorio gerense, que será difundido a través de la página web del Ayuntamiento y por correo electrónico al personal municipal.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de productos resultantes.</li><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
Indicadores de impactos	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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 Gerena.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

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

<b>Objetivos</b>	Apoyar y acompañar a las trabajadoras del Ayuntamiento de Gerena que sufren una situación de violencia de género.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.</p> <p>Esta Medida pretende asegurar un óptimo acompañamiento y asesoramiento a las trabajadoras municipales que sufran violencia de género con el fin de asegurar un entorno seguro y amable para ellas.</p> <p>Para ello, se contará con una trabajadora con sensibilización y formación especializada en materia de igualdad y violencia de género que disponga de toda la información relativa a las medidas de protección para la empleada que sufre violencia de género.</p>
<b>Público objetivo</b>	Mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Personal. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de mujeres pertenecientes a la plantilla del Ayuntamiento de Gerena acompañadas y / o asesoradas en situación de violencia de género.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

### Indicadores de impactos

- Grado de mejora en la atención de mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Gerena en situación de violencia de género.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Gerena

**5.8.9. Concentraciones ante casos de asesinatos por violencia de género.**

Objetivos	Realizar convocatorias de concentraciones de repulsa ante los casos de violencia de género invitando al personal del Ayuntamiento de Gerena.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se contempla en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena y consiste en convocar concentraciones de repulsa frente a los casos de asesinatos por violencia de género, desde la Delegación de Igualdad y en colaboración con la Delegación de Personal.</p> <p>Las concentraciones se realizarán 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 de este Organismo.</p> <p>De la misma forma, se convocará a todo el personal municipal a una concentración a la entrada del Ayuntamiento de Gerena en la efeméride del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Gerena.
Responsables de la Medida	<p>Delegación de Personal.</p> <p>Delegación 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 Gerena.
Indicadores de procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li> <li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> </ul>
Indicadores de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables de la Medida.</li> <li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número de concentraciones convocadas por año.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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



## 6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

Con el propósito de asegurar un correcto seguimiento y una óptima evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gerena contamos con un sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales, incluyendo aquellos específicos de género.

En primer lugar, los indicadores de procesos detallan los agentes responsables y las personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación de este Plan. Al mismo tiempo, los indicadores de procesos pueden incluir la oferta y la demanda sobre algunas de las medidas.

En segundo lugar, los indicadores de resultados atienden cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento de los objetivos marcados en este Plan. Igualmente, los indicadores de resultados enumeran, entre otras informaciones, la participación de la plantilla, el nivel de satisfacción revelado y el grado de implementación de las medidas.

Por último, los indicadores de impactos referirán, 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 Gerena.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

Tras cuatro años de su aprobación, y una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena, tendrá lugar la **evaluación final** del mismo. Para ello será esencial recopilar los resultados recogidos durante los años de vigencia del Plan a través de los indicadores de procesos, resultados e impactos que se contemplan en cada una de las medidas.

Para ultimar la evaluación final del Plan, se utilizarán **indicadores globales** que expresarán 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 Gerena que han intervenido en la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Recursos puestos a disposición de la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

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

Asimismo, este Plan incluye, atendiendo a la normativa vigente, un procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.

En este sentido, si durante el proceso de ejecución del Plan fuera percibida por parte de la Comisión de seguimiento o de algún agente responsable de su implementación algún obstáculo o dificultad puede acordarse su modificación. Así, si fuera pertinente modificar algunas de las medidas del Plan, se realizará un estudio por parte de la Comisión para conocer los inconvenientes en su desarrollo y valorará las posibles alternativas para asegurar una adecuada implementación.

El procedimiento de modificación será iniciado cuando alguna persona perteneciente a la Comisión o agente responsable de algunas de las medidas del Plan dé traslado a la Comisión de la dificultad para ejecutarla. En ese caso, será convocada la Comisión a una convocatoria extraordinaria, en el plazo máximo de quince días, en la que serán valorados posibles acuerdos para modificar la medida, procediendo a ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión. Esta modificación será incorporada a la evaluación del Plan, siendo revisada en la siguiente reunión ordinaria de la Comisión.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

En el caso de no obtener, al menos, una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, podrá acudir al procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.



