



Ayuntamiento de Dos Hermanas

# I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

(2023 - 2027)



ÍNDICE:	Pág.
Saluda	2
Presentación: Tte. Alcalde Delegada de relaciones Humanas	3
Presentación: Delegada de Igualdad y Juventud	5
1. Fundamentación	6
1.1. Principios sustentadores	6
1.2. Marco normativo	7
1.3. Diagnóstico	17
2. Mapa de objetivos	24
3. Líneas estratégicas	32
3.1. Responsabilidad social corporativa	32
3.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección	48
3.3. Promoción y política retributiva	58
3.4. Formación	63
3.5. Comunicación inclusiva	80
3.6. Conciliación y corresponsabilidad	90
3.7. Salud laboral	98
3.8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género	105
4. Sistema de seguimiento y evaluación	116
5. Cronograma y vigencia	118



## **SALUDA**

El Ayuntamiento de Dos Hermanas desde su compromiso político y ético, cumpliendo con el mandato constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y siguiendo las directrices del Real Decreto 901/2020 en materia de diagnóstico, contenidos, auditorías salariales, sistemas de seguimiento, de evaluación y registro, reconoce imprescindible trabajar en pro de la igualdad de oportunidades, de trato y representación de sus trabajadoras y trabajadores, elementos prioritarios de nuestra cultura organizativa.

Sin duda, con la aprobación del presente I Plan de Igualdad del Ayuntamiento (2023-2027) nuestro Consistorio da un paso importante en esta línea y viene a reforzar las políticas de igualdad que venimos desarrollando con acciones, en su momento, tan precursoras y determinantes como la creación en 1993 del Centro Municipal de Información a la Mujer, la creación en 1997 de la Delegación de la Mujer o la implementación en 2004, del I Plan de Igualdad de Oportunidades del Municipio de Dos Hermanas, pionero en la materia.

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

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

Como Alcalde, es una satisfacción presentar este Plan, y reafirmar nuestro compromiso con el desarrollo del mismo para conseguir la igualdad real y efectiva en pro de una sociedad democrática de calidad.

Francisco Rodríguez García  
Alcalde Presidente



## **PRESENTACIÓN: Tte. Alcalde. Delegada de Relaciones Humanas**

Alcanzar la Igualdad real y efectiva es uno de los objetivos prioritarios de la cultura organizativa del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Un objetivo que, desde hace años, se materializa en políticas públicas en favor de una sociedad más justa, solidaria e igualitaria. Con la aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y en cumplimiento de la normativa vigente, se da un paso más en el camino hacia esta meta, convirtiéndose en una guía esencial en la gestión práctica de los recursos humanos que vertebran la organización y trabajan al servicio de la ciudadanía.

Este Plan parte del consenso con la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, de la que forma parte la representación legal de trabajadoras y trabajadores. Aprobado con fecha 28 de julio de 2023.

Se trata de un Plan que va mucho más allá de la responsabilidad política, es un compromiso moral y ético a favor de la equidad y del bienestar de trabajadoras y trabajadores del Consistorio y viene a fortalecer aquellos principios y acciones en los que ya viene trabajando el Ayuntamiento de Dos Hermanas y que, tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres, se vienen a reforzar.

Por ello, con la aprobación de este Plan de Igualdad (2023-2027) del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y en cumplimiento de la normativa vigente, se da un gran impulso en esta dirección, siendo un instrumento muy eficaz para lograr la igualdad de oportunidades, de trato y representación entre el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

Para la consecución de los objetivos planteados, el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Dos Hermanas 2023-2027, aborda las siguientes líneas estratégicas:

- a) Responsabilidad social corporativa.
- b) Acceso al empleo, reclutamiento, y selección.
- c) Promoción y política retributiva.
- d) Formación.
- e) Comunicación inclusiva.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

- f) Conciliación y corresponsabilidad.
- g) Salud laboral.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y de la violencia de género.

Con este Plan, nuestro Ayuntamiento da un paso más en implantar y seguir concienciando a nuestra Sociedad, a toda la Ciudadanía y a nuestros empleados y empleadas en Valores de Igualdad y Corresponsabilidad.

Basilía Sanz Murillo  
Tte. Alcalde. Delegada de Relaciones Humanas



## **PRESENTACIÓN: Delegada de Igualdad y Juventud**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos nacionales e internacionales. Así queda recogido en nuestra Constitución en su art. 14, a la vez que prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, estableciendo en su art. 9.2 que corresponde a los poderes públicos la obligación de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva.

Sin embargo, la realidad es que a pesar de los avances, todavía queda mucho por conseguir hasta alcanzar la igualdad plena. También en el ámbito laboral, pues los sesgos de género, la educación tradicional que determina las preferencias laborales de mujeres y hombres o la falta de corresponsabilidad, entre otros, condicionan la incorporación de las mujeres al mercado laboral, dándose en muchas ocasiones situaciones de desigualdad y discriminación.

Para el Ayuntamiento de Dos Hermanas, conocedor de esta realidad, alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar las situaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres, se ha convertido en una prioridad y uno de sus principales ejes de actuación en toda su política municipal, destacando en esta línea sus políticas de igualdad.

Por ello, con la aprobación del I Plan de Igualdad (2023-2027) del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y en cumplimiento de la normativa vigente, se da un gran impulso en esta dirección, siendo un instrumento muy eficaz para lograr la igualdad de oportunidades, de trato y representación entre el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Sin duda, un plan que vela por una cultura organizativa que fomenta la equidad, afianzando los logros ya conseguidos.

Con este Plan, el Ayuntamiento de Dos Hermanas sigue ratificando su compromiso con la Igualdad y la eliminación de la violencia hacia las mujeres, siendo una constante en toda su política municipal y al que dedicamos, y seguiremos dedicando, todos nuestros esfuerzos hasta que su consecución sea una realidad en nuestra sociedad.

María de los Reyes Garrido Jaén  
Concejala Delegada de Igualdad y Juventud



## 1. FUNDAMENTACIÓN

### 1.1. Principios sustentadores

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

- Principio de **igualdad real y efectiva** de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Principio de cumplimiento del corpus normativo autonómico, estatal, europeo e internacional, especialmente aquel que compete al ámbito laboral.
- Principio de acuerdo y respeto a los derechos humanos en el Consistorio de Dos Hermanas.
- Principio de **complementariedad** del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas con el Estatuto de los Trabajadores.
- Principio de **corresponsabilidad** entre la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento nazareno, la plantilla y la representación sindical en la implementación del Plan.



- Principio de **transversalidad** a través de la aplicación del *mainstreaming* de género y su estrategia dual.
- Principio de **interseccionalidad** adaptado al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Principio del **buen gobierno** en materia de igualdad en el seno del Consistorio nazareno.

## 1.2. Marco normativo

El **I Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas** atiende a un extenso marco normativo que incluye, tanto la legislación internacional, como la europea, nacional y autonómica.

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

Por otra parte, el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación**, define la discriminación de la siguiente manera: “Comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,



ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

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

El *mainstreaming* de género es definido por el Consejo de Europa como la forma de integración de la perspectiva de género en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas. Debido a que parte de la posición diferencial que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral, esta transversalidad de género permite la efectividad del principio de igualdad en la gestión organizativa de una empresa.

En cuanto a la **normativa europea**, ya el **Tratado de Roma de 1957** abordó la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En 1999, la igualdad está considerada un valor fundamental a alcanzar por los Estados Miembros y el Tratado de Ámsterdam conceptualiza las discriminaciones indirectas y las acciones positivas.

Destacamos, a continuación, las Directivas **europeas** más relevantes en materia de igualdad de oportunidades:

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



- **Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.**
- **Directiva 96/34/CE. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).**
- **Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.**
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modifica la Directiva 76/207/CEE 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”.**
- **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/CEE derogándolas con efectos a partir del 15 de agosto de 2009. Esta Directiva considera la acción positiva en su artículo 3.**

Por otra parte, destacamos los siguientes **Protocolos, Cartas y Tratados en el ámbito laboral:**



- **La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada el 9 de diciembre de 1989**, señala en su artículo 16 que “debe garantizarse la igualdad de trato entre hombres y mujeres. A tal fin conviene intensificar donde quiera que ello sea necesario las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres”.
- **El Protocolo sobre Política Social, anexo al Tratado de Maastricht (1992)**, afirma en el artículo 2.1, como uno de los objetivos de la Comunidad y de los Estados Miembros, la consecución de la “igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres”.
- **El Tratado de Ámsterdam (1997)** consagra en su artículo 141. 4 este tipo de medidas al declarar: “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.
- **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Consejo Europeo de Niza, diciembre 2000)** declara asimismo en el artículo 23: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”.



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

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

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

El **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 17.3 explicita de manera general que: “El Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”. Además, la **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género** supone la modificación de los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip-20-358>



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

En España, el avance hacia la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política estuvo determinado por la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**. Al tratarse de una norma con rango de ley es de obligatorio cumplimiento debido a su carácter sancionador, y se erige como ley - código de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley especifica una serie de estrategias preventivas y el desarrollo de políticas activas tutelares y promocionales para conseguir el objetivo de igualdad efectiva.

