



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



Ayuntamiento de Jerez

Tenencia de Alcaldía de Empleo, Recursos
Humanos y Deportes

ÍNDICE

1. Saluda.	2
2. Presentación.....	4
3. Introducción.....	6
4. Fundamentación.	9
4.1. Principios sustentadores.....	9
4.2. Marco normativo.....	11
4.3. Resumen del Diagnóstico.....	23
5. Mapa de objetivos.	32
6. Líneas estratégicas.....	41
6.1. Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.....	41
6.2. Acceso al empleo: reclutamiento y selección.....	65
6.3. Promoción y política retributiva.....	78
6.4. Formación.	89
6.5. Comunicación inclusiva.....	114
6.6. Conciliación y corresponsabilidad.....	133
6.7. Salud laboral.....	154
6.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.....	169
7. Sistema de seguimiento y evaluación.....	188
7.1. Indicadores de proceso.....	188
7.2. Indicadores de resultado.....	189
7.3. Indicadores de impacto.....	189
7.4. Indicadores globales	190
8. Cronograma y vigencia.....	192



1. SALUDA.

M^a del Carmen Sánchez Díaz.

Alcaldesa de Jerez de la Frontera.

El Ayuntamiento de Jerez impulsa su I Plan de Igualdad, un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de los recursos humanos de nuestro Consistorio. Asumimos este reto desde el convencimiento de que la perspectiva de género debe estar presente en cada una de las líneas de trabajo que emprendamos desde las administraciones públicas. Porque nuestro compromiso está con la promoción de una sociedad más igualitaria, libre de prejuicios machistas, que permita la convivencia en igualdad y la erradicación definitiva de la consecuencia más dramática de la desigualdad, que es la violencia de género.

Este año 2018 ha marcado un punto de inflexión definitivo, en el que miles de mujeres y hombres han levantado su voz para exigir el fin de la discriminación machista, del acoso, de la brecha salarial, y en esa revolución debemos implicarnos por igual desde todas las instituciones, impulsando una educación en igualdad, la sensibilización de toda la sociedad, y la generación de las políticas necesarias para combatir cualquier prejuicio o barrera generadas por el sexo y/o la diversidad afectivo-sexual.



Con este I Plan de Igualdad para la plantilla municipal, queremos seguir dando pasos en el camino de la construcción de una sociedad más igualitaria. Se trata de un punto de partida desde el que avanzar de forma transversal, un compromiso en el que nos damos la mano para impulsar un marco de relación más igualitario en el ámbito laboral, y con el que pretendemos dar ejemplo a empresas y entidades, a los que animamos a avanzar en este camino que nos beneficiará a todos y a todas.



2. PRESENTACIÓN.

Laura Álvarez Cabrera.

Tenencia de Alcaldía de Empleo, Recursos Humanos y Deportes.

El Ayuntamiento de Jerez da un paso al frente en su compromiso con una sociedad más justa, libre de discriminación por razón de género. Queremos erradicar estereotipos y fomentar relaciones igualitarias, dentro y fuera del ámbito laboral. Por ello, atendemos desde la responsabilidad y desde el convencimiento político lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres para la dotación a nuestra plantilla municipal del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Jerez.

Este documento viene a promover la aplicación de la perspectiva de género a la organización de los recursos humanos del Ayuntamiento, a través de diferentes líneas estratégicas relacionadas con la responsabilidad social corporativa, el acceso al empleo, las políticas retributivas, comunicación inclusiva, la conciliación familiar, y por supuesto, la salud laboral.

El I Plan de Igualdad asume como imprescindible la formación y sensibilización en materia de género, la cual servirá sin duda para implicar a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, en un reto común beneficioso a nivel laboral, pero que tendrá su reflejo igualmente en el servicio que ofrecemos a la ciudadanía.



Se trata de un proyecto ilusionante, necesario, y con el que el Gobierno se compromete a trabajar de forma transversal, desde el consenso, la objetividad, la transparencia, y la claridad. Este I Plan de Igualdad nace con la vocación de sumar la participación de toda la plantilla para generar relaciones de trabajo igualitarias, que fomenten conceptos básicos como la corresponsabilidad, el respeto, y la conciencia crítica que nos permita a todos y todas apostar por una sociedad igualitaria.

Con este documento, iniciamos un camino en el que seguiremos trabajando para avanzar en la articulación de medidas y líneas de trabajo de forma conjunta.



3. INTRODUCCIÓN.

Equipo Técnico de la Delegación de Recursos Humanos.

Tiene entre sus manos el **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez**, un documento que marcará la hoja de ruta necesaria para la consecución de la igualdad real de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores del Consistorio.

En este Documento se recogen los **principios que sustentan al Plan de Igualdad**, desde el amplio marco del respeto a los derechos humanos, y siguiendo el principio universal de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas. La aplicación transversal de las políticas de género resulta igualmente imprescindible para la implementación del Plan, repercutiendo en todas las áreas de gestión en las que se divide este Ayuntamiento. Así, el *mainstreaming* de género se convierte en la espina dorsal del Documento, y se materializa en el conjunto de medidas recogidas en las diferentes líneas de acción del Plan.

Para el diseño de esta hoja de ruta hemos atendido al **marco normativo** que lo justifica y desde el que se obliga a las administraciones públicas a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Dicho marco revisa las normativas que aplican la legalidad vigente en la materia desde el ámbito internacional hasta el local, recalando en la legislación europea, nacional, autonómica e, incluso, provincial.



Para poder diseñar este I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez con la mayor objetividad y especificidad posibles, se profundizó en la realidad laboral de mujeres y hombres en el Consistorio en una fase de análisis que queda recogida en el documento de **Diagnóstico** precedente. En él se señalan las principales brechas y desequilibrios de género existentes en la estructura laboral del Ayuntamiento, entre las prácticas de su plantilla.

Asimismo, queda reflejada en el Diagnóstico la percepción de la plantilla frente a la igualdad de oportunidades, y en general frente a los aspectos que influyen en el clima laboral desde una perspectiva de género.

A continuación, se enumeran los **objetivos específicos** que han regido el diseño de cada una de las líneas estratégicas, en una suerte de mapa que cartografía las intenciones del Ayuntamiento de Jerez en pro de la igualdad de oportunidades, marcando las metas a corto, medio y largo plazo hacia las que se dirige el presente Plan.

Estos objetivos se procurarán alcanzar desde un total de **ocho líneas estratégicas**, agrupando así las medidas y acciones positivas bajo temáticas diferenciadas que aborden el conjunto de las políticas de gestión de personal en todas sus dimensiones. Estas líneas son:

- Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria
- Acceso al empleo: reclutamiento y selección.



- Promoción y política retributiva.
- Formación.
- Comunicación inclusiva.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud laboral.
- Acoso sexual, acoso por razón de sexo, y violencia de género.

Para poder evaluar el desarrollo efectivo del Plan se ha diseñado un **sistema de indicadores** de proceso, resultado, impacto y globales, facilitando la recogida de datos que permitan dicho seguimiento y evaluación. Y por último, el presente I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez, entra en vigor con la publicación de este Documento, y se desarrolla en un plazo de cuatro años, siguiendo una estructura realista y efectiva para su **implementación cronológica**, la cual queda recogida en el último apartado de esta hoja de ruta.



4. FUNDAMENTACIÓN.

4.1. Principios sustentadores.

La consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres es una preocupación creciente y objeto de políticas públicas en las últimas décadas. Sin embargo, a pesar de haber alcanzado la igualdad formal de manera relevante desde la legislación internacional hasta la local, es evidente la discriminación que por cuestión de género sigue produciendo desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral.

El presente **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez** se presenta en respuesta a la demanda del Consistorio en busca de la mencionada igualdad real, y como respuesta a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras en su plantilla a elaborar un Plan de Igualdad.



El principio de legalidad, combinado con el principio universal de igualdad de trato y de oportunidades en el marco del respeto hacia los derechos humanos de todas las personas, conforma la base conceptual sobre la que se sostiene este Documento. Además, sustenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez el principio de complementariedad, instando a la inclusión de la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el Convenio Colectivo, tal y como se recoge en el propio Estatuto de los Trabajadores.

La plantilla del Ayuntamiento debe adquirir el compromiso compartido de llevar este Plan de Igualdad de Empresa a buen puerto, mediante la conciencia corresponsable de trabajar en conjunto para lograr la no discriminación en el entorno laboral entre mujeres y hombres. Los sindicatos de trabajadoras y trabajadores deberán, asimismo, comprometerse para que la igualdad real y efectiva se incorpore en el seno del Consistorio.

Esta incorporación responderá al principio de transversalidad, que compromete a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento en la implementación y correcto desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa, aplicando de esta manera el **mainstreaming de género** como principio sustentador y mediador.

Por último, no podemos dejar de destacar el principio de convivencia que ha de regir el presente Plan, insistiendo en el marco del respeto a los derechos humanos fundamentales entre las mujeres y los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez. Sin duda, el cambio de actitudes, mecanismos, dinámicas, lenguaje y trato



del personal político y técnico del Municipio revertirá en la ciudadanía jerezana, enriqueciendo y allanando el camino para alcanzar la ansiada igualdad real en todos los ámbitos de la vida de las personas.

4.2. Marco normativo.

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez se encuadra bajo un amplio marco normativo que va desde la legislación internacional hasta la autonómica, pasando por el marco legal europeo y por supuesto nacional. A continuación se resume la normativa en la que se fundamenta.

Las Naciones Unidas, desde el ámbito internacional, promulgaron la **Primera Declaración de Derechos Humanos** para impedir las discriminaciones garantizando una igualdad formal. Más adelante, en 1979 se aprueba desde las Naciones Unidas la **Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** suponiendo un gran avance para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad. En ella se reconoce el “principio de igualdad y no discriminación” y exige a los Estados Miembros promover medidas de igualdad de oportunidades para impedir discriminaciones por razón de género. Además, se ponen los primeros cimientos de la protección



del derecho a la maternidad y se insta a los Estados Miembros a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se tendrá en cuenta también el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**, que define la “discriminación” conforme a los siguientes parámetros: “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**, es una de las más destacables, pues en ella se adopta 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”. El Consejo de Europa definió el mainstreaming de género como método que permite trasladar la perspectiva de género a todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, es decir, transversalmente. Ello supone la efectividad del principio de igualdad en la gestión organizativa de una empresa, puesto que se parte de la posición diferente que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral.

Por su parte, la **Unión Europea** tiene la igualdad como uno de sus principios fundamentales y al ser sus orígenes de carácter económico, en el **Tratado de Roma de 1957** se abordó especialmente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Posteriormente, en **1999** se firma el **Tratado de Ámsterdam** el cual



incorpora la Igualdad como valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros, y conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

El derecho derivado de la Unión Europea ha sido el motor de desarrollo de las políticas públicas de género en España ya que éste obliga a transponer al derecho nacional las Directivas Comunitarias. Entre las Directivas más relevantes en materia de igualdad de oportunidades destacamos las dos a continuación:

- La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE en diversos apartados y convierte el anterior artículo 2.4 en el nuevo 2.8 con la siguiente dicción: “Los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres”, y establece que “los Estados Miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas... así como la información sobre estas medidas y su aplicación”.
- La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refunde en un solo texto las principales disposiciones de las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009, como venimos advirtiendo a lo



largo de las páginas anteriores. Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3, que así lo rotula, y declara que “los Estados Miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral”.

A nivel nacional, la **Constitución Española** de 1978 incluye la igualdad en su capítulo de Derechos Fundamentales y la recoge desde una doble perspectiva.

Por un lado, en su artículo 14 se prohíbe la discriminación directa por razón de sexo, lo que contempla la **igualdad desde una perspectiva formal**: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”¹.

De otro lado, y con el objetivo de alcanzar la **igualdad real**, el artículo 9.2. supone la aplicación de las medidas necesarias por parte de los poderes públicos para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier tipo de obstáculo para su consecución:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean

¹ Constitución Española: Art. 14

reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En el ámbito laboral, que es el que aquí nos atañe, instituye el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, en su artículo 35:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación.

La **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral** responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental).

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral a través de la puesta marcha de un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios tienen en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo



en cuenta que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores** prevé de un modo general en su artículo 17.3 que “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

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

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** tiene como objetivo avanzar hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Además, nace con la vocación de erigirse ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. El



realizar una norma con rango de ley añade obligatoriedad en el cumplimiento de los preceptos y adquiere un carácter sancionador ante el incumplimiento.

El objetivo de la Ley de Igualdad es:

Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria².

La consecución de este objetivo se llevaría a cabo mediante la articulación de estrategias preventivas y del desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales. La Ley presta especial atención a la esfera de las relaciones laborales y, con una serie de medidas, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De esta manera, se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades y cargos familiares.

² Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 1

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres sólo puede lograrse con el compromiso tanto de las Administraciones Públicas como de las empresas del sector privado. Por tanto, la Ley Orgánica 3/2017 establece una serie de obligaciones generales y específicas que compromete a ambos sectores.

Por un lado, las obligaciones generales quedan recogidas en el Título IV “Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades”. Estas pautas son de obligado cumplimiento tanto para empresas públicas como privadas, y vela por el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Por otro lado, las obligaciones específicas son las siguientes:

La obligatoriedad de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de implantar Planes de Igualdad se recoge en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, será obligatorio cuando lo establezca su Convenio Colectivo o cuando la autoridad laboral lo acuerde por la incursión en un procedimiento sancionador. El fin es evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres adoptando medidas que alcanzará a la totalidad de la empresa e introduciendo medidas específicas en los centros de trabajo que así lo requieran.