## 7. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

---

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena tendrá una vigencia para el periodo 2025 – 2029, 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 detallamos los cronogramas que temporalizan cada una de las medidas y acciones que contiene el presente Plan.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Gerena

		5.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA															
		2025			2026			2027			2028			2029			
		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
5.1.1.	Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Empresa.																
5.1.2.	Comisión de Igualdad.																
5.1.3.	Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.																
5.1.4.	Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en el espacio web del Ayuntamiento.																
5.1.5.	Difusión de las medidas y del desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.																
5.1.6.	Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.																
5.1.7.	Efemérides y eventos de sensibilización.																
5.1.8.	Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.																
5.1.9.	Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Empresa.																
5.1.10.	Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento en materia de igualdad.																
5.1.11.	Mejora de la transparencia.																
5.1.12.	Elaboración del organigrama municipal.																



5.2. ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN																					
	2025				2026				2027				2028				2029				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
5.2.1. Inclusión de la igualdad en el temario de procedimientos selectivos.																					
5.2.2. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo																					
5.2.3. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.																					
5.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de la Delegación de Personal.																					
5.2.5. Tribunales de selección paritarios.																					



5.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA																					
	2025				2026				2027				2028				2029				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
5.3.1. Valoración de la formación en igualdad.																					
5.3.2. Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.																					
5.3.3. Implantación de medidas de acción positiva que corrijan las brechas salariales.																					
5.3.4. Registro retributivo.																					
5.3.5. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas de la plantilla.																					
5.3.6. VPT e Igualdad.																					



5.4. FORMACIÓN

	2025				2026				2027				2028				2029				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
5.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.																					
5.4.2. Itinerario formativo sobre igualdad.																					
5.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.																					
5.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.																					
5.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																					
5.4.2.4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																					
5.4.2.5. Atención a mujeres en situación de violencia de género.																					
5.4.2.6. Formación específica en igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género para sindicatos.																					
5.4.2.7. Presencia pública en igualdad para personal político.																					
5.4.2.8. Gestión de equipos con perspectiva de género.																					
5.4.2.9. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.																					
5.4.3. Formación en horario laboral.																					
5.4.4. Difusión de la oferta formativa a través de la página web y otros canales.																					



5.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA																							
	2025				2026				2027				2028				2029						
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º			
5.5.1. Guía: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.																							
5.5.2. Difusión de la Guía: Uso inclusivo del lenguaje administrativo.																							
5.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.																							
5.5.4. Revisión de la documentación de la empresa.																							
5.5.5. Revisión de la documentación dirigida a las personas usuarias.																							
5.5.6. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.																							
5.5.7. Revisión de la cartelería, comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.																							
5.5.8. Revisión de la publicidad institucional del Ayuntamiento.																							
5.5.9. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.																							
5.5.10. Incorporación del enfoque de género y diversidad en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.																							
5.5.11. Intranet.																							



**5.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

	2025				2026				2027				2028				2029					
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º		
5.6.1. Regularización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.																						
5.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.																						
5.6.3. Medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa.																						
5.6.4. Promoción de la corresponsabilidad.																						
6.6.5. Inclusión de enfermedades raras en los permisos de cuidados de menores.																						
5.6.6. Teletrabajo.																						
5.6.7. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.																						



5.7. SALUD LABORAL																	
	2025			2026			2027			2028			2029				
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
5.7.1. Estudio y evaluación de la salud y riesgos laborales de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.																	
5.7.2. Mejora de la salud laboral y de la prevención de los riesgos laborales.																	
5.7.3. Plan de Riesgos Laborales.																	
5.7.4. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del seguro médico.																	
5.7.5. Inclusión de cláusulas de género en el pliego de condiciones técnicas para la contratación del servicio ajeno de prevención de riesgos laborales.																	
5.7.6. Adecuación del puesto de trabajo a mujeres embarazadas o durante la lactancia.																	
5.7.7. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.																	
5.7.8. Adecuación del vestuario a mujeres embarazadas.																	
5.7.9. Informe de siniestralidad en el Ayuntamiento.																	
5.7.10. Prevención de riesgos laborales psicosociales y género.																	