Por otra parte, el **Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)** “Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades”, determina las obligaciones generales tanto para empresas públicas como privadas y aboga por el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Dicha Ley explicita la importancia de la **transparencia** en la implantación de los Planes de Igualdad de Empresa con el objetivo de garantizar el acceso a los contenidos de estos a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Por otro lado, en su **artículo 46.2**, enumera los contenidos y medidas que debe contener un Plan de Igualdad y son: el proceso de selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, debe atender a la



infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Asimismo, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, atiende al fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados, con el objetivo de que mujeres y hombres utilicen las medidas de conciliación previstas con similar frecuencia. Entre ellas destaca la implicación del padre en la crianza y en las tareas domésticas, promoviendo el permiso de paternidad.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016**, en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan 2018-2021 (actualmente en proceso de elaboración), está configurado como un documento marco en línea con la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2010-2015.

Además, el **Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** (Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre), tiene entre sus objetivos evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de desarrollar un diagnóstico fiable y válido sobre sus avances.

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

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la**



**ocupación**<sup>2</sup>, modifica y amplía varios aspectos referidos a los contenidos de los Planes de Igualdad. Entre ellos, destacan la exigencia de la redacción de éstos a empresas con más de 50 personas en su plantilla, así como un registro para su incorporación. Asimismo, determina las medidas sancionadoras en el caso de incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Asimismo, el **Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad**<sup>3</sup>, especifica: “La participación, junto a los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino...”.

El Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y los sindicatos mayoritarios en España, firmaron un **Acuerdo el 30 de julio de 2020**<sup>4</sup>, para trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este Acuerdo ha sido ratificado tras un largo proceso participativo de consulta y negociación con distintas agencias sociales, dando un paso importante a favor de la igualdad real, con el compromiso del Ministerio de Trabajo, el cual desarrollará herramientas modelo con el fin de que las empresas puedan llevar a cabo lo que dispone el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este Real Decreto

---

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

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

<sup>4</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/300720acuerdo-igualdad.aspx>



determina el carácter negociador de los planes de igualdad y especifica el procedimiento para su elaboración.

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

Bajo el amparo de la **normativa autonómica**, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía**. En el Capítulo 3 del Título III determina la obligatoriedad de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, especialmente de las mujeres que viven o han vivido una situación de violencia de género.

Esta Ley pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos y el cumplimiento de la transversalidad de género como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas. Asimismo, desarrolla medidas para fomentar un entorno laboral libre de acoso, por parte de la Administración Pública andaluza, siendo la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación la encargada de impulsar la elaboración de los protocolos con medidas de prevención y actuación, así como de su seguimiento y evaluación.

En las siguientes líneas, detallamos otros procedimientos que pretenden integrar la igualdad en las entidades:



- El **Título VII de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** promueve la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Dirección.
- La **Responsabilidad Social Corporativa** insta a las empresas como agencias sociales a incorporar medidas, de manera voluntaria, para favorecer la interrelación entre el entorno y la sociedad.
- Las Administraciones públicas disponen de **cláusulas de contratación** específicas con el fin de mejorar de manera indirecta las condiciones laborales de las mujeres.

Asimismo, la **Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía**<sup>5</sup>, entró en vigor en febrero de 2018, ampliando y complementando el ámbito de actuación de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

Esta Ley tiene 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 su Capítulo VI del Título II de “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, se recogen medidas de no discriminación que deberán implantarse en el ámbito laboral.

---

<sup>5</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/10/1>



Recientemente, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía firmó un acuerdo para la formulación del **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020 – 2026**<sup>6</sup>, tras el alto nivel de ejecución de las medidas implementadas y ampliadas del I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). Este Plan tiene la finalidad de establecer las medidas necesarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de “alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral”.

### 1.3. Diagnóstico

Previamente a la elaboración del **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas**, fue realizado un **Diagnóstico** para analizar la gestión de los recursos humanos, desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles brechas y discriminaciones por cuestión de género, tanto directas como indirectas.

Así, fueron estudiadas las políticas de empresa relativas a los procesos de selección de personal, retribuciones, salud laboral, acoso, comunicación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras. Para alcanzar este objetivo fue obtenida la información necesaria mediante el uso de **fuentes primarias** – encuestas, entrevistas en profundidad y grupo focal -, y **fuentes secundarias** – documentación facilitada principalmente por la Delegación de Relaciones Humanas del Consistorio nazareno.

A continuación, exponemos de manera breve, las **principales conclusiones** del Diagnóstico de género realizado en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

---

<sup>6</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/125/7>



### 1.3.1. Fortalezas:

- ✓ **Elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa:** poniendo de manifiesto la predisposición y el compromiso de este Organismo en conseguir la igualdad real y efectiva en su gestión de los recursos humanos. Asimismo, el Ayuntamiento atiende a la obligatoriedad que marca el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a empresas de más de 50 personas en su plantilla.
- ✓ **Implicación de las Delegaciones de Igualdad y de Relaciones Humanas:** que han mostrado una alta cooperación e implicación en materia de igualdad durante todo el proceso de Diagnóstico, facilitando la documentación e información solicitadas y animando a la participación de la plantilla municipal.
- ✓ **Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad:** constituida al inicio de la elaboración de este I Plan de Igualdad de Empresa, como órgano dirigido a asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato dentro de este Organismo.
- ✓ **Medidas y acciones en materia de igualdad en el Convenio Colectivo y el Acuerdo:** para asegurar un espacio más igualitario para su plantilla, disponiendo de medidas dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ **Variables equilibradas en la presencia de mujeres y hombres en la plantilla:** en ciertos aspectos que requieren de un espacio de análisis en el Diagnóstico, lo que denota el trabajo realizado previamente en este Ayuntamiento para integrar la igualdad en su gestión de los recursos humanos.



- ✓ **Instrumentos y herramientas para asegurar una gestión igualitaria de los recursos humanos:** como el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral propio en esta materia y el Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
  
- ✓ **Trayectoria pionera en la implementación de actuaciones y medidas en materia de igualdad:** puesto que este Ayuntamiento es un referente en materia de igualdad, tanto en el Municipio, como a nivel provincial, cuestión que queda refrendada por la elaboración de los planes de igualdad municipales.

### 1.3.2. Principales problemas detectados:

- ⇒ **Segregación horizontal:** en diferentes Áreas del Consistorio según la división sexual del trabajo, vinculadas a tareas tradicionalmente feminizadas o masculinizadas. Así, apreciamos que el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas se distribuye atendiendo al sesgo de género aludido, como ocurre en otras organizaciones.
  
- ⇒ **Segregación vertical:** que muestra una sobrerrepresentación de hombres en los puestos intermedios.
  
- ⇒ **Segregación en la categoría profesional:** destacando, de manera general, las mujeres entre las categorías más altas en todas las modalidades de adscripción al Consistorio nazareno.
  
- ⇒ **Brecha salarial:** a favor de la plantilla masculina en la mayor parte de las categorías profesionales, tanto entre el personal funcionario, como entre el personal laboral.



- ⇒ **Permanencia de determinados comportamientos discriminatorios y sexistas:** a pesar de los esfuerzos realizados por esta Corporación para asegurar un entorno laboral seguro y amable para todo el personal, aún coexisten determinados comportamientos micromachistas que han podido generar malestar en las trabajadoras. Asimismo, a pesar de disponer de un Protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo, hay poco conocimiento en cuanto al abordaje de este tipo de situaciones que pudieran darse en el seno del Ayuntamiento.
- ⇒ **Uso sexista del lenguaje:** aunque este Organismo dispone de un Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje, no todo el personal cuenta con un conocimiento y sensibilización en esta materia para aplicarlo a su trabajo.

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

- **Falta de participación y desconocimiento de parte de la plantilla en materia de igualdad:** ha existido una baja participación del personal, a pesar de la insistencia por parte de la Consultora Diferencia2, asistencia técnica externa, y de las Delegaciones de Igualdad y Relaciones Humanas.
- **Inexistencia de determinada documentación y registro de información:** de ciertos aspectos susceptibles de análisis en este documento de Diagnóstico, lo que ha impedido analizarlos, como el nivel educativo de la plantilla o los permisos y licencias solicitados y concedidos a la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- **Desconocimiento de parte del personal acerca de las condiciones laborales:** tales como la percepción de complementos, la falta de reconocimiento de los diferentes puestos o la ocupación de jefaturas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

Para finalizar, desde Diferencia2, consultora externa para la elaboración del Diagnóstico y Diseño del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, agradecemos el **esfuerzo e implicación** del personal de la Delegación de Relaciones Humanas y de la Delegación de Igualdad, y en especial a las personas de contacto que nos han remitido la información requerida, así como al Equipo de Gobierno, a la representación política y sindical, a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y a todo el personal del Consistorio que ha colaborado en la elaboración del Diagnóstico.

### 1.3.4. Propuestas de mejora:

- ❖ Formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades a todo el personal municipal.
- ❖ Asegurar la aplicación de las medidas y acciones que permite la Ley en materia de igualdad.
- ❖ Medidas de acción positiva dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- ❖ Medidas de acción positiva para equilibrar la participación laboral de mujeres y hombres de la plantilla en las Áreas y puestos con menor representación.
- ❖ Facilitar la formación online dentro del Plan de formación, siempre que sea posible.
- ❖ Campañas de sensibilización y formación dirigida a la plantilla, ciudadanía y al personal encargado de Servicios masculinizados y feminizados en materia de igualdad para la eliminación de los estereotipos y roles de género.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

- ❖ Valorar la formación en igualdad para todos los procesos de reclutamiento, selección y promoción.
- ❖ Incluir la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ❖ Valorar e incluir los riesgos psicosociales dentro de los procesos relacionados con la Salud Laboral.
- ❖ Elaborar un registro retributivo del personal municipal de forma desagregada por sexo en base a los puestos de trabajo.
- ❖ Facilitar y flexibilizar los requisitos necesarios para el uso de permisos y medidas de conciliación a toda la plantilla, siempre que el Servicio lo permita.
- ❖ Elaboración de un registro que recoja las características de la plantilla y las medidas y permisos de conciliación solicitados, desagregado por sexo.
- ❖ Difundir entre la plantilla el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral.
- ❖ Realizar Campañas y acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y otras temáticas que favorezcan un clima laboral igualitario y en equidad.
- ❖ Difundir el Plan integral para la prevención, detección y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual, producidas dentro y fuera del lugar de trabajo.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

- ❖ Formación al personal que ejerce funciones de mando en gestión de equipos y habilidades comunicativas con perspectiva de género.
- ❖ Aplicar y difundir el Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- ❖ Desarrollar un Plan de Comunicación conducente a informar y sensibilizar a la plantilla en la importancia de disponer de un Plan de Igualdad de Empresa, así como difundir e involucrar al personal en las actuaciones que recoge.