La Ley apunta que es necesario que haya transparencia en la implantación de los planes para así garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras al contenido.



Los contenidos y medidas que debe comprender un Plan de Igualdad vienen reflejados en el artículo 46.2 de la 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas en materia de conciliación se modernizaron con la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Por ello, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, es decir, que mujeres y hombres utilicen las medidas de conciliación previstas con similar frecuencia. Esta Ley desecha el permiso de maternidad compartido que dejaba a la voluntad de la madre la cesión de parte del mismo al padre. Así, establece el permiso de paternidad confiriendo al padre implicación en la crianza y en el ámbito doméstico.

La obligación legal de las empresas para la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo se recoge en el artículo 48 de la



Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, las entidades deberán incluir procedimientos específicos de prevención, de denuncia y reclamación los cuales se negocian con la representación sindical. Las medidas que prevé el artículo son: código de buenas prácticas, campañas de información, acciones formativas y protocolos de actuación.

Las medidas para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género las prevé la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía** en su Capítulo 3 del Título III dirigidas a las Administraciones Públicas de Andalucía.

El proceso de descentralización supone que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Como resultado, los poderes públicos de la **Comunidad Autónoma de Andalucía** están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres.

Por lo tanto, a nivel autonómico opera la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** cuyo objeto es garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y en el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas.



La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, recoge la adopción de medidas, por parte de la Administración Pública andaluza, para fomentar un entorno laboral libre de acoso. La elaboración de los protocolos con medidas de prevención y actuación, así como su seguimiento y evaluación, los impulsará la Consejería de Igualdad.

Otras fórmulas para integrar la Igualdad en las entidades laborales son:

- La **Responsabilidad Social de las empresas** es voluntaria y contribuye a la creación de una sociedad mejor. El objetivo fundamental de las empresas es obtener beneficios económicos, pero actualmente al conocer su importancia como agentes sociales y su interrelación con el entorno y la sociedad, van incorporando medidas para favorecerlos.
- Las mujeres no tienen la misma presencia que los hombres en los **Consejos de Dirección**. Ante ello, en el Título VII de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se hace referencia a la incorporación de mujeres en los Consejos de Dirección para que haya una representación equilibrada de ambos sexos.
- Las **Administraciones públicas** podrán disponer cláusulas de contratación especiales para favorecer de manera indirecta la mejora en las condiciones laborales de las mujeres.

Por último, cabe resaltar la reciente **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 Andalucía³, que entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la anteriormente mencionada Ley 2/2014. Esta Ley por objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales, bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI), y de sus familiares, en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el Título II de “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, en concreto en su Capítulo VI, se recogen las medidas de no discriminación en el ámbito laboral, así como las que deberán implantarse en materia de empleo.

³ <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>



4.3. Resumen del Diagnóstico.

Para poder realizar el presente **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez**, se elaboró un Diagnóstico con el fin de analizar las características del Ayuntamiento, de su plantilla, las prácticas de gestión y las percepciones de las trabajadoras y trabajadores acerca de su situación laboral atendiendo a las posibles discriminaciones por razón de sexo. Dicho Diagnóstico señalaba las principales brechas y desequilibrios de género detectados y proponía algunos puntos de mejora que se recogen, amplían y completan en el presente Documento.

Así, durante la fase de Diagnóstico se corroboró la necesidad de aplicar de manera **transversal** el trabajo por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y para ello el presente Plan no se dirige únicamente al Área de Igualdad. El Servicio de Recursos Humanos, como impulsor de este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez, debe hacer hincapié en la importancia de la implementación del mismo, mostrando los **beneficios** que supone tanto para mujeres como para hombres, de manera que motive e implique al resto del conjunto del Consistorio.

La **responsabilidad social corporativa** de las empresas es voluntaria y contribuye a la creación de una sociedad mejor; el objetivo fundamental de las empresas es obtener beneficios económicos, pero actualmente al conocer su importancia como agentes sociales y su interrelación con el entorno y la sociedad, van incorporando



medidas para favorecerlos. La responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de Jerez ha sido analizada en el Diagnóstico en dos dimensiones: interna, haciendo referencia a las acciones dirigidas a los trabajadores y trabajadoras; y externa, incluyendo a la comunidad local así como a proveedores.

La **igualdad** es un valor que se integra en la responsabilidad social corporativa como signo de calidad y excelencia respondiendo a la necesidad de crear nuevos modelos de cultura empresarial. Así, atendiendo a la **dimensión interna** del análisis, el compromiso social corporativo nace desde el Área de Igualdad y Salud con la Comisión Técnica de Igualdad y de la Tenencia de Alcaldía de Recursos Humanos, Juventud y Deportes, al ser las áreas encargadas de impulsar este Plan. Por un lado, la Comisión Técnica de Igualdad incorpora transversalmente la materia en las diferentes Áreas de trabajo del Ayuntamiento; y por otro lado, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez, al ser un plan de empresa, tiene como objetivo principal lograr la igualdad de trato y de oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores. En esta línea se está optimizando la calidad del trabajo, la imagen y el prestigio del Ayuntamiento como empresa.

La **dimensión externa** viene desarrollada por el Observatorio Local de Violencia de Género que investiga, evalúa, asesora y propone actuaciones en materia de violencia de género. También toma parte en esta dimensión el Área de Igualdad y Salud que a través de sus actuaciones vela por la aplicación del principio de igualdad. Algunas de ellas son el Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, la formación para la igualdad, el programa de protección de víctimas de violencia de



género, el establecimiento de una Casa de Acogida y del Centro Asesor de la Mujer o el Programa de Hombres por la Igualdad.

Sin embargo, en el análisis de la citada fase de Diagnóstico, se observa que la plantilla del Ayuntamiento muestra cierta desafección hacia el Plan, en general por la creencia de que la igualdad es un hecho ya logrado al ir acompañada de un marco legal que la exige, facilita e instaura en todos los ámbitos de la vida de la ciudadanía. Por ello, este Plan debe ser defendido poniendo el acento en su compromiso por alcanzar una igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Jerez, y de este modo animar a la plantilla a creer en la implementación de las medidas como una **oportunidad de mejora y cambio** en sus relaciones y condiciones laborales.

Otro dato relevante que marca la línea de diseño de este Plan de Igualdad de Empresa es que el Ayuntamiento cuenta con una plantilla mayoritariamente masculina, **segregada horizontal y verticalmente**. Ello supone una mayor presencia en los puestos de toma de decisiones y en Áreas que están mejor valoradas, ostentando en definitiva mejores condiciones de trabajo. Ante ello, el Plan recoge las medidas necesarias para asegurar que Recursos Humanos vaya implementando acciones positivas que potencien la igualdad real entre mujeres y hombres de la plantilla.

En este sentido, a pesar de la objetividad y transparencia observadas en los **procesos de selección**, la mayor parte de anuncios que ofertan puestos de trabajo están redactados en masculino, y diversos estudios muestran que las



mujeres presentan sus candidaturas en menor grado a aquellos procesos en los que el perfil requerido se defina con lenguaje excluyente. Esto supone una discriminación directa, que no sólo contraviene la normativa vigente, sino que invisibiliza a las mujeres dejándolas formalmente y simbólicamente fuera de las ofertas⁴. Este hecho se acrecienta si se trata de puestos tradicionalmente asociados a los hombres, o si las funciones descritas están vinculadas a características tradicionalmente asignadas a la masculinidad (como la fuerza física, por ejemplo).

Por tanto, en este Documento se proponen medidas específicas para asegurar el **uso inclusivo del lenguaje** en la redacción de ofertas de empleo, y medidas de acción positiva para favorecer la contratación de mujeres en puestos o áreas en las que se encuentren infrarrepresentadas.

Siguiendo con el análisis de los puestos de trabajo y categorías donde mujeres y hombres presentan un reparto desigual de tareas, se percibió falta de transparencia en los **procesos de promoción**, al venir estos definidos en base a tres cauces de gestión, pero sin exponer claramente bajo qué casuística se utiliza cada uno de ellos. Dos de ellos, la libre designación y la comisión de servicios, son poco transparentes y en la plantilla generan descontento y sensación de que la promoción se basa en el amiguismo. El tercer cauce es el de la provisión de puestos vacantes. En el presente Plan se proponen medidas que tengan en cuenta la perspectiva de género a la hora de realizar el procedimiento, tanto al anunciar

⁴ Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad de Género.
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/DiscriminacionLaboral/area2.html>



el puesto como en la selección de la persona que vaya a ocuparlo, puesto que en el año 2017 hubo menos mujeres que hombres en los procesos de promoción. Ante ello, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez propone aumentar la transparencia de los procesos de promoción, con listas visibles de las personas que están participando en él, así como con la publicación de los criterios objetivos en los que se basa la elección.

Respecto a la **política salarial**, el Diagnóstico confirma la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres al observarse la alta masculinización de perfiles laborales que reciben complementos específicos más elevados. Esto se debe a la segregación vertical y horizontal basada en la división sexual de las preferencias laborales. A esto se añaden diferentes tipos de pluses que aumentan el salario final, presentes en puestos igualmente masculinizados. Ante este planteamiento proponemos el desarrollo de pluses neutros, como los de productividad, así como la puesta en valor de los puestos feminizados asignándoles pluses o incrementando sus complementos específicos.

La **formación continua** como tal no existe en el Ayuntamiento de Jerez, y la que se ofrece es escasa y con poca participación. La mejor cualificación de la plantilla indudablemente se traducirá en mejores servicios a la ciudadanía, y por tanto, el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez aborda un plan de formación común y específico de cada Área para dar respuesta a esta necesidad. En este itinerario formativo se incorpora formación en igualdad de género y oportunidades y sobre uso inclusivo del lenguaje. Estas acciones se proponen como obligatorias para que el grado de asistencia sea el más alto posible, además de procurar la mejora de canales de difusión para que la



convocatoria formativa pueda alcanzar a toda la plantilla, también a aquellas personas trabajadoras que no tienen acceso al correo corporativo.

Respecto a la **comunicación interna** del Consistorio, se analizaron los canales de difusión informativa relevante para las personas trabajadoras. Según transmitió la propia plantilla, la difusión se realiza a través del correo corporativo y la intranet, que no es accesible en todas las Áreas, con la consiguiente desigualdad que genera. Con el fin de cubrir esta carencia informativa, el presente Documento propone implementar medidas para el desarrollo de canales de información alternativos. En el análisis de guías y manuales de uso interno se ha observado la ausencia en la mayoría de los casos de uso inclusivo del lenguaje; la revisión de documentos que garantice la no discriminación entre mujeres y hombres a través del lenguaje es otra de las líneas de acción imprescindibles en el Plan de Igualdad de Empresa.

La **comunicación externa** que emite el Ayuntamiento de Jerez hacia la ciudadanía sí presenta uso inclusivo del lenguaje en algunos casos. Sin embargo, no es un criterio extendido y unificado y por tanto este Plan propone la revisión de materiales de difusión externa para que se elaboren con lenguaje visual y escrito incluyente. Del mismo modo, plantea la creación de una guía de uso inclusivo del lenguaje, común para todas las Áreas del Ayuntamiento.

El Documento de análisis previo al Plan muestra, igualmente, cómo los roles tradicionales vinculados al género condicionan el disfrute de permisos y, por tanto, el **movimiento de personal**. Así, las mujeres solicitan con más frecuencia



permisos relacionados con la crianza y el cuidado y los hombres los dirigidos a la actividad sindical. Para hacer frente a este foco de desigualdad, el presente Plan de Igualdad de Empresa propone una línea estratégica para abordar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. En esta línea se ofrecen medidas que permiten la correcta difusión de los derechos laborales en este sentido, con el fin de informar correctamente a la plantilla acerca de los permisos que tienen disponibles. Esta medida puede revertir en una valoración positiva del Ayuntamiento por parte de sus trabajadoras y trabajadores.

En el ámbito empresarial suele suceder que los padres no solicitan permisos de paternidad, lactancia u horas de conciliación puesto que, al ser estas tareas de cuidado tradicionalmente vinculadas a las mujeres, no suele estar bien visto por parte de la dirección o de los propios compañeros de trabajo. Sin embargo, esta dinámica está cambiando, y son muchas las empresas que están modificando la percepción sesgada y sexista en pro de un acceso más igualitario a este tipo de permisos por parte de su plantilla masculina. Para ello, potencian entre los hombres el compromiso familiar, y, de otro lado, fomentan la actividad sindical entre las mujeres para que formen parte del espacio público representando sus intereses como trabajadoras.

En el caso específico del Ayuntamiento de Jerez, el Diagnóstico recoge el clima de estrés entre las mujeres trabajadoras que encuentran dificultades para la conciliación. El problema más común está relacionado con la falta de **flexibilidad horaria**, al coincidir el horario laboral con el de entrada y salida de los centros educativos de hijos e hijas. Para que las trabajadoras puedan compatibilizar los horarios laborales y escolares necesitan ausentarse de sus puestos fuera de la



franja flexible de entrada y salida, por lo que no pueden cubrir la jornada laboral. Para solucionar esta situación, el Plan de Igualdad de Empresa presenta varias propuestas: redefinición del horario de obligado cumplimiento, criterios unificados para la recuperación de horas y la opción del trabajo desde casa (teletrabajo) como medida extra de conciliación.