## 2. MAPA DE OBJETIVOS

### Línea estratégica 1. Responsabilidad social corporativa.

- Afianzar el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Dar a conocer el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas a la plantilla del Consistorio.
- Crear las estructuras técnicas específicas para la correcta implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Promover la sensibilización en materia de igualdad de género entre las trabajadoras y trabajadores del Consistorio nazareno.
- Dotar de los recursos económicos y técnicos necesarios para la óptima ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



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

- Asegurar que los procesos de contratación en el Ayuntamiento de Dos Hermanas se realizan sin sesgos de género.
- Conocer mejor las características que presentan las personas que conforman la plantilla del Consistorio de Dos Hermanas.
- Afianzar los mecanismos existentes en el Ayuntamiento nazareno para un acceso al empleo, reclutamiento y selección de personal acorde con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Dotar de formación específica sobre la gestión de recursos humanos en igualdad al personal de la Concejalía de Relaciones Humanas del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Promover la erradicación de la segregación horizontal en la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



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

- Garantizar una promoción interna y una política retributiva en equidad de género en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Promover la eliminación de la segregación vertical en el Consistorio nazareno.
- Realizar un análisis y seguimiento de los procesos de promoción en el Ayuntamiento de Dos Hermanas que contemple la óptica de género.
- Elaborar un registro retributivo por sexo de carácter anual en base a los puestos de trabajo del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Promover la transparencia de las condiciones laborales y económicas de la plantilla del Consistorio nazareno.



#### Línea estratégica 4. Formación.

- Capacitar a la Comisión de Igualdad del Consistorio nazareno para realizar de forma adecuada sus funciones en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Sensibilizar y formar al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas en temáticas básicas sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Capacitar en temáticas específicas relacionadas con la gestión de los recursos humanos en igualdad a personal del Consistorio de Dos Hermanas.
- Estudiar cuáles son las necesidades formativas de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas desde una perspectiva de género.
- Asegurar la correcta difusión de la oferta formativa entre el personal del Consistorio nazareno.



### Línea estratégica 5. Comunicación inclusiva.

- Difundir el “Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Dos Hermanas” entre el personal del Consistorio.
- Revisar y modificar la documentación emanada del Ayuntamiento de Dos Hermanas acorde con el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- Facilitar a la plantilla del Consistorio nazareno los recursos existentes para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje escrito, oral y visual.
- Continuar la formación dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.
- Recomendar a las empresas que se presenten a las licitaciones del Ayuntamiento de Dos Hermanas, la redacción de sus ofertas con lenguaje inclusivo y no sexista.



### Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad.

- Implantar medidas que mejoren y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Consistorio de Dos Hermanas.
- Promover la corresponsabilidad familiar entre el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Dar a conocer a la plantilla cuáles son los recursos existentes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la Ciudad de Dos Hermanas.
- Elaborar un registro desagregado por sexo de las medidas tramitadas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Consistorio nazareno.



### Línea estratégica 7. Salud laboral.

- Mejorar la prevención de los riesgos laborales de los puestos de trabajo del Consistorio nazareno.
- Realizar una campaña informativa sobre la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Formar al personal técnico relacionado con la gestión de los recursos humanos del Consistorio de Dos Hermanas sobre prevención de riesgos laborales desde una perspectiva diferencial.



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

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el seno del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Realizar una sensibilización sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género dirigida al conjunto de la plantilla del Consistorio nazareno.
- Difundir el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Difundir e implementar el Protocolo de actuación integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual, producidas dentro y fuera del lugar de trabajo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
- Implementar campañas informativas sobre acoso sexual y por razón de sexo, micromachismos y violencia de género dirigidas al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



### 3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

#### 3.1. Responsabilidad social corporativa

3.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.

3.1.3. Compromiso político para dar continuidad al Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en la Intranet.

3.1.5. Alojamiento del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en el espacio web del Consistorio.

3.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

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

6.1.8. Efemérides y eventos de sensibilización.

3.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de Dos Hermanas en materia de igualdad.

3.1.11. Inclusión ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios, y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3.1.12. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo un plan de comunicación que divulgue el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas entre la plantilla del Consistorio y la ciudadanía nazarena en general.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida pretende dar a conocer y difundir de manera integral entre el personal político y técnico del Consistorio nazareno, agentes clave y ciudadanía el I Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>El Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas comprenderá, de manera tentativa, las acciones que aparecen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presentación institucional del I Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Presentación al personal político, técnico y representación sindical de la plantilla.</li><li>• Campaña de difusión del I Plan de Igualdad de Empresa en los medios de comunicación locales.</li><li>• Alojamiento del I Plan de Igualdad de Empresa en la página web del Ayuntamiento nazareno.</li><li>• Edición y difusión del I Plan de Igualdad de Empresa en formato informe ejecutivo, dirigido al personal y representación sindical.</li><li>• Edición y difusión del I Plan de Igualdad de Empresa en formato extenso, dirigido a la Comisión Negociadora de Igualdad.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Personal político y técnico. Agentes clave. Sindicatos. Comisión Negociadora de Igualdad. Ciudadanía en general.
<b>Responsables de la Medida</b>	Alcaldía. Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Servicio de Informática. Medios de comunicación locales.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.

<b>Objetivos</b>	Configurar un órgano que observe el correcto cumplimiento y el adecuado seguimiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se designará a las personas que conformen la Comisión de Igualdad atendiendo a la definición que establece el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020 y concretando su funcionamiento en un Reglamento específico. El objetivo principal de esta Comisión será asegurar la optimización de la difusión, implementación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Con el fin de asegurar una eficaz labor de la Comisión de Igualdad, se realizarán reuniones periódicas de coordinación, planificación y seguimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Empresa, designándose una persona coordinadora que será quien organice las reuniones, realice el seguimiento de los pasos a llevar a cabo y redacte las actas correspondientes a cada una de las reuniones.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Representantes legales de la plantilla.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones para la implementación de la medida.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Número de reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad por año de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Garantizar el compromiso político del Ayuntamiento de Dos Hermanas con la igualdad de mujeres y hombres a la hora de gestionar los recursos humanos que conforman su plantilla.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y consiste en asegurar la implementación de este I Plan de Igualdad de Empresa de manera continuada en la gestión interna del Ayuntamiento.</p> <p>Con el fin de llevar a cabo esta Medida, el compromiso será recogido entre las funciones del Área de Alcaldía, puesto que esta Área debe ser el primer garante de velar por la igualdad de oportunidades y de trato de sus trabajadoras y trabajadores en el seno del Ayuntamiento nazareno.</p> <p>De esta forma se asegurará la continuidad en la ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa como herramienta imprescindible promotora de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres de la plantilla.</p> <p>Así mismo, esta Medida supone un valor añadido a la responsabilidad social corporativa del Consistorio, instando a asumir esta responsabilidad a todos los cargos políticos que puedan sucederse en los próximos años en el gobierno de la ciudad de Dos Hermanas.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Área de Alcaldía. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa en los sucesivos años.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en la Intranet.

<b>Objetivos</b>	Promover la información y la transparencia en el desarrollo de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra reflejada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>El objetivo de esta Medida es la creación de un espacio concreto que albergue la información actualizada de la ejecución del I Plan de Igualdad de Empresa del Consistorio nazareno en la Intranet del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>De esta manera, la plantilla al completo podrá estar informada de la consecución de los objetivos planteados en este Plan, así como del correcto seguimiento de cada una de las medidas que lo vertebran.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la transparencia del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en el espacio web del Consistorio.

<b>Objetivos</b>	Alojar el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en la página web del Consistorio nazareno.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra incluida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en establecer un espacio específico dentro de la página web del Consistorio donde se hospede el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en formato de Informe Ejecutivo en pdf. descargable. Esta Medida está concebida con el propósito de asegurar la facilidad en el acceso al contenido del Plan por parte de la plantilla municipal y de la ciudadanía nazarena.</p> <p>Así mismo, la implementación de esta Medida dará lugar al afianzamiento del Consistorio nazareno como referente para otras empresas de la Ciudad como buen gestor de sus recursos humanos en igualdad de oportunidades y de trato.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del I Plan de Igualdad de Empresa, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Número de descargas del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Informar al personal municipal sobre las medidas establecidas y actuaciones en proceso del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida persigue asegurar la difusión de la planificación de acciones y de la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa del Consistorio nazareno a través de acciones como las que aparecen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Alojamiento del Plan en la web municipal del Ayuntamiento de Dos Hermanas en formato digital.</li><li>• Difusión en los tabloneros físicos y virtuales del Ayuntamiento nazareno.</li></ul> <p>Distribución del Informe Ejecutivo del Plan entre la plantilla municipal y entre las personas responsables de las diferentes Áreas de gestión del Consistorio de Dos Hermanas.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Delegación de Relaciones Humanas. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de cada acción.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de personas responsables de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de cada acción.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres entre la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una campaña de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral entre la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>La finalidad de esta Medida es sensibilizar a la plantilla municipal sobre los beneficios de integrar la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial del Consistorio nazareno como un valor positivo y un distintivo de calidad, mejorando el clima laboral, la productividad y el desarrollo personal de la plantilla.</p> <p>El diseño e implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, atenderá, al menos, a las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de imagen y eslogan de la Campaña.</li><li>• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...</li><li>• Difusión de la Campaña a través de un banner en la web del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li></ul> <p>Divulgación de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente de la plantilla.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Campaña.</li><li>• Número de personas responsables de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Campaña.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Campaña.</li><li>• Número de productos resultantes de la Campaña.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización alcanzado respecto a la igualdad de oportunidades entre la plantilla del Ayuntamiento, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.8. Efemérides y eventos de sensibilización.

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y fomentar la participación de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas en los eventos y actuaciones organizadas por la Delegación de Igualdad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida integrada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, pretende implicar al personal político y técnico del Consistorio nazareno en la conmemoración de las distintas efemérides vinculadas a la promoción de la igualdad de género.</p> <p>Para la implementación de esta Medida serán difundidas las actividades organizadas desde la Delegación de Igualdad entre la plantilla municipal a través de los canales existentes (email, tablón de anuncios, página web, etc.).</p> <p>De esta forma, se invitará al conjunto de la plantilla del Ayuntamiento a las efemérides más relevantes que serán, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.</li><li>• 11 de octubre, Día Internacional de la Niña.</li><li>• 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</li></ul>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Relaciones Humanas. Servicio de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de cada acción, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones implementadas.</li><li>• Número final de responsables.</li><li>• Número final de personas encargadas de cada acción, por sexo.</li><li>• Grado de consecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de participación de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas en los eventos de sensibilización en torno a la igualdad de género y respeto a la diversidad, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Asegurar un óptimo seguimiento y una correcta evaluación de la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>Medida enmarcada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Busca asegurar un correcto seguimiento y una evaluación continua del I Plan de Igualdad de Empresa mediante la estandarización de las memorias de actividades y medidas llevadas a cabo de este Plan.</p> <p>Los apartados que deben recoger las memorias son, al menos, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Datos generales de la medida, actividad o programa.</li><li>• Objetivos.</li><li>• Contenidos.</li><li>• Metodología.</li><li>• Recursos humanos y materiales.</li><li>• Población receptora.</li><li>• Cumplimiento de objetivos.</li><li>• Incidencias.</li><li>• Valoración de la medida, actividad o programa.</li></ul> <p>El sistema de seguimiento y evaluación se realizará mediante el uso de los indicadores que están recogidos en cada una de las medidas que están incluidas en este Plan.</p> <p>El sistema de organización deberá ser económico y ágil y será común para todas las personas y organizaciones participantes en la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023 y primer trimestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de productos resultantes.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación del seguimiento y de la evaluación continua respecto a la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



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

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



### 3.1.11. Inclusión ítems sexo, edad, discapacidad en inscripciones, cuestionarios y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Recabar información sobre el sexo, la edad y la existencia o no de discapacidad de las personas participantes en las distintas medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida incorporada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, consiste en visibilizar las presencias y ausencias de las personas que conforman el público objetivo de cada una de las medidas que configuran este I Plan de Igualdad de Empresa.</p> <p>Para llevar a cabo la mencionada visibilización, los ítems pertinentes relativos al sexo, el segmento de edad y la posible existencia y tipo de discapacidad serán recogidos en los documentos relativos a inscripciones, cuestionarios de evaluación y memorias de las distintas medidas a implementar.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Todas las delegaciones, entidades y agentes clave que desarrollen las diferentes medidas contempladas en el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de formularios de inscripción a revisar.</li><li>• Número de cuestionarios de evaluación a revisar.</li><li>• Número previsto de personas que realizan la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de formularios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional.</li><li>• Número final de cuestionarios que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional.</li><li>• Número de memorias de actividades que incluyen los ítems sexo, edad y diversidad funcional, por año.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas que realizan la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de consecución de los objetivos propuestos en la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora del conocimiento de la plantilla que compone el Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Mejora en el grado de adaptación de la cultura empresarial igualitaria a la diversidad del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.1.12. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Elaborar y aprobar una partida presupuestaria específica para la implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está contemplada en la Línea estratégica 1: Responsabilidad social corporativa del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en la elaboración y aprobación por el pleno del Consistorio nazareno de una partida específica con carácter anual para la adecuada ejecución de este I Plan de Igualdad de Empresa en los próximos presupuestos locales.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Equipo de gobierno del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Delegación de Relaciones Humanas.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, a partir de su aprobación.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la ejecución de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de compromiso del Ayuntamiento de Dos Hermanas con la igualdad de oportunidades y de trato en la gestión de sus recursos humanos.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.2. Acceso al empleo, reclutamiento y selección

3.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.

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

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

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

3.2.5. Tribunales de selección paritarios.

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



### 3.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en nuevas contrataciones.

<b>Objetivos</b>	Afianzar el compromiso del Ayuntamiento de Dos Hermanas con el acceso al empleo en igualdad de condiciones y trato entre mujeres y hombres.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida pertenece a la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en asegurar que no existan sesgos de género discriminatorios en las nuevas contrataciones del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Para alcanzar este objetivo se realizarán procesos con criterios homogéneos para ambos sexos, con valoración de cuestiones meramente técnicas, sin preguntas personales, etc.</p>
<b>Público objetivo</b>	Ciudadanía en general.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Representación sindical. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de acciones llevadas a cabo en la implementación de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación de los procesos selectivos del Ayuntamiento de Dos Hermanas con la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Mejorar el conocimiento acerca de las características de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida propone la inclusión del sexo, la edad y el nivel formativo de las personas trabajadoras en la base de datos del personal del Ayuntamiento nazareno, permitiendo así un mejor conocimiento y gestión de los recursos humanos.</p> <p>De esta forma, el Consistorio de Dos Hermanas podría saber si existen personas en la plantilla que cuentan con mayor titulación de la requerida para el ejercicio de su puesto de trabajo.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre del 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de acciones propuestas para la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de acciones realizadas para la implementación de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el conocimiento del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Implantar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la redacción de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y consiste en aplicar la normativa sobre el uso sexista del lenguaje.</p> <p>La implementación de esta Medida requiere que el Consistorio nazareno atienda, entre otras, las siguientes normas: Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, o la Orden de 24 de noviembre de 1992 conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación de lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos, que en su artículo 3 dice: “Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad”.</p> <p>Para ejecutar esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se llevará a cabo una revisión de los anuncios de vacantes de bolsas y ofertas de empleo público del Ayuntamiento de Dos Hermanas con el propósito de asegurar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en los oficios, las profesiones y puestos de trabajo del Consistorio. Asimismo, la Delegación de Relaciones Humanas elaborará las nuevas ofertas de empleo atendiendo a los mismos criterios, cumpliendo de esta manera con la normativa explicitada en el párrafo anterior.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de acciones propuestas para la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de acciones realizadas para la implementación de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de anuncios de vacantes y ofertas de empleo del Ayuntamiento</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### impactos

- de Dos Hermanas con lenguaje inclusivo por año.
- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



### 3.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.

<b>Objetivos</b>	Implementar una acción formativa dirigida al personal técnico adscrito a la Delegación de Relaciones Humanas del Ayuntamiento de Dos Hermanas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y tiene como fin capacitar al personal técnico de la Delegación de Relaciones Humanas del Consistorio nazareno en la gestión de los recursos humanos en igualdad.</p> <p>Esta Medida, que tiene formato de Seminario de cinco horas de duración y que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aproximación a la igualdad de género en el entorno laboral.</li><li>• Discriminaciones directas e indirectas por razón de género en el ámbito laboral.</li><li>• Procesos no discriminatorios en la selección de personal.</li><li>• Corpus normativo que regula la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.</li><li>• Análisis de casos y transferencia de buenas prácticas.</li></ul> <p>Al finalizar el Seminario las personas asistentes podrán valorarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas implicadas implementación del Seminario, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li><li>• Número de ponentes por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas del Seminario, por sexo.</li><li>• Número final de asistentes al Seminario por sexo.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado asistente al Seminario, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de consecución de objetivos del Seminario, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de formación alcanzado de las personas participantes, por sexo de las personas encuestadas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.2.5. Tribunales de selección paritarios.