Sin embargo, las pocas opciones que tienen muchas mujeres para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se resumen en la reducción de jornada, la renuncia a puestos de responsabilidad y el abandono del desarrollo de la carrera profesional en multitud de ocasiones. Entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez hemos comprobado que estas desigualdades siguen existiendo, y en consecuencia el presente Plan reúne medidas que facilitan a la Administración Local la cobertura de **servicios universales** para dignificar en igualdad real y efectiva la vida de mujeres y hombres. Para ello, una de las medidas propuestas radica en instaurar un permiso de paternidad de igual duración que el de maternidad, no transferible y remunerado al 100%; de este modo el Ayuntamiento de Jerez estaría contribuyendo a la asunción del potencial cuidador de sus trabajadores y facilitaría la **corresponsabilidad** en los cuidados.

El **Departamento de Salud Laboral** es una de las Áreas que más se ha visto perjudicada por el Plan de Ajuste al que se encuentra sometido el Consistorio. En los últimos años ha sufrido cambios estructurales en la plantilla que se ha visto reducida, afectando esto al modo de actuación del Área que solo cuenta con los recursos necesarios para actuar, en la mayoría de los casos, reactivamente. Se observa como totalmente necesaria la incorporación de una persona experta en Psicología Aplicada para la evaluación de los riesgos psicosociales derivados de



los puestos de trabajo. Esta persona debe incluir en su perspectiva de trabajo la salud diferencial de mujeres y hombres, con el fin de asegurar el bienestar de trabajadoras y trabajadores lejos de toda discriminación. Asimismo, se plantean algunas medidas clave dentro de una línea estratégica específica para reforzar las acciones de prevención de riesgos laborales y de la salud.

Por último, el Diagnóstico del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez marca una cierta carencia en materia de prevención y gestión del **acoso sexual y por razón de sexo**. En este sentido, se tuvo acceso al borrador de un Protocolo por acoso laboral que contempla de manera secundaria los casos de acoso sexual, y que mantiene en una situación de desprotección a las posibles víctimas. Entre las opiniones de la plantilla, la inquietud frente a los posibles casos de acoso laboral o mobbing era patente, por lo que se considera urgente la elaboración de un protocolo efectivo que asegure la estabilidad psicosocial de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

En conclusión, el Diagnóstico que precede al presente Plan de Igualdad de Empresa, mostró y analizó cada ítem que puede alimentar la desigualdad laboral entre mujeres y hombres y ha cumplido su función como documento instigador para que el Ayuntamiento de Jerez pueda solventar los problemas detectados en materia de igualdad de género. Es por este motivo que el presente Plan se ha diseñado buscando **aunar la fuerza de trabajo de todas las Áreas del Ayuntamiento de Jerez**, para caminar conjuntamente en la consecución de la igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres, y contando de manera imprescindible con el compromiso, apoyo y consenso del tejido sindical.



5. MAPA DE OBJETIVOS.

Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.

- Dar a conocer el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez por medio de un Plan de comunicación.
- Crear las estructuras necesarias para la óptima implementación del Plan de Igualdad de Empresa.
- Potenciar la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Jerez.
- Promover las buenas prácticas en el ámbito de las relaciones laborales del Consistorio jerezano y sus proveedores.
- Visibilizar el compromiso del Ayuntamiento de Jerez con la igualdad de género mediante la implementación de campañas y celebración de efemérides y eventos de sensibilización.



- Estandarizar los modelos de las memorias de acciones contempladas, el sistema de organización y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.



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

- Facilitar el acceso al entorno laboral del Ayuntamiento de Jerez a través de procesos de selección de personal exentos de prejuicios de género.
- Hacer un uso inclusivo del lenguaje a la hora de nombrar los puestos de trabajo en el Consistorio.
- Formar al personal de recursos humanos en procesos de selección libres de prejuicios sexistas.
- Promover la eliminación de la masculinización y feminización de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Jerez.
- Revisar los puestos de trabajo del Consistorio con el fin de eliminar posibles brechas y obstáculos de género.



Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva.

- Identificar las posibles brechas de género relacionadas con la promoción profesional existentes en el Ayuntamiento de Jerez.
- Llevar a cabo una actividad formativa para el empoderamiento de las empleadas del Consistorio.
- Estudiar la posible brecha salarial que pudiera existir en el seno del Ayuntamiento de Jerez.
- Crear líneas de promoción específicas para mujeres en el Ayuntamiento de Jerez.



Línea estratégica 4. Formación.

- Formar en materia de igualdad a las personas responsables de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
- Realizar una formación básica en igualdad de oportunidades al alcance del personal del Consistorio.
- Implementar una línea formativa de temáticas específicas relacionadas con la cultura organizacional igualitaria y la prevención y afrontamiento del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Jerez.
- Facilitar la formación al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez en igualdad de condiciones.



Línea estratégica 5. Comunicación Inclusiva.

- Promover la comunicación inclusiva mediante medidas que incorporen un uso no sexista en la comunicación tanto interna como externa del Ayuntamiento de Jerez.
- Elaborar y difundir una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo utilizado en el Ayuntamiento de Jerez.
- Revisar los contenidos, tanto en la documentación relativa a la gestión municipal como en la página web del Ayuntamiento, para afianzar el uso no sexista del lenguaje.
- Realizar una formación acerca del uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo dirigido al personal político y técnico del Consistorio.
- Incorporar la perspectiva de género a las campañas de promoción y difusión de servicios del Ayuntamiento de Jerez.



Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Mejorar las condiciones laborales de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Dar a conocer las principales medidas y recursos existentes para la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
- Promover la corresponsabilidad entre los hombres del personal del Ayuntamiento de Jerez.
- Realizar un análisis sobre las necesidades específicas de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Atender a las diversas realidades personales y familiares que pueden coexistir en el seno del Consistorio jerezano.



Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Llevar a cabo una prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento jerezano que incorpore la perspectiva de género.
- Velar por la prevención de riesgos laborales psicosociales entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
- Realizar un estudio que evalúe desde la óptica de género la salud laboral del personal del Ayuntamiento de Jerez.
- Formar e informar a la plantilla sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.



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

- Trabajar para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género en el Ayuntamiento de Jerez.
- Elaborar, difundir, implementar y evaluar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo propio del Ayuntamiento de Jerez.
- Implementar campañas de sensibilización, información y prevención acerca del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género dirigidas al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
- Afianzar el compromiso del Consistorio jerezano en la erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- Realizar un seguimiento de los posibles casos de acoso y / o discriminación en el seno del Ayuntamiento de Jerez.





6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

6.1. Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.

- 6.1.1. Plan de comunicación del Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 6.1.3. Nombramiento de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.4. Creación de un espacio específico del Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.
- 6.1.5. Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en la web corporativa del Ayuntamiento.
- 6.1.6. Difusión de las medidas y el desarrollo del Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.7. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.1.8. Campaña de sensibilización: "La igualdad te beneficia".
- 6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.
- 6.1.10. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.





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

6.1.12. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.



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

Objetivos	Implementar un Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y consiste en dar a conocer y difundir el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres entre el personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez, agentes clave y la ciudadanía de la Ciudad en su conjunto.</p> <p>El Plan de comunicación comprenderá como mínimo las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación institucional. • Presentación al personal político y técnico. • Campaña de difusión en los medios de comunicación locales. • Difusión en la página web del Ayuntamiento. • Difusión del Plan en formato informe ejecutivo (dirigido al personal y representación sindical). • Difusión del Plan en formato extenso (dirigido a la Comisión de Igualdad).
Público objetivo	<p>Personal político y técnico.</p> <p>Agentes clave.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Ciudadanía en general.</p>
Responsables de la acción	<p>Alcaldía.</p> <p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2018.





Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro del Plan de comunicación. • Número previsto de personas responsables del Plan de comunicación por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro del Plan de comunicación / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas responsables del Plan de comunicación por sexo / Número final de personas responsables del Plan de comunicación por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción. • Grado de cumplimiento de objetivos de la Acción. • Grado de adecuación de la publicidad.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad por parte de la ciudadanía jerezana. • Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad por parte de la plantilla política y técnica del Ayuntamiento. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.

Objetivos	Constituir la Comisión de Igualdad para la implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento jerezano.
Desarrollo técnico	Esta Acción está encuadrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y tiene como fin la creación de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Jerez. La Comisión de Igualdad estará compuesta necesariamente por personal técnico del departamento de Recursos Humanos y por representación sindical. Su composición procurará ser paritaria contando con la presencia equilibrada en ella de mujeres y hombres. Su funcionamiento deberá ser dinámico y participativo, y tendrá como objeto velar por la correcta difusión, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Empresa. Para que el trabajo de la Comisión de Igualdad sea efectivo, se realizarán reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Delegación de Recursos Humanos. Representación sindical de la plantilla.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2018.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción / Número final de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. • Grado de cumplimiento de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones puestas en marcha por la Comisión de Igualdad. • Número de reuniones realizadas por la Comisión de Igualdad. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.3. Nombramiento de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Nombrar a la persona que desempeñará las labores de coordinación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	Esta Medida pertenece a la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y consiste en la designación de una persona del área de Recursos Humanos del Ayuntamiento que será la encargada de coordinar el Plan de Igualdad de Empresa, con el fin último de agilizar y optimizar el trabajo.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2018.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. / Número final de acciones para llevar a cabo la Acción. • Grado de cumplimiento de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora de la coordinación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Alojar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se enmarca en la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y consiste en crear un espacio propio dentro de la Intranet del Ayuntamiento donde se aloje el Plan de Igualdad de Empresa. Esta página tendrá, como mínimo, la información resumida respecto al Plan (informe ejecutivo) y el Plan completo en formato de descarga.</p> <p>Contará, de forma tentativa, con un buscador avanzado para consultar las medidas conforme a diferentes parámetros: agentes responsables, línea estratégica, calendario de actuación, indicadores, etc.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción. / Número final de responsables de cada Acción.



	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento del Plan de Igualdad de Empresa entre la plantilla del Ayuntamiento. • Número de descargas del documento del Plan alojado en la Intranet. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.5. Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en la web corporativa del Ayuntamiento.

Objetivos	Alojar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez en una sección específica dentro de la web corporativa del Consistorio.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se enmarca en la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y consiste en crear un espacio propio dentro de la web corporativa del Ayuntamiento donde se aloje el Plan de Igualdad de Empresa, para conocimiento y difusión de sus contenidos entre la ciudadanía jerezana.</p> <p>Esta sección en la web contará con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un banner de enlace en la página de inicio del Ayuntamiento. • El informe ejecutivo del Plan de Igualdad de Empresa en formato de descarga. • El calendario de actuaciones con las medidas que se vayan implementando.
Público objetivo	Ciudadanía de Jerez de la Frontera.
Responsables de la acción	Oficina de la Alcaldesa 3.0. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas responsables de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas responsables de la Medida por sexo. / Número final de personas responsables de la Medida



	<p>por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de cada Acción. / Número final de responsables de cada Acción. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento del Plan de Igualdad de Empresa por parte de la ciudadanía. • Número de descargas del documento del Plan alojado en la web. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.6. Difusión de las medidas y el desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Difundir las distintas medidas y acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez entre la plantilla del Ayuntamiento.
Desarrollo técnico	Esta Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria. Su finalidad es la de dar a conocer el desarrollo del Plan entre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Jerez, mediante su difusión en los tableros de anuncios. Para ello, se diseñará una plantilla tipo donde se puedan ir actualizando los datos bianualmente con aquellas medidas completadas, en desarrollo, y previstas, atendiendo al cronograma del Plan.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Servicio de Comunicación Municipal. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Bianualmente, en enero y junio, durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas responsables de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas responsables de la Medida por sexo. / Número final de personas responsables de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción. / Número final de responsables de cada acción.



Indicadores de
impacto:

- Grado de conocimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.7. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Asegurar la continuidad de las políticas en pro de la igualdad de oportunidades en el seno del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción pertenece a la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y su finalidad es la de asegurar que el Plan de Igualdad de Empresa se incorpore de manera permanente en la gestión interna del Consistorio. Para ello, es necesario instar a los cargos políticos que puedan sucederse en años venideros en el gobierno de la Ciudad a mantener el Plan de Igualdad de Empresa, como herramienta imprescindible promotora de igualdad de género por mandato legal y como valor añadido a la cultura empresarial del Ayuntamiento.</p> <p>Para ello, se recogerá dicho compromiso entre las funciones del Área de Alcaldía, puesto que debe ser este Área quien vele por mantener el compromiso de la organización con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, transversalizando la perspectiva de género a todas las Áreas de gobierno.</p>
Responsables de la acción	<p>Área de Alcaldía-Presidencia.</p> <p>Junta de Gobierno.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante el año 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción.





	<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none">• Continuidad del Plan de Igualdad de Empresa en sucesivas legislaturas.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.8. Campaña de sensibilización: “La igualdad te beneficia”.

Objetivos	Crear, diseñar y lanzar una Campaña para promover la visión positiva acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria. Su finalidad es la de sensibilizar a la plantilla del Ayuntamiento de Jerez acerca de la igualdad de oportunidades como un valor positivo y un distintivo de calidad en la cultura empresarial del Consistorio, que beneficia y atañe al bienestar, el rendimiento, la productividad y el desarrollo personal tanto de mujeres como de hombres en el seno de las empresas.</p> <p>La Campaña constará de, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen y eslogan vinculados a la Campaña. • Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos... • Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la Intranet del Ayuntamiento de Jerez. • Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal: instalaciones municipales, tablón de información sindical, tablón de anuncios, etc. <p>El impacto positivo de género se podrá evaluar al término de la Campaña mediante un sondeo de opinión entre las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Toda la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Oficina de la Alcaldesa 3.0. Servicio de Comunicación Municipal. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer trimestre de 2019.