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



### 3.2.6. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde existe subrepresentación de uno u otro sexo.

<b>Objetivos</b>	Promover la eliminación de la segregación horizontal en el seno del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida recogida en la Línea estratégica 2: Acceso al empleo, reclutamiento y selección del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, consiste en facilitar el acceso a mujeres y hombres en puestos de trabajo donde, por la permanencia de prejuicios de género, se encuentren en subrepresentación numérica.</p> <p>Con esta finalidad, 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, tras la baremación de las personas candidatas y teniendo en cuenta la igualdad de condiciones, ante un mismo valor curricular y puntuación al final del proceso, se dará preferencia al sexo subrepresentado para equilibrar la paridad en el área en la que se encuentre el puesto, siempre que la legislación y la normativa lo permita.</p> <p>La posibilidad de ejercer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar las discriminaciones que puedan sufrir las mujeres por razón de sexo viene determinada en varias leyes y directivas, como las que recogemos a continuación:</p> <p>Convenio núm. 111, de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las permite, posteriormente el artículo 2.e) de la CEDAW también alude a las medidas de acción positiva. Por otro lado, a nivel europeo, la Directiva 76/207/CEE afirma que se podrán ejercer medidas en este sentido.</p> <p>La disposición adicional décimo primera (dos) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI), añade un apartado 4 al artículo 17 ET que dice que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.</p>
<b>Público objetivo</b>	Ciudadanía en general.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Número previsto de responsables para la implementación de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de cada acción, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables implicados en la ejecución de la Medida.</li><li>• Número final de acciones dentro de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de cada acción, por sexo.</li><li>• Grado de implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de paridad del número de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo del Ayuntamiento de Dos Hermanas al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.3. Promoción y política retributiva

3.3.1. Priorizar la promoción del sexo menos representado en los procesos de promoción interna a igual mérito y capacidad, siempre que la normativa lo permita.

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

3.3.3. Registro retributivo.

3.3.4. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

**3.3.1. Priorizar la promoción del sexo menos representado en los procesos de promoción interna a igual mérito y capacidad, siempre que la normativa lo permita.**

<b>Objetivos</b>	Promover la eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida pertenece a la Línea 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida persigue eliminar la posible segregación vertical que pudiera ocurrir en el seno del Consistorio nazareno a través de la priorización de la promoción del sexo que se encuentre subrepresentado en los procesos de promoción interna, manteniendo en todo momento los criterios de igualdad de mérito y capacidad.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones llevadas a cabo para implementar la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Dos Hermanas al finalizar la implementación del I Plan de Igualdad de empresa.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo el adecuado seguimiento de los resultados de los procesos de promoción con enfoque de género en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra reflejada en la Línea 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida supone realizar el correcto seguimiento de la implementación de la Medida 6.3.1. de este I Plan de Igualdad de Empresa del Consistorio nazareno. Con este propósito se realizará un informe que recoja los procesos de promoción realizados durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas. De esta manera se podrá comprobar que, efectivamente, la promoción desde un enfoque de género ha dado los resultados esperados en la eliminación de la segregación vertical en el Consistorio nazareno.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de eliminación de la segregación vertical en el Ayuntamiento de Dos Hermanas al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.3.3. Registro retributivo.

<b>Objetivos</b>	Elaborar un registro de carácter anual de las retribuciones de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en la elaboración de un registro retributivo anual, desagregado por sexo y actualizado de la plantilla municipal del Consistorio nazareno, en base a los puestos de trabajo.</p> <p>Con la implementación de esta Medida, el Ayuntamiento de Dos Hermanas atiende a lo que mandata el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que detalla que todas las empresas deben disponer de dicho registro, independientemente del tamaño de estas.</p> <p>Dicho registro retributivo debe especificar los salarios medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales del personal, fomentando una mayor transparencia en las condiciones laborales y económicas de la plantilla municipal nazarena.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de control en la política retributiva del Ayuntamiento de Dos Hermanas al finalizar el I Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.3.4. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas.

<b>Objetivos</b>	Promover una mayor transparencia de las condiciones laborales y retributivas de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está contenida en la Línea estratégica 3: Promoción y política retributiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y persigue aumentar la transparencia y el conocimiento de las condiciones laborales y económicas del conjunto de la plantilla del Consistorio nazareno, mejorando además el clima laboral.</p> <p>La implementación de esta Medida se realizará a través de la difusión de la documentación relativa a la gestión de la plantilla – RPT, complementos, etc. – a través del Portal de transparencia, de forma que toda la plantilla pueda acceder a ella.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Relaciones Humanas.</p> <p>Sindicatos.</p> <p>Servicio de Informática.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para la correcta implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones para la correcta implementación de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de transparencia en la política laboral y retributiva del Ayuntamiento de Dos Hermanas una vez implementada la Medida.</li><li>• Otros indicadores directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.4. Formación

3.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.

3.4.2. Programa: Formación igualdad de oportunidades.

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

3.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.

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

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

3.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.

3.4.2.6. Gestión de equipos con perspectiva de género.

3.4.3. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.

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



3.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.	
<b>Objetivos</b>	Formar a la Comisión de Igualdad para el desempeño óptimo de sus funciones relacionadas con la ejecución del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas e implica la implementación de un Seminario de cinco horas de duración destinado a las personas que conforman la Comisión de Igualdad del Consistorio nazareno.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, albergará, al menos, los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la empresa pública.</li><li>• Conceptos básicos sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.</li><li>• Uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• Definiciones sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.</li><li>• Funciones de la Comisión de Igualdad.</li><li>• El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li></ul> <p>Al finalizar el Seminario, las personas asistentes podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2023.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de personas formadoras, por sexo.</li><li>• Número previsto de personas asistentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de personas asistentes, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción de las personas asistentes, por sexo.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de formación alcanzado por las personas participantes, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades.

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

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y formar a nivel básico en materia de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres” está incluido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario, que pretende sensibilizar y formar al personal del Consistorio nazareno en igualdad de género a nivel básico, dispondrá de tres horas de duración.</p> <p>Dicho Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, versará sobre contenidos que aparecen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato.</li><li>• Conceptualización básica en materia de igualdad de género.</li><li>• Discriminaciones debidas al género en el entorno laboral.</li><li>• La promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la empresa pública.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer trimestre de los años 2024, 2025, 2026 y 2027.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Número previsto de ediciones del Seminario.</li><li>• Número de ponentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Número final de ediciones del Seminario.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y capacitar al personal técnico y administrativo del Ayuntamiento de Dos Hermanas para que hagan un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en sus puestos de trabajo.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Uso no sexista del lenguaje administrativo” está recogido en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario, que pretende proporcionar al personal del Consistorio nazareno los conocimientos y las herramientas prácticas que le capacite para hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo, tendrá tres horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aproximación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• El uso del masculino genérico y otros problemas de sexismo en el lenguaje administrativo.</li><li>• Principales exclusiones y discriminaciones debidas al uso sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• Soluciones prácticas y fórmulas inclusivas para un uso no sexista del lenguaje administrativo.</li></ul> <p>Una vez finalizado, las personas participantes podrán evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal técnico y administrativo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de los años 2024, 2025 y 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Número previsto de ediciones del Seminario.</li><li>• Número de ponentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Número final de ediciones del Seminario.</li><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y formar sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género” está integrado en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario, que busca proporcionar al personal del Consistorio nazareno la sensibilidad necesaria y los conocimientos básicos sobre violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, dispondrá de tres horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se vertebrará en los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualización, etiología y características de las violencias ejercidas contra las mujeres.</li> <li>• Desmontando los mitos acerca de las violencias debidas al género.</li> <li>• El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.</li> <li>• Soluciones ante el acoso sexual, por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito de la empresa: marco normativo, recursos y protocolos.</li> </ul> <p>Una vez finalizado, el alumnado podrá evaluar el Seminario a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	<p>Delegación de Relaciones Humanas.</p> <p>Delegación de Igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad.</p>
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de los años 2023, 2024, 2025 y 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número de plazas ofertadas.</li> <li>• Número de solicitudes, por sexo.</li> <li>• Número previsto de ediciones del Seminario.</li> <li>• Número de ponentes, por sexo.</li> <li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li> </ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número final de responsables del Seminario.</li> <li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li> <li>• Número final de alumnado, por sexo.</li> <li>• Número final de ediciones del Seminario.</li> <li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li> </ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.4.2.4. Atención al público desde una perspectiva transversal y de género.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una formación sobre cómo aplicar la mirada de género a la atención de la ciudadanía dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Atención al público desde una perspectiva transversal y de género” está incluido en el Itinerario formativo sobre igualdad de oportunidades de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario tiene como finalidad facilitar al personal del Consistorio nazareno que desarrolle su labor atendiendo a la ciudadanía, pautas y herramientas prácticas que incorporen la perspectiva transversal y de género.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, tendrá una duración de tres horas y contendrá los siguientes contenidos mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la atención al público desde una mirada transversal y de género.</li><li>• Promoviendo la igualdad desde la atención a la diferencia.</li><li>• Adecuar la atención a la ciudadanía a las intersecciones que puedan presentar.</li><li>• Recursos y pautas para una atención adecuada a la ciudadanía.</li></ul> <p>Una vez finalizado, el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal del Consistorio nazareno que atienda directamente a la ciudadanía de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2024 y 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Número previsto de ediciones del Seminario.</li><li>• Número de ponentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Número final de ediciones del Seminario.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.

<b>Objetivos</b>	Formar al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas acerca de la aplicación de la herramienta de la interseccionalidad.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Introducción a la perspectiva interseccional” está contemplado en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario, que tiene como finalidad formar a la plantilla del Consistorio nazareno que tiene entre sus funciones la elaboración de proyectos sociales, dispondrá de tres horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptualización básica acerca de la perspectiva interseccional.</li><li>• Consideraciones a la hora de aplicar la herramienta interseccional.</li><li>• Principales errores en el empleo de la interseccionalidad.</li><li>• Transferencia de buenas prácticas.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas encargada de la elaboración de proyectos sociales.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de 2024 y 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Número de ponentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.