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



6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.

Objetivos	Difundir entre el personal del Ayuntamiento de Jerez las fechas más relevantes en materia de género e igualdad y facilitar su asistencia a los eventos de sensibilización.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se recoge en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria y consiste en fomentar entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento la participación en la conmemoración de las distintas efemérides que reivindican la igualdad de género. Para ello, se mantendrá informada a la plantilla por cuantos mecanismos sean necesarios (email, tablón de anuncios, Intranet...) acerca de los eventos que se organicen desde otras Delegaciones del Consistorio, y muy especialmente desde la Delegación de Igualdad y Salud y otros organismos competentes en la materia (Instituto Andaluz de la Mujer, así como las iniciativas del tejido asociativo feminista, de hombres pro-igualitarios, LGTBI, etc.). En cualquier caso, se prestará especial atención a las efemérides más relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres. • 19 de marzo, Día del Padre Igualitario. • 15 de mayo, Día Internacional de las Familias. • 28 de mayo, Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres. • 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTB. • 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales. • 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. <p>En cualquier caso, y siendo conscientes de que la violencia de género puede ser el más transversal y grave de los temas vinculados a las reivindicaciones igualitarias, se desarrolla un planteamiento más específico en la Medida 6.8.8, perteneciente a la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del presente Plan.</p>
Público objetivo	Toda la plantilla del Ayuntamiento.



Responsables de la acción	Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de cada Acción por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número de responsables de la Medida. / Número final de responsables. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de cada Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de cada Acción por sexo. • Grado de consecución de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de participación de la plantilla del Ayuntamiento jerezano en los eventos de sensibilización en torno a la igualdad de género por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Incluir en los pliegos de contratación por concurso público para organizaciones y empresas proveedoras del Ayuntamiento de Jerez criterios que contemplen la cultura empresarial igualitaria de las mismas.
Desarrollo técnico	La Acción, recogida en la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en establecer criterios de valoración en los pliegos públicos de contratación a empresas proveedoras de servicios, basados en la adopción de acciones positivas de promoción de la igualdad de género. De este modo, se establecerá una determinada puntuación según si la entidad proveedora recoge en sus estatutos el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, si cuenta con medidas de acción positiva específicas para la consecución de la igualdad de género, la prevención del acoso y la discriminación por razón de sexo o la promoción de valores igualitarios y corresponsables, así como si cuenta con Plan de Igualdad de Empresa en vigor o si ha recibido del Estado el distintivo de calidad "Igualdad en la Empresa".
Público objetivo	Entidades proveedoras.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Departamento de Contratación. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo.





	<ul style="list-style-type: none">• Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción.• Grado de consecución de los objetivos de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none">• Entidades proveedoras con políticas de igualdad de género contratadas por año.• Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Realizar un correcto seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida pertenece a la Línea 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria, y tiene como fin asegurar el seguimiento apropiado del Plan de Igualdad de Empresa. Para llevarla a cabo, se realizará una estandarización de los modelos de las memorias de cada uno los programas, proyectos y actividades contenidos en este Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>De manera tentativa, los ítems que deben recoger las memorias son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos generales del proyecto, programa o actividad. • Objetivos. • Contenidos. • Metodología. • Recursos humanos y materiales. • Población diana / receptora. • Cumplimiento de objetivos. • Incidencias. • Valoración del proyecto, programa o actividad. <p>El sistema de organización será común para todas las personas implicadas en la implementación del Plan de Igualdad de Empresa y deberá ser económico y ágil.</p> <p>Por último, el sistema de seguimiento y evaluación se realizará a través del uso de los indicadores de género que están establecidos en cada una de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2018.



Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo. • Número de productos resultantes. • Grado de ejecución de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora en el seguimiento de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.1.12. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems



	<p>sexo, edad y diversidad funcional, por año.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción. • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2. Acceso al empleo: reclutamiento y selección.

- 6.2.1. Denominación de los puestos de trabajo en masculino y femenino.
- 6.2.2. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.
- 6.2.3. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.
- 6.2.4. Revisión de los perfiles de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- 6.2.5. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.
- 6.2.6. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.



6.2.1. Denominación de los puestos de trabajo en masculino y femenino.

Objetivos	Adecuar la denominación de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Jerez al género de la persona que lo desempeña.
Desarrollo técnico	<p>La Acción pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección. Consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista de la lengua, entre otras: 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>Esta adecuación se aplicará en todos aquellos medios, tanto escritos como audiovisuales, que citen el cargo u ocupación de la persona nombrada, y se cubrirán tantas modificaciones como sean necesarias a tal fin: listados, hojas de firmas, placas de entrada a despacho, directorios, pies de foto o cortinillas de video, tarjetas de visita, perfiles de la web de transparencia, etc.</p>
Público objetivo	Trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables implicados en la ejecución de la Acción. • Número de actividades propuestas para la realización de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo.



<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables implicados en la ejecución de la Acción / Número final de responsables implicados en la ejecución de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de actividades propuestas para la realización de la Acción / Número final de actividades para la realización de la Acción. • Grado de ejecución de la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de aceptación por parte de la plantilla respecto a la Acción. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Utilizar un uso no sexista del lenguaje a la hora de anunciar las vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Acción pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista de la lengua, entre otras: Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, o la Orden de 24 de noviembre de 1992 conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación de lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos, que en su artículo 3 dice: "Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad".</p> <p>Para llevar a cabo la Acción se revisarán los anuncios de vacantes y ofertas de empleo público del Ayuntamiento de Jerez para que aparezcan los oficios, las profesiones y cargos con lenguaje inclusivo y no sexista.</p>
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo. • Número de acciones propuestas para la realización de la Medida.



<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Medida por sexo. • Número de acciones propuestas para la realización de la Medida / Número de acciones realizadas para la implementación de la Medida. • Grado de ejecución de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de anuncios de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de Jerez con lenguaje inclusivo por año. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Realizar una formación dirigida al personal de Recursos Humanos sobre cómo realizar procesos de selección en el Ayuntamiento de Jerez libre de prejuicios en torno al género.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>La finalidad de esta Formación es la de sensibilizar y formar al personal de Recursos Humanos del Ayuntamiento para la no discriminación en la contratación pública. Para ello, la Acción contará con los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo reconocer la discriminación por razón de género. • Igualdad de trato y legislación vigente en esta materia. • Aplicación de la no discriminación en los procesos selectivos de personal laboral. • Segregación horizontal y vertical, y discriminación indirecta: estereotipos y prejuicios en torno al género en el ámbito laboral. • Ejemplos de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. <p>Al finalizar la Formación se pasará un cuestionario de satisfacción anónimo a las personas asistentes, con el fin de evaluar el alcance e impacto de la Acción.</p>
Público objetivo	Personal de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Seminario de cuatro horas a impartir en el segundo trimestre de 2019, durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.



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



6.2.4. Revisión de los perfiles de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar los perfiles de los diferentes puestos de trabajo del Ayuntamiento de Jerez que puedan estar afectando negativamente al acceso, directa o indirectamente, de mujeres a los mismos.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en revisar los perfiles de empleo público que puedan estar exigiendo requisitos profesionales o imponiendo condiciones no necesarias que limiten, directa o indirectamente, el acceso a mujeres en igualdad de oportunidades y méritos.</p> <p>Para implementar esta Medida se analizarán dichos requisitos y condiciones, se detectarán aquellos que estén perpetuando la discriminación de género y se modificará su redacción para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso laboral.</p>
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Grado de consecución de los objetivos de la Medida.



Indicadores de
impacto:

- Número de personas por sexo que promocionan por año.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Facilitar la representación paritaria de mujeres y hombres en diferentes puestos de empleo del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	Esta Medida, recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en incorporar a mujeres y hombres en puestos de trabajo donde, por la persistencia de estereotipos y roles de género, se encuentren en subrepresentación. Para ello, se dará preferencia a las candidaturas del sexo menos representado en el puesto, siempre respetando el principio de igualdad de mérito y capacidades. En este sentido, bajo la igualdad de condiciones y ante mismo valor curricular, se dará preferencia al sexo subrepresentado para equilibrar la paridad en el área de gestión a la que se adscriba el puesto.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables para la implementación de la Medida. • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de cada acción por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables para la implementación de la Medida. / Número final de responsables implicados en la ejecución de la Medida. • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de cada acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de cada acción por sexo.





Indicadores de
impacto:

- Grado de equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo del Ayuntamiento al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.2.6. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.





6.3. Promoción y política retributiva.

- 6.3.1. Estudio: Promoción profesional y barreras de género.
- 6.3.2. Programa formativo en empoderamiento, liderazgo, habilidades directivas y técnicas de comunicación para mujeres de la plantilla.
- 6.3.3. Líneas de promoción específicas para mujeres.
- 6.3.4. Estudio sobre brecha salarial en el Ayuntamiento.
- 6.3.5. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva.



6.3.1. Estudio: Promoción profesional y barreras de género.

Objetivos	Realizar un Estudio acerca de las posibles barreras de género existentes en la promoción profesional de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	Este Estudio pertenece a la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Consiste en elaborar un documento que profundice en las posibles barreras de género existentes en la promoción profesional de la plantilla del Consistorio. Este Estudio tendrá como fin detectar las posibles causas discriminatorias y definir las estrategias necesarias para la obtención de la igualdad real de oportunidades y de trato de trabajadoras y trabajadores. Para ello, se atenderá especialmente a los roles y estereotipos de género que puedan estar perpetuando situaciones discriminatorias en la carrera profesional de las personas trabajadoras, entre ellas, el conocido "techo de cristal" – discriminación en el acceso a puestos de categoría superior - .
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la Medida por sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de igualdad en la promoción profesional de las mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.2. Programa formativo en empoderamiento, liderazgo, habilidades directivas y técnicas de comunicación para mujeres de la plantilla.

Objetivos	Implementar un programa formativo dirigido a las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez para potenciar sus competencias profesionales y personales.
Desarrollo técnico	<p>La Medida, prevista en la Línea 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en desarrollar un programa formativo dirigido a las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Jerez. Su finalidad principal consiste en facilitar la promoción laboral y el desarrollo personal de las trabajadoras, mediante herramientas de empoderamiento y liderazgo, habilidades directivas y técnicas de comunicación.</p> <p>El Programa formativo se compondrá de doce seminarios de 3 horas, sumando 36 horas de formación en total.</p> <p>Los ejes temáticos que se abordarán en el Programa serán, como mínimo, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al empoderamiento: conceptos básicos. • Liderazgo tradicional vs. Liderazgo transformacional. • Inteligencia emocional y carrera profesional. • Habilidades sociales en el ámbito laboral. • Gestión y trabajo de equipo. • Técnicas de negociación. • Pautas para una adecuada expresión oral, escrita y corporal. • Recursos para el empoderamiento en el ámbito laboral. • Asumiendo desafíos y retos profesionales y personales. <p>Una vez finalizado el Programa, las participantes podrán realizar una evaluación de la misma a través de un cuestionario de satisfacción.</p>
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.



Responsables de la acción	Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020 y 2022.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de personas formadoras por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes. • Recursos puestos a disposición de la implementación de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo / Número final de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número final de participantes. • Grado de satisfacción de las alumnas. • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Comparativa del número de solicitudes en los sucesivos seminarios. • Otros impactos directos y / o indirectos no previstos.



6.3.3. Líneas de promoción específicas para mujeres.

Objetivos	Crear cauces específicos de promoción para el desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida pertenece a la Línea estratégica 3. Promoción y política retributiva, del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez. Su finalidad es la de facilitar la promoción de las mujeres trabajadoras del Consistorio en puestos de categoría profesional superior, combatiendo de este modo la ausencia de mujeres en puestos de mando detectada en el Diagnóstico previo.</p> <p>Esta Medida se plantea como el siguiente paso necesario para el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo de sus carreras profesionales en el seno del Ayuntamiento de Jerez, tras la formación previa para adquirir habilidades personales y profesionales y en consecuencia al estudio acerca del sesgo de género en la estructura vertical del Ayuntamiento como empresa. El "techo de cristal" se combate, gracias a esta Medida, creando los cauces específicos de promoción para mujeres que opten a ellos en igualdad de condiciones y méritos que sus compañeros varones.</p>
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de responsables de cada acción. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de responsables de cada acción. / Número



	<p>final de responsables de cada acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Grado de implementación de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comparativa del número de mujeres en cargos directivos en las diferentes áreas del Ayuntamiento por año. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.4. Estudio sobre brecha salarial en el Ayuntamiento.

Objetivos	Analizar en profundidad la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Jerez con el fin de eliminar los posibles sesgos de género en las retribuciones del personal.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Empresa, y tiene como finalidad la eliminación de las posibles discriminaciones de género en relación al salario de trabajadoras y trabajadores. Para ello, se efectuará un análisis exhaustivo de la RPT con perspectiva de género, teniendo en cuenta las posibles desigualdades laborales por segregación vertical y horizontal.</p> <p>La Medida contempla la revisión de la relación actual de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Jerez para poner en valor los aspectos igualitarios que se detecten en ella y elaborar cuantas propuestas de modificación sean necesarias para la eliminación de la brecha salarial, esto es, posibles sesgos de género en las retribuciones salariales de la plantilla.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la Medida por sexo.