- Otros impactos directos / indirectos no previstos.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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

<b>Objetivos</b>	Sensibilizar y formar a las Jefaturas de Servicio del Ayuntamiento de Dos Hermanas sobre la gestión de los recursos humanos en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>El Seminario “Gestión de equipos con perspectiva de género” está contemplado en el Itinerario formativo sobre igualdad de la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Este Seminario, que tiene por objeto sensibilizar y formar al personal asistente en la gestión de los recursos humanos del Consistorio nazareno, dispondrá de tres horas de duración.</p> <p>El Seminario, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, contendrá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la gestión de equipos humanos con enfoque de género.</li><li>• La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento: oportunidades y amenazas.</li><li>• Temáticas relacionadas con la gestión de equipos desde una óptica de género.</li><li>• Transferencia de buenas prácticas.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Seminario será evaluado por el alumnado a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Jefaturas de Servicio y personal con equipos a su cargo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad. Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Seminario.</li><li>• Número previsto de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de solicitudes, por sexo.</li><li>• Número de ponentes, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Seminario.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables del Seminario.</li><li>• Número final de personas encargadas de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Comparativa del número de solicitudes en los siguientes seminarios del Programa: Formación en igualdad de oportunidades, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.4.3. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.

<b>Objetivos</b>	Conocer cuáles son las necesidades formativas del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas desde un enfoque de género.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuadra en la Línea 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Realizar un estudio en clave de género que recabe y analice las necesidades formativas de mujeres y hombres que conforman la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>El estudio utilizará herramientas cuantitativas y cualitativas y aplicará la perspectiva de género e interseccional a la hora de analizar la información pertinente. El estudio dispondrá de las herramientas necesarias para que el mayor número de personas puedan aportar sus sugerencias y necesidades formativas y dará lugar a una serie de conclusiones a tener en cuenta en los siguientes planes de formación continua del Consistorio nazareno.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de participación en el estudio por parte de la plantilla, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mejora de la adecuación de la oferta de la formación continua del personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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

<b>Objetivos</b>	Asegurar el conocimiento de la oferta formativa entre la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 4: Formación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida persigue la divulgación de la oferta formativa con el propósito de que el personal municipal del Consistorio nazareno disponga de manera efectiva de esta información.</p> <p>Para llevar a cabo esta Medida se realizarán, al menos, las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar un folleto con la información sobre la oferta formativa.</li><li>• Distribuir los folletos en lugares visibles de cada Área de gestión del Ayuntamiento, tabloneros de información sindical y otras zonas de las dependencias municipales.</li></ul> <p>Publicar la información en la Intranet del Ayuntamiento y a través del correo electrónico del personal municipal.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Servicio de Informática. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones llevadas a cabo.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento de la oferta formativa entre el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.5. Comunicación inclusiva

3.5.1. Difusión del Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3.5.2. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

3.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

3.5.4. Asesoramiento para la documentación del Ayuntamiento.

3.5.5. Asesoramiento para la documentación dirigida a las personas usuarias.

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

3.5.7. Empresas licitadoras y lenguaje inclusivo.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.5.1. Difusión del Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

<b>Objetivos</b>	Difundir el Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje entre el personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en difundir el Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje entre el personal político y técnico del Consistorio nazareno.</p> <p>Para ello, el Decálogo se pondrá a disposición de la plantilla en dos formatos: papel y digital. La impresión en formato papel será distribuida en las diferentes Áreas de gestión del Ayuntamiento, mientras que el formato digitalizado podrá ser consultado por el conjunto de la plantilla en la página web del Consistorio de Dos Hermanas.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la ejecución de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la difusión del Decálogo, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la del Decálogo, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de ejemplares editados del Decálogo.</li><li>• Grado de aplicación del Decálogo al cabo de un año de su difusión.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.5.2. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

<b>Objetivos</b>	Difundir y facilitar recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	La medida se encuentra en la Línea 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en recoger en el espacio web de la Delegación de Igualdad del Ayuntamiento de Dos Hermanas diversas guías, manuales de uso y recursos prácticos con la finalidad de que la plantilla del Consistorio nazareno haga un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo escrito y visual.
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida.</li><li>• Número final de recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo puestos a disposición de la plantilla.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo en el Consistorio nazareno.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



3.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.	
<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una acción formativa sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje a nivel avanzado dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, y consiste en proporcionar las pautas necesarias para asegurar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje entre la plantilla cuyas funciones tengan mayor alcance en la comunicación escrita y visual del Consistorio nazareno.</p> <p>El Curso, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad y tendrá una duración de doce horas, recogerá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción al uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</li><li>• Principales usos sexistas en el lenguaje oral, escrito y visual.</li><li>• Aplicación de la óptica de género en el análisis del lenguaje administrativo.</li><li>• Soluciones y recursos prácticos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.</li></ul> <p>Al finalizar el Curso, las personas que asistan podrán evaluarlo mediante un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal técnico y administrativo.  Medios de comunicación.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Igualdad.  Delegación de Relaciones Humanas.  Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables del Curso.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación del Curso, por sexo.</li><li>• Número de personas formadoras, por sexo.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Recursos puestos a disposición del Curso.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de personas implicadas finales en la implementación del Curso, por sexo.</li><li>• Número final de alumnado, por sexo.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de sensibilización y formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Grado de adecuación al lenguaje inclusivo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.5.4. Asesoramiento para la documentación del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Analizar desde la óptica del lenguaje inclusivo y no sexista la documentación elaborada de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	La Medida integrada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, atiende al asesoramiento y apoyo en la elaboración de la documentación administrativa generada por el Consistorio y adecuarla al uso inclusivo y no sexista del lenguaje tal como se recoge en la normativa. La Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, implica la revisión y corrección, desde la perspectiva de género, del lenguaje escrito, iconográfico y visual. Para ello, los documentos a tener en cuenta serán, entre otros, el Convenio Colectivo, reglamentos, protocolos, etc. del Consistorio nazareno.
<b>Responsables de la Medida</b>	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para implementar la Medida.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones realizadas para implementar la Medida.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número de documentos revisados.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de inclusión del lenguaje igualitario utilizado por el Ayuntamiento de Dos Hermanas en sus documentos.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



3.5.5. Asesoramiento para de la documentación dirigida a las personas usuarias.	
<b>Objetivos</b>	Revisar y corregir desde la óptica del lenguaje inclusivo la documentación de las distintas Áreas del Ayuntamiento de Dos Hermanas dirigida a la ciudadanía nazarena.
<b>Desarrollo técnico</b>	La Medida está contemplada en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Esta Medida, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, consiste en el asesoramiento y adaptación al uso inclusivo y no sexista del lenguaje escrito, iconográfico y visual de la documentación administrativa generada por el Consistorio nazareno y cuya destinataria final sea la ciudadanía de Dos Hermanas. Los documentos serán aquellos pertenecientes a las distintas Áreas del Ayuntamiento de Dos Hermanas dirigidos a la ciudadanía como impresos de solicitud, formularios de inscripción, anuncios, partes de denuncia, folletos informativos, etc.
<b>Responsables de la Medida</b>	Todas las Áreas del Ayuntamiento. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para implementar la Medida.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones realizadas para implementar la Medida.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número de documentos revisados.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de inclusión del lenguaje no sexista en la documentación dirigida a la ciudadanía del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.5.6. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.

<b>Objetivos</b>	Revisar y modificar desde la perspectiva de la atención a la diversidad la documentación del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	La Medida está recogida en la Línea estratégica 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Esta Medida pretende revisar y modificar el lenguaje utilizado para referirse a la diversidad (sexo – genérica, étnica, de procedencia, funcional, sensorial, psíquica, ente otras) en la documentación del Consistorio nazareno. Para ello, se revisarán todos los documentos que genera el Ayuntamiento asegurando así un lenguaje más respetuoso e inclusivo en la atención de la diversidad que puede presentar la ciudadanía de Dos Hermanas. La Medida podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Año 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de acciones llevadas a cabo para la implementación de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de utilización del lenguaje respetuoso con la diversidad en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



<b>3.5.7. Empresas licitadoras y lenguaje inclusivo.</b>	
<b>Objetivos</b>	Promover el uso inclusivo y no sexista del lenguaje entre las empresas proveedoras del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida pertenece a la Línea 5: Comunicación inclusiva del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en incluir en los pliegos de prescripciones técnicas del Ayuntamiento nazareno un anexo con recomendaciones y orientaciones para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje destinado a empresas proveedoras del Consistorio de Dos Hermanas.</p> <p>Entre otras recomendaciones aparecerán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Evitar el uso sistemático del masculino como genérico para hablar de mujeres y hombres.</li><li>• Nombrar las profesiones, cargos y titulaciones en masculino y en femenino.</li><li>• Utilización de desdoblamientos, usos de colectivos y abstractos para incluir al conjunto de la ciudadanía.</li><li>• Evitar las asimetrías en el tratamiento de mujeres y hombres.</li><li>• Uso de expresiones adecuadas y no discriminatorias hacia la diversidad.</li><li>• Observar la normativa en torno al uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</li><li>• Etc.</li></ul> <p>Para una óptima ejecución de la Medida se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p>
<b>Público objetivo</b>	Empresas licitadoras al Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Contratación. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida,</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<p>por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de pliegos presentados con lenguaje inclusivo y no sexista al cabo de un año de haber puesto en marcha la Medida.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.6. Conciliación y corresponsabilidad

3.6.1. Campaña sobre responsabilidades compartidas.

3.6.2. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.

3.6.3. Recursos para la conciliación en el Municipio.

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

3.6.5. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.