	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida. / Número final de responsables de cada acción contemplada en la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de igualdad salarial entre mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.3.5. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4. Formación.

- 6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad y de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.
- 6.4.2. Formación básica en igualdad de oportunidades.
 - 6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
 - 6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje.
 - 6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
- 6.4.3. Formación específica en igualdad de oportunidades.
 - 6.4.3.1. Cultura organizacional igualitaria.
 - 6.4.3.2. Gestión de RRHH en igualdad.
 - 6.4.3.3. Prevención y afrontamiento del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
- 6.4.4. Inclusión de un módulo de igualdad en todos los cursos de formación.
- 6.4.5. Estudio de las necesidades formativas de la plantilla desagregado por sexo.
- 6.4.6. Asistencia a formación de personas trabajadoras que estén en permiso de excedencia.
- 6.4.7. Difusión de toda la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.
- 6.4.8. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 4: Formación.



6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad y de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.

Objetivos	Formar a la Comisión de Igualdad y a la persona coordinadora del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez para el desempeño de sus funciones en la implementación del Plan.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se enmarca en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en implementar un Curso dirigido a la persona coordinadora del I Plan de Igualdad de Empresa y a todas aquellas que forman parte de la Comisión de Igualdad. El Curso abordará, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la igualdad de género en el ámbito de la gestión de un Ayuntamiento. • Mainstreaming de género: enfoques de aplicación y la estrategia dual. • El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez: herramientas para la implementación y seguimiento. • Funciones de la Comisión de Igualdad. • Herramientas prácticas para la transversalización de género en la gestión del Ayuntamiento de Jerez. • Uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo. • Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. <p>Al finalizar el Curso, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Comisión de Igualdad. Coordinador/a del I Plan de Igualdad de Empresa.
Responsables de la acción	Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Curso de 12 horas a impartir durante el primer trimestre de 2019.



<p>Indicadores de proceso:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas implicadas en el Curso por sexo. • Número de personas formadoras por sexo. • Número previsto de personas asistentes por sexo. • Recursos puestos a disposición del Curso.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas implicadas previstas en el Curso por sexo. / Número de personas implicadas finales en el Curso por sexo. • Número previsto de personas asistentes por sexo. / Número final de personas asistentes por sexo. • Grado de satisfacción del alumnado por sexo. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de formación alcanzado por las personas participantes por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2. Formación básica en igualdad de oportunidades.

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

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación básica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>La finalidad es proporcionar al personal del Ayuntamiento de Jerez un primer acercamiento a la temática de la igualdad de género.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la igualdad de género. • Conceptualización básica en materia de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres. • Principales discriminaciones de género en el trabajo. • La igualdad y la equidad en el ámbito laboral. • Análisis de casos prácticos. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.



<p>Indicadores de proceso:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa. • Número de ponentes por sexo. • Recursos puestos a disposición de la Acción formativa.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa / Número final de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo / Número final de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número final de asistentes a la Acción formativa por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa / Número final de ediciones de la Acción formativa. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción de las personas asistentes por sexo.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización y formación alcanzado por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes acciones formativas por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez en relación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación básica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>La finalidad es proporcionar al personal del Ayuntamiento de Jerez herramientas y soluciones prácticas para que puedan hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en su labor diaria.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al uso no sexista del lenguaje. • Principales discriminaciones debidas al uso excluyente del lenguaje. • Androcentrismo y otros problemas de sexismo y exclusión en el lenguaje administrativo. • Fórmulas incluyentes y soluciones prácticas para un uso no sexista del lenguaje administrativo. • Análisis de casos prácticos. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa



	<p>por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa. • Número de ponentes por sexo. • Recursos puestos a disposición de la Acción formativa.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa / Número final de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo / Número final de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número final de asistentes a la Acción formativa por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa / Número final de ediciones de la Acción formativa. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción de las personas asistentes por sexo.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización y formación alcanzado por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes acciones formativas por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación básica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Esta Acción formativa pretende sensibilizar y dar a conocer a la plantilla del Consistorio los conceptos básicos sobre la violencia ejercida contra las mujeres en general y específicamente aquella que ocurre en el espacio laboral.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la etiología y caracterización de la violencia de género. • Desmontando mitos acerca de la violencia ejercida contra las mujeres. • La violencia machista en el ámbito laboral. • Posibles soluciones ante la violencia machista: marco legal, recursos y protocolos. • Análisis de casos prácticos. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa



	<p>por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa. • Número de ponentes por sexo. • Recursos puestos a disposición de la Acción formativa.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa / Número final de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo / Número final de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número final de asistentes a la Acción formativa por sexo. • Número previsto de ediciones de la Acción formativa / Número final de ediciones de la Acción formativa. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción de las personas asistentes por sexo.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización y formación alcanzado por sexo. • Comparativa del número de solicitudes en las siguientes acciones formativas por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.

6.4.3. Formación específica en igualdad de oportunidades.

6.4.3.1. Cultura organizacional igualitaria.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez sobre cultura organizacional igualitaria.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación específica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Esta Acción formativa pretende sensibilizar y formar a la plantilla del Consistorio sobre la responsabilidad social corporativa desde la perspectiva de género.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la responsabilidad social corporativa con enfoque de género. • Principales déficits en materia de igualdad de oportunidades y de trato en las organizaciones. • Aspectos a tener cuenta para la promoción de la igualdad de género en la organización. • Transferencia de buenas prácticas. • Análisis del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la	Comisión de Igualdad.



acción	Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes por sexo. • Número de ponentes por sexo. • Recursos puestos a disposición de la Acción formativa.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa / Número final de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas de la Acción formativa por sexo / Número final de personas implicadas de la Acción formativa por sexo. • Número final de asistentes a la Acción formativa por sexo. • Grado de adecuación de la publicidad. • Grado de satisfacción de las personas asistentes por sexo.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización y formación alcanzado por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.3.2. Gestión de RRHH en igualdad.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez sobre la gestión de los recursos humanos en igualdad de oportunidades y de trato.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación específica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Esta Acción formativa tiene como fin sensibilizar y formar al personal asistente en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento desde una perspectiva igualitaria.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la gestión de los recursos humanos en igualdad. • La igualdad de oportunidades y de trato en el Ayuntamiento, principales déficits y obstáculos a superar. • La promoción, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y otras temáticas relacionadas con la gestión de los recursos humanos. • Transferencia de buenas prácticas. • Análisis del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2020.
Indicadores de	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa.



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



6.4.3.3. Prevención y afrontamiento del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Sensibilizar y formar al personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez sobre cómo prevenir y afrontar casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
Desarrollo técnico	<p>La Acción formativa pertenece al Programa de Formación específica en igualdad de oportunidades de la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Esta Acción formativa tiene como finalidad capacitar al personal del Consistorio para prevenir y afrontar los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género que pudieran darse en el seno del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Los contenidos mínimos que debe contemplar esta Acción formativa son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género. • Prevención y afrontamiento de los casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral: activación del Protocolo. • Pasos y procesos en la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Recursos y normativa frente a casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género. • Análisis de casos prácticos. <p>La duración de la Acción formativa será de doce horas y una vez realizada, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal político y técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2021.



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



6.4.4. Inclusión de un módulo de igualdad en todos los cursos de formación.

Objetivos	Incluir un módulo básico sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los cursos de formación dirigidos a la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuadra en la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez y consiste en la inclusión de un módulo obligatorio sobre igualdad de género en todos los cursos de formación que se lleven a cabo en el seno del Consistorio.</p> <p>El módulo de igualdad estará redactado por personas expertas en género y supondrá una inmersión en la temática de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la que se abarquen contenidos relacionados con el sistema sexo – género, las discriminaciones en el ámbito laboral y una breve presentación del I Plan de Igualdad de Empresa, entre otros.</p>
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Jefatura de Formación.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Grado de ejecución de la Medida.



Indicadores de
impacto:

- Número de cursos en los que se incluye el módulo de igualdad.
- Grado de sensibilización alcanzado por sexo de la persona encuestada.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.5. Estudio de las necesidades formativas de la plantilla desagregado por sexo.

Objetivos	Realizar un estudio de las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	La Medida forma parte de la Línea estratégica 4: Formación, del I Plan de Igualdad de Empresa, y tiene como fin cubrir las necesidades formativas de la plantilla para su mejora profesional. Para ello, se recogerán las demandas de las personas trabajadoras y se analizarán sus necesidades formativas orientadas a la actualización del perfil laboral, la mejora de las competencias profesionales y del desempeño de sus funciones dentro del puesto de trabajo. El estudio finalizará con aquellas propuestas formativas que se consideren pertinentes a tal fin.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Jefatura de Formación. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida. • Número de recursos previstos para el desarrollo de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida. / Número final de responsables de cada acción





	<p>contemplada en la Medida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de recursos previstos para el desarrollo de la Medida. / Número de recursos puestos a disposición de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora formativa de la plantilla desagregado por sexo. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.6. Asistencia a formación de personas trabajadoras en permiso de excedencia.

Objetivos	Asegurar la formación continua de la plantilla para aquellas personas trabajadoras en permiso de excedencia.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 4: Formación, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Su finalidad es la de facilitar el acceso a la formación del personal que se encuentre con permiso de excedencia. Esta Medida se plantea como complemento a las políticas de formación que se recogen en el Convenio Colectivo, y consiste en mantener informadas a las personas trabajadoras en situación de excedencia de la oferta formativa del Ayuntamiento para su plantilla, permitirles la inscripción e impulsar su asistencia a los cursos ofertados.</p> <p>Asimismo, esta Medida promueve y refuerza de manera indirecta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez en permiso de excedencia.
Responsables de la acción	<p>Jefatura de Formación.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes de inscripción a actividades formativas de personas en permiso de excedencia por sexo. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de solicitudes de inscripción a actividades formativas de personas en permiso de excedencia por sexo. / Número de asistentes en permiso de excedencia por sexo. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final



	de responsables de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de asistencia a las actividades formativas de las personas en permiso de excedencia por año de vigencia del Plan. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Difundir entre la plantilla toda la oferta formativa dirigida al personal del Ayuntamiento de Jerez, incluyendo la contemplada en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en difundir la oferta formativa para que todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento tengan conocimiento de la misma. Para ello, se ejecutarán al menos las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar la difusión de la oferta formativa con la suficiente antelación para que el personal del Ayuntamiento pueda inscribirse en los cursos ofertados. • Diseñar un folleto con la información sobre los cursos, con al menos los siguientes datos: título, fecha, horario, lugar de impartición, número de horas y descripción de los mismos. • Difundir los folletos en lugares visibles de cada Área de gestión del Ayuntamiento, el tablón de anuncios, los tableros sindicales y las zonas de uso exclusivo del personal laboral de las instalaciones municipales. • Difundir la información en la Intranet del Ayuntamiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Jefatura de Formación.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número de responsables de la Medida.



<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número de acciones implementadas. • Número de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de la oferta formativa entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.4.8. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 4: Formación.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 4: Formación.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 4: Formación. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción.



	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5. Comunicación inclusiva.

- 6.5.1. Elaboración de un manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- 6.5.2. Difusión del manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- 6.5.3. Formación específica en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.
- 6.5.4. Revisión de los documentos dirigidos a las personas usuarias.
- 6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.
- 6.5.6. Revisión de la cartelería de las dependencias del Ayuntamiento, comunicaciones internas y externas y convenio colectivo.
- 6.5.7. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.
- 6.5.8. Mejora de los cauces de información.
- 6.5.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva.



6.5.1. Elaboración de un Manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.

Objetivos	Proporcionar un Manual - guía rápida sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo al personal técnico del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Acción pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Empresa y tiene como finalidad la redacción y difusión de un Manual – guía ágil y de fácil manejo sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo, destinado al personal técnico y político del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Los apartados mínimos que contendrá el Manual serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breve introducción al uso no sexista del lenguaje administrativo. • Principales problemas de discriminación y sexismo en el lenguaje de la administración. • Soluciones prácticas para la eliminación del sexismo en el lenguaje administrativo.
Público objetivo	Personal del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre del año 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la elaboración del Manual por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la elaboración del



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



6.5.2. Difusión del Manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.

Objetivos	Difundir el Manual – guía rápida sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo al personal técnico y político del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Acción pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Empresa y tiene como finalidad la difusión del Manual – guía de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo destinado al personal técnico y político del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Una vez elaborado y editado el Manual – guía rápida de uso no sexista del lenguaje administrativo se distribuirá en formato papel entre la plantilla y estará disponible en formato digital en la página web del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez, especialmente aquella que debe elaborar documentos escritos.
Responsables de la acción	<p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Segundo semestre del año 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la difusión del Manual por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la difusión del Manual por sexo / Número final de personas implicadas en la difusión del Manual por sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ejemplares editados del Manual. • Grado de aplicación del Manual al cabo de un año de su difusión. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.3. Formación específica en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Objetivos	Implementar una formación específica para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, dirigido al personal político y del gabinete de prensa del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Acción pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Empresa y pretende dotar al personal político y al personal técnico del gabinete de prensa del Ayuntamiento de Jerez de las herramientas necesarias para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones, tanto internas como externas.</p> <p>Los contenidos mínimos del Curso serán los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje. • El sexismo en el lenguaje oral, escrito y visual. • Fomento del análisis crítico con perspectiva de género del lenguaje. • Detección de las características del uso no inclusivo del lenguaje y sugerencias de buenas prácticas y alternativas. • Análisis de casos prácticos. <p>Al finalizar el Curso, las personas que asistan podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	<p>Personal político.</p> <p>Gabinete de prensa.</p>
Responsables de la acción	<p>Alcaldía.</p> <p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de publicaciones.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	El curso tendrá una duración de 12 horas, y se celebrará durante el cuarto trimestre del año 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables del Curso. • Número previsto de personas implicadas en el Curso por sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formadoras por sexo. • Número previsto de personas asistentes por sexo. • Recursos puestos a disposición del Curso.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas implicadas previstas en la Curso por sexo. / Número de personas implicadas finales en la Curso por sexo. • Número previsto de personas asistentes por sexo. / Número final de personas asistentes por sexo. • Grado de satisfacción del alumnado por sexo. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización y formación alcanzado por sexo. • Grado de adecuación a la igualdad de género en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.4. Revisión de los documentos dirigidos a las personas usuarias.