### 3.6.1. Campaña sobre responsabilidades compartidas.

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una acción de sensibilización sobre responsabilidades compartidas dirigida prioritariamente a la plantilla masculina del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se encuentra en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas. Esta Medida consiste en realizar una campaña de sensibilización e información para promover los códigos de la corresponsabilidad entre el personal del Consistorio nazareno, de manera que los hombres de la plantilla se sensibilicen en el reparto equitativo de las responsabilidades de los trabajos domésticos y de cuidados tradicionalmente asumidos por las mujeres.</p> <p>La Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, estará conformada, al menos, por las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de la imagen y el slogan concernientes a la Campaña.</li><li>• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso: banner, cartelería, folletos...</li><li>• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la web del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y de uso frecuente del personal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, especialmente los trabajadores.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones llevadas a cabo para ejecutar la Medida.</li><li>• Productos resultantes tras la implementación de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de corresponsabilidad por parte de los hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas una vez finalizada la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.6.4. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.

<b>Objetivos</b>	Realizar una acción formativa y de sensibilización de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas que promueva la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se contempla en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en llevar a cabo una acción formativa y de sensibilización en torno a la oportunidad y al valor de la corresponsabilidad, destinada a la totalidad de la plantilla del Consistorio nazareno.</p> <p>El Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad dispondrá de una duración de tres horas y podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</p> <p>Los contenidos de este Módulo versarán acerca de los ítems que aparecen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción básica al tema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad.</li><li>• Principales obstáculos para una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li><li>• Pautas para un reparto equitativo de tiempos y tareas entre mujeres y hombres.</li><li>• El pacto corresponsable y fórmulas para una correcta conciliación.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Módulo, el alumnado podrá evaluarlo a través de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, preferentemente personal masculino.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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



### 3.6.3. Recursos para la conciliación en el Municipio.

<b>Objetivos</b>	Difundir entre la plantilla del Consistorio nazareno los recursos disponibles en la ciudad de Dos Hermanas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>La Medida consiste en hacer un mapeo de los recursos existentes en Dos Hermanas que pueden ayudar a realizar una correcta conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El citado mapeo tendrá formato de guía que contenga los recursos facilitadores de la conciliación, junto con datos de contacto e información útil para la plantilla a la hora de acceder a estos.</p> <p>La guía, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, será alojada en la Intranet del Ayuntamiento de Dos Hermanas para el mejor conocimiento del personal.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Primer semestre de 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de ejecución de la medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento de los recursos facilitadores de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la ciudad de Dos Hermanas, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Implantar permisos destinados a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas para el acompañamiento de personas progenitoras a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de sus parejas embarazadas.
<b>Desarrollo técnico</b>	La Medida se refleja en la Línea 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en el permiso a las personas progenitoras cuya pareja esté embarazada el acompañamiento a los exámenes prenatales y a las clases de técnicas para preparación del parto, incluyendo a las parejas establecidas como pareja de hecho.
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la medida, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Grado de implementación de la medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Número de permisos solicitados al finalizar la implementación</li><li>• del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Elaborar un registro que detalle los permisos en materia de conciliación solicitados y concedidos a la plantilla desagregada por sexo del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está reflejada en la Línea estratégica 6: Conciliación y corresponsabilidad del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida propone la elaboración de un documento que recoja los permisos y las excedencias gestionadas por la plantilla por motivo de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, por año y desagregados por sexo.</p> <p>Dicho Documento posibilitará conocer datos sobre el grado de corresponsabilidad de su plantilla y de adecuación de las medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras cuestiones susceptibles de análisis.</p>
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	A partir de 2024 y durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida</li><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la medida, por sexo.</li><li>• Número de responsables de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones llevadas a cabo.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de mejora en el conocimiento de los recursos humanos del Ayuntamiento de Dos Hermanas..</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos.</li></ul>



### 3.7. Salud laboral

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

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

3.7.3. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.



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

<b>Objetivos</b>	Realizar una acción informativa dirigida principalmente a las trabajadoras del Ayuntamiento de Dos Hermanas para la prevención de los posibles riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en el diseño e implementación de una campaña informativa sobre los posibles riesgos laborales que puede entrañar para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia el desempeño de su puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Campaña deberá contener, al menos, los siguientes ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de la imagen y el slogan vinculados a la Campaña.</li><li>• Diseño de la Campaña en formato digital e impreso.</li><li>• Difusión de la Campaña mediante la incorporación de un banner en la página web del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</li><li>• Difusión de la Campaña mediante la colocación de cartelería y folletos en lugares visibles y tabloneros de información sindical.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas, especialmente mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Representación sindical de la plantilla. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones llevadas a cabo para la correcta ejecución de la</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<p>Medida.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de productos resultantes de la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento acerca de los riesgos laborales de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Continuar las campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género dirigidas al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida establecida en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, persigue asegurar la difusión entre la plantilla del Consistorio de la información relativa a la prevención de riesgos laborales contemplando la perspectiva de género.</p> <p>La Medida consistirá, al menos, en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración de la información: análisis y adaptación de la documentación concerniente a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Para la elaboración de la información se podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad.</li><li>• Diseño y maquetación de folletos divulgativos que recojan una selección de los datos más pertinentes y que puedan ser de utilidad al personal del Consistorio nazareno.</li><li>• Difusión del folleto informativo a través de la página web del Ayuntamiento, en formato pdf descargable, y en papel a través de la Delegación de Relaciones Humanas, la Delegación de Igualdad y la representación sindical de la plantilla.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Servicio de Informática. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo trimestre de 2024 y 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de acciones previstas dentro de la Medida.</li><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Recursos materiales puestos a disposición de la Medida.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Medida.</li><li>• Número previsto de campañas a implementar.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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



### 3.7.3. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

<b>Objetivos</b>	Implementar una acción formativa sobre la prevención de los riesgos laborales en el seno del Ayuntamiento de Dos Hermanas que contemple el enfoque de Género.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se refleja en la Línea 7: Salud laboral del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida consiste en formar al personal técnico en la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.</p> <p>La acción formativa, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, consiste en un curso de doce horas de duración con las temáticas que aparecen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Introducción a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral.</li><li>• Análisis de la salud diferencial de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.</li><li>• La salud laboral y la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.</li><li>• Análisis de casos prácticos.</li></ul> <p>Una vez finalizado el Curso, el alumnado participante podrá evaluarlo por medio de un cuestionario anónimo de satisfacción.</p>
<b>Público objetivo</b>	Personal de Relaciones Humanas, Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuarto trimestre de 2026</li></ul>
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li><li>• Número de plazas ofertadas.</li><li>• Número de ponentes por sexo</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número de personas asistentes, por sexo.</li><li>• Grado de adecuación de la publicidad.</li><li>• Grado de satisfacción del alumnado, por sexo.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de formación alcanzado, por sexo.</li><li>• Otros impactos directos/indirectos no previstos.</li></ul>



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

3.8.1. Difusión del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral.

3.8.2. Difusión e implementación del protocolo de actuación integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual producidas dentro y fuera del lugar.

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

3.8.4. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.

3.8.5. Campaña sobre violencia de género.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### 3.8.1. Difusión del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral.

<b>Objetivos</b>	Difundir el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso laboral entre la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se contempla en la Línea 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en hacer una mayor difusión del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso laboral, incluyendo aquel relacionado con el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Para la difusión del Protocolo se contará con diversos agentes clave del Ayuntamiento nazareno que, por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática en cuestión, serán imprescindibles a la hora de una correcta divulgación de este.</p> <p>El Protocolo de actuación en la identificación, prevención y afrontamiento del acoso en el ámbito laboral podrá ser difundido a través de varias acciones.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Representación sindical de la plantilla. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la</li><li>• Implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número final de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### Indicadores de impactos

- Grado de conocimiento del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral, por sexo de la persona encuestada.
- Número de veces activado el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y afrontamiento del acoso en el ámbito laboral al final el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa, por sexo de la persona acosada.
- Otros impactos directos/indirectos no previstos.



### 3.8.2. Difusión e implementación del protocolo de actuación integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual producidas dentro y fuera del lugar de trabajo.

<b>Objetivos</b>	Difundir e implementar el Plan Integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual, producidas dentro y fuera del lugar de trabajo, del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se contempla en la Línea 8: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>El objeto de esta Medida es asegurar la implementación del Plan Integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual, producidas dentro y fuera del lugar de trabajo y su correcta difusión entre la plantilla del Consistorio nazareno.</p> <p>Para llevar a cabo la Medida de la manera más correcta se podrán articular acciones divulgativas y contempladas en el citado Plan por parte de los agentes clave en la materia pertenecientes al Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Representación sindical de la plantilla. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Medida.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Medida, por sexo.</li><li>• Número previsto de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Medida.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Medida,</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

	<p>por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de acciones para llevar a cabo la Medida.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de impactos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de conocimiento del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral, por sexo de la persona encuestada.</li><li>• Número de veces activado el Protocolo de actuación en la identificación, prevención y afrontamiento del acoso en el ámbito laboral al final el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Empresa, por sexo de la persona acosada.</li><li>• Otros impactos directos / indirectos no previstos.</li></ul>



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

<b>Objetivos</b>	Implementar una acción de sensibilización, información, prevención y afrontamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.</p> <p>Esta Medida pretende llevar a cabo una campaña contra el acoso sexual y por razón de sexo en el Consistorio nazareno. Esta Campaña de sensibilización e información tiene como objetivo primero el de prevenir las actitudes sexistas, machistas y violentas que puedan derivar en situaciones discriminatorias y de acoso sexual y por razón de sexo hacia las trabajadoras municipales.</p> <p>Para la implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, se realizarán, al menos, las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de la imagen de la campaña y el slogan.</li><li>• Diseño del banner para la página web municipal.</li><li>• Elaboración de cartelería y folleto informativo.</li><li>• Difusión de la Campaña en tablones de información sindical y a través del correo electrónico del personal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Segundo semestre de 2024.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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



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

<b>Objetivos</b>	Llevar a cabo una campaña de sensibilización, información y prevención de actitudes y expresiones machistas destinada al personal del Ayuntamiento de Dos Hermanas.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida se contempla en la Línea 8: Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en hacer una mayor difusión del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso laboral, incluyendo aquel relacionado con el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Para la difusión del Protocolo se contará con diversos agentes clave del Ayuntamiento nazareno que, por su relación directa o indirecta con la plantilla y la temática en cuestión, serán imprescindibles a la hora de una correcta divulgación de este.</p> <p>El Protocolo de actuación en la identificación, prevención y afrontamiento del acoso en el ámbito laboral podrá ser difundido a través de varias acciones.</p>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2025.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>
<b>Indicadores de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número final de responsables de la Campaña.</li><li>• Número final de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número final de productos resultantes de la Campaña.</li><li>• Grado de ejecución de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

### Indicadores de impactos

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



### 3.8.5. Campaña sobre violencia de género.

<b>Objetivos</b>	Realizar una campaña dirigida a la plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas de sensibilización, información, prevención y afrontamiento de la violencia machista.
<b>Desarrollo técnico</b>	<p>La Medida está incluida en la Línea estratégica 8 Acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas y consiste en concebir, desarrollar e implementar una campaña destinada al conjunto de personas que trabajan en el Ayuntamiento de Dos Hermanas sobre la violencia de género, con el fin de sensibilizar, informar, prevenir y abordar la existencia de posibles casos de este tipo de violencia.</p> <p>La implementación de la Campaña, que podrá contar con el asesoramiento de la Delegación de Igualdad, atenderá, al menos, a los contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de la imagen de la Campaña y el slogan.</li><li>• Diseño del banner para la página web del Ayuntamiento.</li><li>• Elaboración de cartelería y folleto explicativo.</li><li>• Incorporación de la Campaña en tabloneros de información sindical y a través del correo electrónico del personal.</li></ul>
<b>Público objetivo</b>	Plantilla del Ayuntamiento de Dos Hermanas
<b>Responsables de la Medida</b>	Delegación de Relaciones Humanas. Delegación de Igualdad. Sindicatos. Servicio de Informática. Comisión de Igualdad.
<b>Horizonte temporal</b>	Cuarto trimestre de 2024, 2025 y 2026.
<b>Indicadores de procesos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Número previsto de responsables de la Campaña.</li><li>• Número previsto de personas implicadas en la implementación de la Campaña, por sexo.</li><li>• Número previsto de productos resultantes de la Campaña.</li><li>• Recursos puestos a disposición de la Medida.</li></ul>



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

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



#### 4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de asegurar un óptimo seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Dos Hermanas hemos elaborado un sistema de indicadores de procesos, resultados, impactos y globales, atendiendo a indicadores específicos de género.

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

Por otra parte, los indicadores de resultados especifican de manera cuantitativa y cualitativa el cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan. Asimismo, los indicadores de resultados relatan, entre otras informaciones, la participación de la plantilla, el nivel de satisfacción revelado y el grado de implementación de las medidas.

En último lugar, los indicadores de impactos describirán, pasado un tiempo, los efectos directos y / o indirectos tras la ejecución de las medidas y serán muy relevantes a la hora de mostrar los cambios a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

Una vez implementado el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas, tras los cuatros años previstos de vigencia, se llevará a cabo la evaluación final del mismo. Para ello será fundamental compilar los resultados obtenidos durante los años de vigencia del Plan mediante los indicadores de procesos, resultados e impactos contemplados en cada una de las medidas.



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

Para desarrollar la evaluación final del Plan, serán utilizados los indicadores globales que definirán el grado de ejecución de las medidas y programas contenidos en el mismo. Los indicadores globales atenderán, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Número de acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Empresa / Número final de acciones llevadas a cabo en el marco del I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido un aumento cuantitativo en su implementación.
- Número de acciones contempladas en las que ha habido una disminución cuantitativa en su implementación.
- Número de Áreas del Ayuntamiento de Dos Hermanas que han intervenido en la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.
- Número de reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Recursos puestos a disposición de la implementación del I Plan de Igualdad de Empresa.

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



## 5. CRONOGRAMA Y VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas tendrá una vigencia para el periodo 2023 – 2027, siendo este último año en el que se realizarán las memorias y evaluaciones globales, tanto de cada una de las líneas estratégicas, como del Plan de Igualdad de Empresa, en general.

A continuación, exponemos los cronogramas que temporalizan las medidas y acciones que incorpora este Plan de Igualdad de Empresa.



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA																
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º
3.1.1. Plan de comunicación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																
3.1.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.																
3.1.3. Compromiso político para dar continuidad al I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																
3.1.4. Creación de un espacio específico del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en la Intranet.																
3.1.5. Alojamiento del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas en el espacio web del Consistorio.																
3.1.6. Difusión de las medidas y del desarrollo del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																
3.1.7. Campaña de sensibilización sobre buenas prácticas en igualdad dirigida a la plantilla.																
3.1.8. Efemérides y eventos de sensibilización.																
3.1.9. Estandarización de las memorias de actividades, sistema de organización, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																
3.1.10. Elaboración de una memoria anual sobre Responsabilidad social corporativa del Ayuntamiento de Dos Hermanas en materia de igualdad.																
3.1.11. Inclusión de ítems sexo, edad, diversidad funcional en inscripciones, cuestionarios y memorias de las acciones desarrolladas en el I Plan de Igualdad de																



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																	
3.1.12. Presupuesto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas.																	

3.2. ACCESO AL EMPLEO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN																	
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	
3.2.1. Inclusión de procesos exentos de prejuicios de género en las nuevas contrataciones.																	
3.2.2. Base de datos de la plantilla que recoja sexo, edad y nivel formativo.																	
3.2.3. Utilización del uso inclusivo del lenguaje en la redacción de ofertas de empleo.																	
3.2.4. Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos.																	
3.2.5. Tribunales de selección paritarios.																	
3.2.6. Incorporación de mujeres y hombres a puestos donde exista subrepresentación de uno u otro sexo.																	



## I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Dos Hermanas

<b>3.3. PROMOCIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>																
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º
3.3.1. Priorizar la promoción del sexo menos representado en los procesos de promoción interna a igual mérito y capacidad, siempre que la normativa lo permita.																
3.3.2. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.																
3.3.3. Registro retributivo.																
3.3.4. Transparencia y facilitación de las condiciones laborales y económicas.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.4. FORMACIÓN																
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º
3.4.1. Capacitación de la Comisión de Igualdad.																
3.4.2. Programa: Formación en igualdad de oportunidades:																
3.4.2.1. Introducción a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.																
3.4.2.2. Uso no sexista del lenguaje administrativo.																
3.4.2.3. Acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género.																
3.4.2.4. Atención al público desde una perspectiva transversal y de género.																
3.4.2.5. Introducción a la perspectiva interseccional.																
3.4.2.6. Gestión de equipos con perspectiva de género.																
3.4.3. Estudio: Necesidades formativas de la plantilla.																
3.4.4. Difusión de la oferta formativa a través de la Intranet y otros canales.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.5. COMUNICACIÓN INCLUSIVA																
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º
3.5.1. Difusión del Decálogo para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Dos Hermanas.																
3.5.2. Recursos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje.																
3.5.3. Curso: Uso inclusivo y no sexista del lenguaje.																
3.5.4. Asesoramiento para la documentación del Ayuntamiento.																
3.5.5. Asesoramiento para la documentación dirigida a las personas usuarias.																
3.5.6. Revisión y modificación del lenguaje respecto a la diversidad en el seno del Ayuntamiento.																
3.5.7. Empresas licitadoras y lenguaje inclusivo.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

<b>3.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>																
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º
3.6.1. Campaña sobre responsabilidades compartidas.																
3.6.2. Módulo de sensibilización sobre corresponsabilidad.																
3.6.3. Recursos para la conciliación en el Municipio.																
3.6.4. Permisos para el acompañamiento de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.																
3.6.5. Registro de medidas tramitadas en materia de conciliación.																



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.7. SALUD LABORAL															
	2023	2024				2025				2026			2027		
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	4º	1º	2º	3º
3.7.1. Campaña de información a trabajadoras sobre riesgos laborales en periodo de embarazo y / o lactancia.															
3.7.2. Información sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.															
3.7.3. Curso sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.															



I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del  
Ayuntamiento de Dos Hermanas

3.8. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO																	
	2023	2024				2025				2026				2027			
	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	
3.8.1. Difusión del Protocolo de actuación en la identificación, prevención y protección del acoso en el ámbito laboral.																	
3.8.2. Difusión e implementación del Protocolo de actuación Integral para la prevención, detección, atención y erradicación de situaciones de violencia de género y agresión sexual, producidas dentro y fuera del lugar de trabajo.																	
3.8.3. Campaña sobre acoso sexual y por razón de sexo.																	
3.8.4. Campaña sobre micromachismos en el entorno laboral.																	
3.8.5. Campaña sobre violencia de género.																	