Objetivos	Revisar desde la perspectiva de género la documentación existente dirigida a la ciudadanía desde las distintas Áreas del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	La Medida pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en revisar la documentación administrativa que se dirige a cubrir servicios municipales de cara a la atención ciudadana para adaptarlos al uso inclusivo y no sexista del lenguaje. Dichos documentos pertenecientes a las distintas Áreas del Ayuntamiento podrán ser: impresos de solicitud, formularios de inscripción, anuncios, partes de denuncia, folletos informativos, etc., La Medida implica la revisión desde la perspectiva de género aplicada al lenguaje tanto escrito como visual, y su corrección para adecuarlo en este sentido.
Responsables de la acción	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Año 2022.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para implementar la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Número previsto de acciones para implementar la Medida. / Número final de acciones realizadas para implementar la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número de documentos revisados.



Indicadores de
impacto:

- Grado de inclusión del lenguaje igualitario utilizado en los documentos dirigidos a la ciudadanía.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.

Objetivos	Revisar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la web del Ayuntamiento de Jerez y de la Intranet.
Desarrollo técnico	Esta Medida se contempla dentro de la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Empresa, y tiene como fin detectar en la web corporativa del Ayuntamiento de Jerez aquellos posibles usos no inclusivos del lenguaje, tanto escrito como audiovisual y gráfico. Se trata de revisar los contenidos escritos y visuales de la web desde una perspectiva de género, así como el portal para empleados y empleadas, la Intranet.
Responsables de la acción	Oficina de la Alcaldesa 3.0. Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para la implementación de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para la implementación de la Medida / Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.



Indicadores de
impacto:

- Grado de inclusión del lenguaje utilizado en la web del Ayuntamiento y en la Intranet.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.6. Revisión de la cartelería de las dependencias del Ayuntamiento, comunicaciones internas y externas y convenio colectivo.

Objetivos	Revisar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje utilizado en diferentes medios escritos del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	Esta Medida pertenece a la Línea 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Empresa y consiste en revisar el lenguaje visual y escrito de la cartelería de las dependencias del Ayuntamiento, así como de las comunicaciones internas y externas, desde una perspectiva de género. Además, se revisará el lenguaje con el que ha sido redactado el convenio colectivo para asegurar un uso no sexista del mismo y se harán cuantas propuestas de mejora sean necesarias para promover un uso inclusivo del lenguaje administrativo en el Consistorio.
Responsables de la acción	Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Departamento de Comunicación, Imagen e Imprenta. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida / Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.



Indicadores de
impacto:

- Grado de inclusión del lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento de Jerez.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción se encuentra recogida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Consiste en incorporar el enfoque de género en la elaboración de campañas, tanto promocionales como de difusión, de las diferentes Áreas del Ayuntamiento en atención a la ciudadanía.</p> <p>Para ejecutarla será necesaria la revisión por parte de la Comisión de Igualdad de los contenidos elaborados desde todas las Áreas del Consistorio de cara a la población jerezana, previa a su publicación y difusión.</p>
Responsables de la acción	<p>Departamento de Comunicación, Imagen e Imprenta.</p> <p>Servicio de Publicaciones.</p> <p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	A partir de 2019 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables para la ejecución de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción, por sexo. • Número previsto de recursos para la ejecución de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables para la ejecución de la Acción. / Número final de responsables que han ejecutado la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción, por sexo. / Número final de implicadas en la





	<p>implementación de la Acción por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de recursos para la ejecución de la Acción. / Número final de recursos puestos a disposición de la Acción. • Grado de ejecución de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación de las Campañas al enfoque de género por año. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.8. Mejora de los cauces de información.

Objetivos	Mejorar la accesibilidad de la información relevante para la plantilla, así como el flujo de comunicación interdepartamental del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción pertenece a la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez, y tiene como objetivo principal mejorar los cauces de información entre el personal de todas las Áreas del Consistorio. La Acción se propone en dos sentidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a la información relevante para la plantilla, tanto para el personal de oficina como el operario, incluyendo distintos formatos físicos y digitales para la difusión interna, y con atención a la diversidad. • Sistematizar las comunicaciones entre Áreas del Ayuntamiento, entre personal político y técnico y entre las personas trabajadoras de los diferentes estratos departamentales para obtener mayor eficacia en el trabajo de equipo.
Público objetivo	Toda la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Departamento de Comunicación, Imagen e Imprenta. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de la plantilla acerca de la mejora en los cauces de comunicación interna en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.5.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6. Conciliación y corresponsabilidad.

- 6.6.1. Estudio sobre necesidades específicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.
- 6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.
- 6.6.3. Ayudas para guarderías y centros para personas dependientes.
- 6.6.4. Ampliación del permiso de paternidad.
- 6.6.5. Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida a hombres.
- 6.6.6. Permisos para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- 6.6.7. Impulso de las medidas de conciliación en los hombres de la plantilla: "Toma tus medidas".
- 6.6.8. Difusión de recursos para la conciliación en la Ciudad de Jerez.
- 6.6.9. Atención a la diversidad de realidades personales y familiares que conviven en el Ayuntamiento.
- 6.6.10. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad.



6.6.1. Estudio sobre necesidades específicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.

Objetivos	Realizar un estudio sobre las necesidades particulares de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Este Estudio pertenece a la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa y consiste en realizar un análisis exhaustivo de las necesidades diferenciadas para la conciliación de la plantilla del Ayuntamiento. El Estudio tendrá como fin la elaboración y adopción de medidas específicas y adaptadas a las diferentes realidades familiares y personales de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.</p> <p>Asimismo, el Estudio, segregado por sexos, se realizará bajo la perspectiva de género de forma que permita reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en esta materia e igualar las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de ambos sexos.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la Medida por



	<p>sexo. / Número final de personas implicadas en la Medida por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de cada acción contemplada en la Medida. / Número final de responsables de cada acción contemplada en la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora en el grado de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez por sexo al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Difundir las opciones disponibles y recientemente adoptadas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa. Se trata de crear una guía de consulta, tanto virtual como física, con las medidas disponibles para la conciliación entre todo el personal del Ayuntamiento de Jerez, y visibilizar de este modo el firme compromiso del Ayuntamiento, como empresa, con respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Para llevarla a cabo, se realizarán las siguientes Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de todas las medidas de conciliación existentes, y aquellas novedosas pactadas en el Convenio Colectivo vigente. • Diseñar una guía en formato digital y de impresión con dichos contenidos. • Difundir la guía desde la Intranet del Ayuntamiento, descargable para toda la plantilla. • Difundir la guía en formato impreso a través de las personas responsables de Área del Consistorio.
Público objetivo	Toda la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Representación sindical de la plantilla.</p> <p>Tenencias de Alcaldía.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2019.



<p>Indicadores de proceso:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción. • Recursos puestos a disposición de la Medida. • Número previsto de productos resultantes de la Medida.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción. / Número final de responsables de cada Acción. • Número previsto de productos resultantes de la Medida. / Número final de productos resultantes de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de las medidas de conciliación entre el personal del Ayuntamiento de Jerez. • Número de medidas de conciliación solicitadas durante los años de vigencia del I Plan Igualdad de Empresa por sexo de la persona que la solicita. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.3. Ayudas para guarderías y centros para personas dependientes.

Objetivos	Dotar de presupuesto la concesión de ayudas para el personal del Ayuntamiento de Jerez con menores y personas dependientes a su cargo.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida, contemplada en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa, tiene como fin asegurar la dotación presupuestaria necesaria para facilitar al personal del Ayuntamiento la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la cobertura de los cuidados de menores de 6 años y personas dependientes. Las Ayudas tendrán como objeto reducir los gastos de inscripción de niños y niñas en guarderías, así como de personas dependientes en centros de día y ocupacionales destinados a este grupo de población.</p> <p>La Medida se tendrá en cuenta como mejora de los fondos sociales contemplados en Convenio, y se negociarán con la representación sindical.</p>
Público objetivo	Personas trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez con menores y / o personas dependientes a su cargo.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones contempladas dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Recursos puestos a disposición de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones contempladas dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación



	<p>de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Grado de implementación de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de Ayudas solicitadas cada año de vigencia del Plan. • Comparativa de la dotación presupuestaria para las Ayudas cada año de vigencia del Plan. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.4. Ampliación del permiso de paternidad.

Objetivos	Ampliar el permiso de paternidad recogido en el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida, recogida en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en ampliar el permiso de paternidad al ya existente recogido en el Convenio Colectivo, en base al permiso definido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La ampliación progresiva del permiso de paternidad tendrá en cuenta la posible diversidad familiar existente entre la plantilla de Jerez, y beneficiará a las personas progenitoras según las diferentes realidades personales y familiares.</p>
Público objetivo	Personal del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida / Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.





Indicadores de
impacto:

- Permisos solicitados cada año de vigencia del Plan por sexo de la persona que lo solicita.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.5. Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida a hombres.

Objetivos	Crear, diseñar y difundir una Campaña para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Consiste en implementar una Campaña para promover los valores corresponsables entre los trabajadores del Consistorio, de manera que los hombres de la plantilla se sensibilicen frente a las cargas que suponen los trabajos domésticos y de cuidados tradicionalmente asumidos por las mujeres. El fomento de la corresponsabilidad es imprescindible para alcanzar una conciliación de la vida personal, laboral y familiar realista de todas las personas que componen la plantilla.</p> <p>Esta Campaña deberá constar, al menos, de los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen y slogan vinculados a la Campaña. • Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos... • Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la Intranet del Ayuntamiento de Jerez. • Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal: instalaciones municipales, tablón de información sindical, tablón de anuncios, etc. <p>El impacto positivo de género se podrá evaluar al término de la Campaña mediante un sondeo de opinión entre los trabajadores del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>



Horizonte temporal	Primer trimestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. • Número de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña / Número final de responsables de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. / Número final de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización de los hombres de la plantilla del Ayuntamiento en materia de corresponsabilidad. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Contemplar permisos dirigidos a la plantilla del Ayuntamiento de Jerez para el acompañamiento de progenitores a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de sus parejas embarazadas.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se recoge en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en permitir a las personas progenitoras cuya pareja esté embarazada el acompañamiento a los exámenes prenatales y a las clases de técnicas para preparación del parto. La Medida se plantea como una acción de mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con el fin de fomentar la corresponsabilidad hacia la maternidad y el maternaje de las personas progenitoras.</p> <p>Estos permisos se tendrán en cuenta para las futuras negociaciones con la representación sindical de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Personas trabajadoras y futuras progenitoras del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Representación sindical.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida.



	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida / Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Permisos solicitados cada año de vigencia del Plan por sexo de la persona que lo solicita. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.7. Impulso de las medidas de conciliación en los hombres de la plantilla: "Toma tus medidas".

Objetivos	Fomentar el uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad, del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Se trata de crear, diseñar y difundir una Campaña dirigida a los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez para motivarlos hacia el uso de medidas y permisos que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral. De este modo, se impulsa la igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento jerezano.</p> <p>La Campaña contará, al menos, con las siguientes Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen y slogan vinculados a la Campaña. • Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos... • Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la Intranet del Ayuntamiento de Jerez. • Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal: instalaciones municipales, tablón de información sindical, tablón de anuncios, etc. <p>El impacto positivo de género se podrá evaluar al término de la Campaña mediante un sondeo de opinión entre las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Hombres de la plantilla del Ayuntamiento.
Responsables de la acción	Oficina de la Alcaldesa 3.0. Servicio de Comunicación Municipal. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2019.



<p>Indicadores de proceso:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. • Número de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña. • Recursos puestos a disposición de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña / Número final de responsables de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. / Número final de productos resultantes de la Campaña.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comparativa del número de solicitudes de medidas de conciliación durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa por parte de los hombres de la plantilla. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.8. Difusión de los recursos para la conciliación de la ciudad de Jerez.

Objetivos	Difundir entre la plantilla del Ayuntamiento los recursos existentes en la ciudad de Jerez para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Desarrollo técnico	<p>La Medida pertenece a la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en la elaboración de una Guía de recursos de la ciudad de Jerez, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras del Ayuntamiento. Para ello, contará con un listado de instalaciones, directorios y otros recursos que atiendan las necesidades de menores y personas dependientes, tales como ludotecas, guarderías, centros de día, centros ocupacionales, etc. La Guía estará estructurada por barrios y zonas donde se encuentren los edificios de gestión municipal.</p> <p>La Medida se implementará atendiendo a los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de la información y diseño de la Guía. • Difusión de la Guía desde la Intranet del Ayuntamiento, descargable en PDF, y accesible desde un banner en la página principal. • Difusión de la Guía en papel a través de su colocación en las distintas dependencias del Ayuntamiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción.



	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos puestos a disposición de la Medida. • Número previsto de productos resultantes de la Medida.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de cada Acción. / Número final de responsables de cada Acción. • Número previsto de productos resultantes de la Medida. / Número final de productos resultantes de la Medida. • Grado de cumplimiento de la Medida.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de los recursos para la conciliación entre el personal del Ayuntamiento de Jerez por sexo de la persona encuestada. • Grado de mejora en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.9. Atención a la diversidad de realidades personales y familiares que conviven en el Ayuntamiento.

Objetivos	Atender a la diversidad de realidades personales y familiares que conviven en el Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida, perteneciente a la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en atender a la diversidad en todas las Áreas del Ayuntamiento y de manera transversal en cada una de las Medidas y Acciones que se recogen en el presente Plan. Para ello, en cada iniciativa y actuación del mismo, se tendrán en cuenta las diferentes realidades personales y familiares que conviven en el Ayuntamiento, desde el principio universal de no discriminación y con la aplicación eficiente del enfoque de género.</p> <p>Así, la diversidad afectivo-sexual y de géneros, la diversidad funcional, la diversidad cultural y socio-cultural, la étnica o de cualquier otra índole serán visibilizadas en las Campañas que se realicen, tenidas en cuenta en las Medidas que se implementen y formarán parte de los programas de sensibilización recogidos en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Responsables de la acción	<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número previsto de responsables de la Medida.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones dentro de la Medida. / Número final de acciones ejecutadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.



	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de inclusión de la diversidad en las acciones y medidas del I Plan de Igualdad de Empresa. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.6.10. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7. Salud laboral.

- 6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales del personal del Ayuntamiento que incluya la perspectiva de género.
- 6.7.2. Persona experta en psicología aplicada con formación en género.
- 6.7.3. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.
- 6.7.4. Formación específica a personal adscrito al Departamento de Salud Laboral en materia de igualdad.
- 6.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida a la plantilla.
- 6.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales que incluya la óptica de género.
- 6.7.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 7: Salud laboral.



6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales del personal del Ayuntamiento que incluya la perspectiva de género.

Objetivos	Elaborar un estudio con perspectiva de género para evaluar la salud laboral y riesgos laborales del personal del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida se recoge en la Línea estratégica 7: Salud laboral, del I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Jerez, y consiste en aplicar la perspectiva de género a un estudio pormenorizado de la salud laboral diferencial y los riesgos laborales existentes en el seno del Consistorio.</p> <p>Para ello, se atenderá a la salud laboral diferenciada por cuestiones biológicas que afectan de manera específica a trabajadoras y trabajadores. Del mismo modo, se tendrán en cuenta los factores diferenciales derivados de los roles y estereotipos de género que se mantienen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Por último, se evaluarán los factores de riesgo psicosociales que atañen a la salud laboral derivados de situaciones de discriminación, directa o indirecta, del personal por razón de sexo, por acoso sexual o por violencia de género.</p> <p>Los resultados del estudio y evaluación se materializarán en una serie de propuestas de mejora y adecuación a la realidad de género de la salud laboral y sus factores de riesgo.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Segundo semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.





Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida. / Número final de acciones para llevar a cabo la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora de la salud diferencial de mujeres y hombres de la plantilla. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.2. Persona experta en psicología aplicada con formación en género.

Objetivos	Incorporar a la plantilla de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Jerez una persona experta en psicología aplicada con formación en género.
Desarrollo técnico	Esta Acción se incluye en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en incorporar a una persona experta en psicología aplicada con formación en género en el Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del Consistorio. La persona vinculada a este puesto deberá atender todas aquellas cuestiones relacionadas con los riesgos psicosociales, entre ellos los que se produzcan por la discriminación por razón de sexo y / o identidad de género, violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo. Entre sus funciones, esta persona experta en psicología y género atenderá todos aquellos riesgos que se deriven de la salud diferencial de mujeres y hombres de la plantilla.
Responsables de la acción	Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Recursos previstos para la ejecución de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación por sexo. • Recursos previstos para la ejecución de la Acción. / Recursos puestos a disposición de la Acción. • Grado de ejecución de la Acción.





Indicadores de
impacto:

- Número de personas por sexo atendidas durante cada año de vigencia del Plan.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.3. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.

Objetivos	Crear, diseñar y difundir una campaña para informar a las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez acerca de los riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Se trata, atendiendo a la salud diferencial de mujeres y hombres, de facilitar la información acerca de los riesgos laborales que pueden enfrentar las mujeres en periodo de embarazo y / o lactancia. Esta información irá dirigida a las trabajadoras del Consistorio con el fin de sensibilizarlas y prevenir las acercando de los riesgos laborales y salud en esas etapas del embarazo y la crianza. Asimismo, se les informará acerca de sus derechos en materia de bajas, permisos, etc.</p> <p>Esta Campaña deberá constar, al menos, de los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen y slogan vinculados a la Campaña. • Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos... • Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la Intranet del Ayuntamiento de Jerez. • Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal: instalaciones municipales, tablón de información sindical, tablón de anuncios, etc.
Público objetivo	Trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Segundo trimestre de 2019.



<p>Indicadores de proceso:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. • Número de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña. • Recursos materiales puestos a disposición de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña.
<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña / Número final de responsables de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña. / Número final de productos resultantes de la Campaña.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de los riesgos laborales durante embarazo y lactancia por parte de las mujeres de la plantilla. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.4. Formación específica a personal adscrito al Departamento de Salud Laboral en materia de igualdad.

Objetivos	Promover la formación en materia de igualdad de género del personal vinculado al Departamento de Salud Laboral del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se encuadra en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Empresa y consiste en la realización de una acción formativa dirigida al personal perteneciente al Departamento de Salud Laboral del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>La acción formativa consiste en un curso de 12 horas de duración que tendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres. • Conceptualización básica en materia de igualdad de género. • Análisis de la salud diferencial de mujeres y hombres desde la perspectiva de género. • La salud laboral con enfoque de género. • Análisis de casos prácticos. <p>Una vez realizada la formación, el alumnado podrá evaluarla a través de un cuestionario anónimo.</p>
Público objetivo	Personal del Departamento de Salud Laboral.
Responsables de la acción	Comisión de Igualdad. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Tercer trimestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción formativa. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción formativa por sexo. • Número de plazas ofertadas. • Número de solicitudes por sexo.



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



6.7.5. Información sobre la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida a la plantilla.

Objetivos	Realizar una Campaña informativa acerca de la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y la salud diferencial que afecta a hombres y mujeres.
Desarrollo técnico	<p>La Medida se enmarca en la Línea 7: Salud Laboral del I Plan de Igualdad de Empresa. Consiste en difundir información acerca de la PRL con perspectiva de género a través de un folleto informativo y en el portal para personal (Intranet) del Ayuntamiento. La Medida se implementará a través de estas Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la información. Revisar y adaptar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. • Diseño y maquetación de la información en documento extenso y en folleto con una selección de los datos más relevantes. • Difusión del documento a través de la Intranet del Ayuntamiento, en formato descargable. • Difusión del folleto informativo en papel a través del Departamento de Salud Laboral y PRL.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Comisión de Igualdad. Oficina de la Alcaldesa 3.0. Servicio de Comunicación Municipal. Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre de 2020.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.





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



6.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales que incluya la óptica de género.

Objetivos	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	Esta Acción se incluye en la Línea estratégica 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Empresa y consiste en revisar el actual Plan de prevención de riesgos laborales e incorporar en el mismo la óptica de género. Para ello, se prestará especial atención a los riesgos laborales psicosociales derivados de las discriminaciones, directas e indirectas, por cuestión de género, así como los riesgos de salud desde un prisma diferencial entre mujeres y hombres. Especial atención se prestará a los factores de salud relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y otras situaciones discriminatorias procedentes de la violencia machista.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Persona experta en psicología y género del Departamento de Salud. Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Delegación de Igualdad y Salud. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Grado de cumplimiento de la Acción.



Indicadores de
impacto:

- Grado de adecuación del Plan de prevención de riesgos laborales a la óptica de género en el ámbito psicosocial.
- Grado de mejora de la salud laboral diferencial de mujeres y hombres.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.7.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 7: Salud laboral.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 7: Salud laboral.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 7: Salud laboral. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

- 6.8.1. Elaboración del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.3. Campaña de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.4. Comisión de Igualdad y acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- 6.8.5. Designación de una persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- 6.8.6. Campaña de sensibilización, visibilización y erradicación de los micromachismos en el entorno laboral.
- 6.8.7. Información a las trabajadoras para que conozcan sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género.
- 6.8.8. Concentraciones ante casos de violencia de género y efemérides.
- 6.8.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.



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

Objetivos	Actualizar y redactar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción, incluida dentro de la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa, persigue la elaboración de un Protocolo específico ante casos de acoso sexual y / o por razón de sexo destinado al personal del Ayuntamiento de Jerez. Al existir un borrador previo, la medida contempla la revisión y actualización de éste, redactándolo nuevamente con todas aquellas actuaciones necesarias para prevenir y afrontar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo entre la plantilla del Ayuntamiento.</p> <p>Para la elaboración del Protocolo se contará con diversos agentes clave del Consistorio que por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática aludida serán imprescindibles a la hora de una correcta redacción del mismo.</p> <p>El Protocolo tendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco conceptual. • Marco normativo. • Competencias de la persona o comisión instructora. • Protocolo de prevención y actuación. • Garantías del procedimiento. • Recursos para el asesoramiento.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Primer semestre del año 2019.





Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de acciones previstas para la elaboración del Protocolo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de acciones previstas para la elaboración del Protocolo / Número final de acciones realizadas para la elaboración del Protocolo. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla del Ayuntamiento por sexo de la persona entrevistada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

Objetivos	Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción, incluida dentro de la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en difundir el Protocolo de acoso sexual y / o por razón de sexo destinado al personal del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Para la difusión del Protocolo se implementarán, al menos, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión informativa con personas coordinadoras de departamento o área. • Inclusión del Protocolo en los cursos formativos de PRL. • Difusión mediante el correo corporativo del Ayuntamiento. • Alojamiento en la intranet del Documento en formato de descarga. • Difusión mediante folletos impresos. La información en papel deberá ser accesible para toda la plantilla, especialmente para aquellas personas cuyos puestos no estén vinculados al trabajo de oficina. • Presentación en medios de comunicación.
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Departamento de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Segundo semestre del año 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo.



<p>Indicadores de resultado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción / Número final de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo / Número final de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de acciones previstas para la difusión del Protocolo / Número final de acciones realizadas para la difusión del Protocolo. • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de adecuación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla del Ayuntamiento por sexo de la persona entrevistada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.3. Campaña de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Implementar una Campaña para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Campaña se enmarca en el conjunto de medidas para la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa. Consiste en crear, lanzar y difundir una Campaña contra esta tipología de acoso en el seno del Ayuntamiento jerezano, con el fin de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias insostenibles en el ámbito de la gestión municipal.</p> <p>Para implementarla serán necesarios los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen de campaña y slogan. • Diseño de banner para la plataforma virtual – Intranet- del Ayuntamiento. • Diseño de cartelería y folleto explicativo para colocar en lugares estratégicos al alcance del personal laboral del Consistorio. • Incorporación de la Campaña en tabloneros de información sindical y cualquier otro tipo de documento relevante que recoja los derechos y deberes de las trabajadoras y trabajadores. <p>Para evaluar el alcance e impacto de esta campaña se podrá realizar una consulta on-line a través de la web del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Personal técnico y político.
Responsables de la acción	<p>Representantes sindicales.</p> <p>Oficina de la Alcaldesa 3.0.</p> <p>Servicio de Comunicación Municipal.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2020.



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



6.8.4. Comisión de Igualdad y acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Asignar a la Comisión de Igualdad las competencias necesarias para atender a los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o violencia de género en el seno del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida pertenece a la Línea 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa. Consiste en dotar a la Comisión de Igualdad de cuantas competencias sean necesarias para poder actuar en la prevención, acompañamiento, mediación y resolución de posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género en el Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Para llevar a cabo la Medida, estas competencias se incluirán en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, donde se definirán las funciones y modos de coordinación y cooperación de la Comisión de Igualdad con la persona referente que aplique el Protocolo; además, se publicarán en cuanta documentación municipal sea pertinente.</p>
Público objetivo	Comisión de Igualdad.
Responsables de la acción	Alcaldía. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. / Número final de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. • Grado de cumplimiento de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de implicación de la Comisión de Igualdad en casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como casos por violencia





de género.

- Número de casos de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género en los que ha intervenido la Comisión de Igualdad.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.5. Designación de una persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos	Nombrar a una persona del personal técnico del Ayuntamiento de Jerez como referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Desarrollo técnico	<p>Esta Acción pertenece a la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa, y consiste en el nombramiento de una persona referente para la correcta aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. La formación en género e igualdad, el conocimiento de los procedimientos legales y administrativos que recoge el derecho social, la capacitación para la mediación y gestión de conflictos y otras habilidades psicosociales constituirán los requisitos mínimos para ostentar el cargo.</p> <p>La persona designada para coordinar la aplicación del Protocolo tendrá como funciones principales el asesoramiento a la plantilla acerca del procedimiento en caso de acoso, la mediación en el conflicto, la gestión del mismo y la coordinación de cuantas acciones fuesen necesarias para resolver el problema.</p>
Responsables de la acción	Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Número de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. / Número final de acciones previstas para llevar a cabo la Acción. • Grado de cumplimiento de la Acción.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de aplicación y éxito del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del Ayuntamiento de Jerez.





- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.6. Campaña de sensibilización, visibilización y erradicación de los micromachismos en el entorno laboral.

Objetivos	Implementar una Campaña acerca de los micromachismos que se producen en el entorno laboral del Ayuntamiento de Jerez.
Desarrollo técnico	<p>La Campaña pertenece a la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa, y tiene como fin erradicar las conductas machistas que se han naturalizado en la sociedad y que la mayor parte de las veces pasan desapercibidas. Esta Campaña pretende sensibilizar a la plantilla acerca de estas pequeñas violencias basadas en el género que provocan malestar entre las trabajadoras y trabajadores que puedan sufrirlas, perpetúan los roles y estereotipos de género y, en última instancia, alimentan y pueden derivar en casos más graves de acoso y violencia. Para implementarla serán necesarios los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de imagen y eslogan de la Campaña. • Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner y cartelería. • Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la Intranet del Ayuntamiento de Jerez. • Difusión de la Campaña mediante la colocación de carteles en lugares visibles y de uso frecuente del personal: instalaciones municipales, tablón de información sindical, tablón de anuncios, etc. <p>El impacto positivo de género se podrá evaluar al término de la Campaña mediante un sondeo de opinión entre las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Jerez.</p>
Público objetivo	Plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	<p>Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Oficina de la Alcaldesa 3.0. Servicio de Comunicación Municipal. Delegación de Recursos Humanos.</p>



Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2021.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. • Número de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña. • Recursos materiales puestos a disposición de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Campaña. / Número final de acciones implementadas. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación por sexo. • Número previsto de responsables de la Campaña / Número final de responsables de la Campaña. • Número previsto de productos resultantes de la Campaña / Número final de productos resultantes de la Campaña.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización sobre micromachismos entre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.7. Información a las trabajadoras para que conozcan sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género.

Objetivos	Informar a las trabajadoras del Ayuntamiento acerca de sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género.
Desarrollo técnico	La Acción, enmarcada en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa, consiste en difundir entre las trabajadoras del Ayuntamiento de Jerez la información disponible acerca de sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género. Para ello, se optimizarán recursos existentes del Instituto Andaluz de la Mujer y de la propia Delegación de Igualdad y Salud del Ayuntamiento de Jerez. La Acción se centra en la difusión de dichos recursos a través del correo electrónico y de la Intranet del Ayuntamiento.
Público objetivo	Mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.
Responsables de la acción	Delegación de Igualdad y Salud. Comisión de Igualdad. Tenencias de Alcaldía. Delegación de Recursos Humanos.
Horizonte temporal	Cuarto trimestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. • Número de acciones previstas para la difusión de los recursos informativos.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Acción. / Número final de responsables de la Acción. • Número previsto de personas implicadas en la ejecución de la Acción por sexo. / Número final de personas implicadas en la ejecución por sexo. • Número de acciones previstas para la difusión de los recursos



	<p>informativos. / Número de acciones implementadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos de la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de los recursos disponibles para las mujeres víctimas de violencia de género entre las trabajadoras de la plantilla del Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.8. Concentraciones ante casos de violencia de género y efemérides.

Objetivos	Convocar concentraciones de repulsa ante casos de violencia de género y en torno a las efemérides más relevantes en materia de género e igualdad.
Desarrollo técnico	<p>Esta Medida pertenece a la Línea estratégica 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Empresa. Se trata de convocar, desde la Delegación de Recursos Humanos y en colaboración con la Delegación de Igualdad y Salud y el Departamento de Violencia de Género, concentraciones de repulsa frente a los casos de violencia de género el día laborable inmediatamente después de confirmarse los hechos. Las concentraciones se realizarán en la calle, a la entrada de los edificios municipales más relevantes, y se convocará a su asistencia a toda la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.</p> <p>Asimismo, en la celebración de la efeméride del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se convocará a todo el personal del Consistorio a una concentración en la sede del Ayuntamiento jerezano.</p>
Público objetivo	Toda la plantilla del Ayuntamiento.
Responsables de la acción	<p>Delegación de Igualdad y Salud.</p> <p>Departamento de Violencia de Género.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Delegación de Recursos Humanos.</p>
Horizonte temporal	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. • Número previsto de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones previstas dentro de la Medida. / Número final de acciones implementadas.



	<ul style="list-style-type: none"> • Número previsto de responsables de la Medida. / Número final de responsables de la Medida. • Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. / Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida por sexo. • Número de concentraciones convocadas por año. • Grado de participación de la plantilla en las Acciones por sexo.
Indicadores de impacto:	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de sensibilización alcanzado por la plantilla y por sexo de la persona encuestada. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



6.8.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos	Obtener información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de diversidad funcional de las personas participantes en las distintas acciones que comprende la Línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.
Desarrollo técnico	La Acción pretende visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro de la Línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género. Para llevar a cabo esa visibilización se recogerán los ítems pertinentes relativos al sexo, el tramo de edad y la posible existencia y tipo de diversidad funcional en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas acciones desarrolladas.
Responsables de la acción	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes acciones comprendidas en esta Línea estratégica.
Horizonte temporal	Primer semestre de 2019.
Indicadores de proceso:	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formularios de inscripción a revisar. • Número de cuestionarios de evaluación a revisar. • Número de personas que realizan la Acción por sexo. • Número previsto de responsables de la Acción.
Indicadores de resultado:	<ul style="list-style-type: none"> • Número final de formularios de inscripción revisados / Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número final de cuestionarios de evaluación revisados / Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional. • Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año. • Número previsto de responsables de la Acción / Número final



	<p>de responsables de la Acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Acción.
<p>Indicadores de impacto:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Jerez. • Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria en el Ayuntamiento de Jerez. • Otros impactos directos / indirectos no previstos.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez contempla el seguimiento de su implementación y evaluación vertebrado por un sistema de indicadores de proceso, resultado, impacto y globales que a continuación se detalla.

7.1. Indicadores de proceso.

Los **indicadores de proceso**, también llamados indicadores de realización, determinan los agentes responsables y personas implicadas, así como los recursos humanos y materiales destinados a la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez. Por otra parte, esta categoría de indicadores se ocupa de la oferta de acciones del Plan de Igualdad de Empresa y de la demanda del público objetivo al que van dirigidas.



7.2. Indicadores de resultado.

Los **indicadores de resultado** son adecuados para comparar tanto cuantitativamente como cualitativamente el alcance de las metas planteadas en el Plan de Igualdad de Empresa y los logros alcanzados una vez implementadas cada una de las medidas que lo vertebran.

Entre los indicadores de resultado, encontramos aquellos que señalan la participación de la plantilla, el grado de satisfacción mostrado y el nivel de ejecución de las acciones recogidas en el Plan.

7.3. Indicadores de impacto.

Una vez implementados los programas y medidas contenidos en el Plan de Igualdad de Empresa, y pasado un tiempo, los **indicadores de impacto** establecerán los efectos directos y / o indirectos emanados de cada una de las acciones sobre la plantilla del Ayuntamiento de Jerez.



Los indicadores de impacto específicos de género serán particularmente interesantes a la hora de mostrar los efectos y cambios a favor de la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del Consistorio.

7.4. Indicadores globales

Una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez, se dará lugar a la evaluación final del mismo. Para esta evaluación será de especial interés contemplar los resultados recogidos durante los años de vigencia del Plan por los indicadores de proceso, resultado e impacto y aquellos **indicadores globales**, que, una vez finalizada la implementación del Plan, hablarán del grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo.

Los indicadores globales atenderán, entre otros, a los siguientes ítems:

- Número de acciones contempladas en el Plan de Igualdad de Empresa / Número de acciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido un aumento en su implementación.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido una disminución



en su implementación.

- Número de Delegaciones y Servicios del Ayuntamiento de Jerez que han intervenido en la implementación del 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 Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Jerez.

Las principales **fuentes** para cumplimentar los indicadores de proceso, resultado, impacto y globales de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Empresa son las siguientes: inscripciones, solicitudes, cuestionarios de evaluación, memorias, encuestas, estadísticas, entrevistas, sondeos, sesiones de trabajo, actas, publicidad, notas de prensa, entre otras.



8. CRONOGRAMA Y VIGENCIA.



6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA																				
	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.1.1. Plan de comunicación del Plan de Igualdad de Empresa.				■																
6.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.				■																
6.1.3. Nombramiento de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.				■																
6.1.4. Creación de un espacio específico del Plan de Igualdad de Empresa en la Intranet.					■	■														
6.1.5. Alojamiento del Plan de Igualdad de Empresa en la web corporativa del Ayuntamiento.					■	■														
6.1.6. Difusión de las medidas y el desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa.					■	■			■	■			■	■			■	■		
6.1.7. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Empresa.													■	■	■	■				
6.1.8. Campaña de sensibilización: "La igualdad te beneficia".					■															
6.1.9. Efemérides y eventos de sensibilización.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.1.10. Inclusión de criterios de valoración, basados en la adopción de acciones para promover la igualdad de género, en los concursos públicos para la selección de entidades proveedoras.											■	■								



6.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA																				
	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.1.11. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Empresa.																				
6.1.12. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa y cultura empresarial igualitaria.																				



6.2. ACCESO AL EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.2.1. Denominación de los puestos de trabajo en masculino y femenino.																				
6.2.2. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.																				
6.2.3. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.																				
6.2.4. Revisión de los perfiles de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.																				
6.2.5. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.																				
6.2.6. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo: reclutamiento y selección.																				



6.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
6.3.1. Estudio: Promoción profesional y barreras de género.																				
6.3.2. Programa formativo en empoderamiento, liderazgo, habilidades directivas y técnicas de comunicación para mujeres de la plantilla.																				
6.3.3. Líneas de promoción específicas para mujeres.																				
6.3.4. Estudio sobre brecha salarial en el Ayuntamiento.																				
6.3.5. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva.																				



6.4. FORMACIÓN

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad y de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Empresa.																				
6.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.																				
6.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje.																				
6.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																				
6.4.3.1. Cultura organizacional igualitaria.																				
6.4.3.2. Gestión de RRHH en igualdad.																				
6.4.3.3. Prevención y afrontamiento del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																				
6.4.4. Inclusión de un módulo de igualdad en todos los cursos de formación.																				
6.4.5. Estudio de las necesidades formativas de la plantilla desagregado por sexo.																				



6.4. FORMACIÓN

	2018				2019				2020				2021				2022							
	1º	2º	3º	4º																				
6.4.6. Asistencia a formación de personas trabajadoras que estén en permiso de excedencia.																								
6.4.7. Difusión de toda la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.																								
6.4.8. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 4: Formación.																								



6.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.5.1. Elaboración de un Manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.					■	■														
6.5.2. Difusión del Manual – guía rápida de uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.							■	■												
6.5.3. Formación específica en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.								■												
6.5.4. Revisión de los documentos dirigidos a las personas usuarias.																	■	■	■	■
6.5.5. Revisión del espacio web del Ayuntamiento.									■	■										
6.5.6. Revisión de la cartelería de las dependencias del Ayuntamiento, comunicaciones internas y externas y convenio colectivo.													■	■						
6.5.7. Incorporación del enfoque de género en las campañas de promoción y difusión de los servicios del Ayuntamiento.					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.5.8. Mejora de los cauces de información.							■	■												



6.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.5.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva.																				



6.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.6.1. Estudio sobre necesidades específicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento.																				
6.6.2. Difusión de las medidas de conciliación existentes y de las novedades normativas entre el personal.																				
6.6.3. Ayudas para guarderías y centros para personas dependientes.																				
6.6.4. Ampliación del permiso de paternidad.																				
6.6.5. Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad dirigida a hombres.																				
6.6.6. Permisos para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.																				
6.6.7. Impulso de las medidas de conciliación en los hombres de la plantilla: "Toma tus medidas".																				
6.6.8. Difusión de los recursos para la conciliación de la ciudad de Jerez.																				



6.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

	2018				2019				2020				2021				2022							
	1º	2º	3º	4º																				
6.6.9. Atención a la diversidad de realidades personales y familiares que conviven en el Ayuntamiento.																								
6.6.10. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad.																								



6.7. SALUD LABORAL

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.7.1. Estudio y evaluación de la salud laboral y riesgos laborales del personal del Ayuntamiento que incluya la perspectiva de género.																				
6.7.2. Persona experta en psicología aplicada con formación en género.																				
6.7.3. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.																				
6.7.4. Formación específica a personal adscrito al Departamento de Salud Laboral en materia de igualdad.																				
6.7.5. Información sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida a la plantilla.																				
6.7.6. Prevención de riesgos laborales psicosociales que incluya la óptica de género.																				
6.7.7. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 7: Salud laboral.																				



6.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.8.1. Elaboración del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.					■	■														
6.8.2. Difusión del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.							■	■												
6.8.3. Campaña de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.											■									
6.8.4. Comisión de Igualdad y acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.								■												
6.8.5. Designación de una persona referente para la aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.								■												
6.8.6. Campaña de sensibilización, visibilización y erradicación de los micromachismos en el entorno laboral.																■				
6.8.7. Información a las trabajadoras para que conozcan sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género.								■												



6.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

	2018				2019				2020				2021				2022			
	1º	2º	3º	4º																
6.8.8. Concentraciones ante casos de violencia de género y efemérides.																				
6.8.9. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en la Línea estratégica 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																				

