

PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA PLANTILLA

AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA



Presentación

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella. Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizar todo su potencial intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio en las relaciones humanas y en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: familia, trabajo, salud. Sintiendo el convencimiento de que el ámbito laboral es uno de los principales para la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

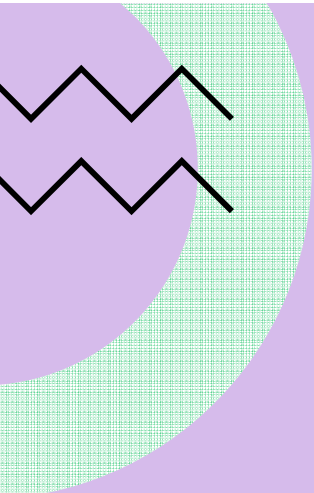
La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe de perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, pero sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de las Administraciones Públicas.

Tenemos el orgullo y la responsabilidad de demostrar que el Ayuntamiento de Lebrija teniendo en cuenta la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, será más eficaz y productivo.

Este I Plan de Igualdad de Empresa significa, poner la primera piedra en el camino para poder seguir avanzando, el tener esta herramienta nos va a permitir y nos va a permitir continuar la senda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de nuestra administración.

María Labrador González
Concejala Delegada de Juventud, Igualdad, Inclusión y Diversidad





EL AYUNTAMIENTO DE LEBRIJA HA ADQUIRIDO EL
COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y POR ELLO VA A
IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA PLANTILLA



IMPULSADO POR LA CONCEJALÍA
DE JUVENTUD, IGUALDAD,
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD





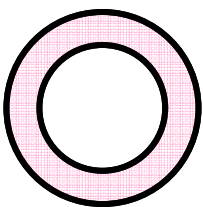
SE TRATA DEL primer
documento de
Igualdad de la
plantilla.



Centrado en los trabajadores
trabajadoras del ayuntamiento

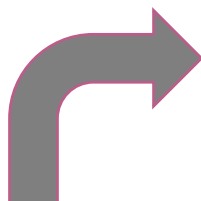
Fue suscrito por la Comisión
Negociadora de Igualdad
integrada por representantes
del ayuntamiento y sindicatos
UGT.

Y ratificado por el pleno.////

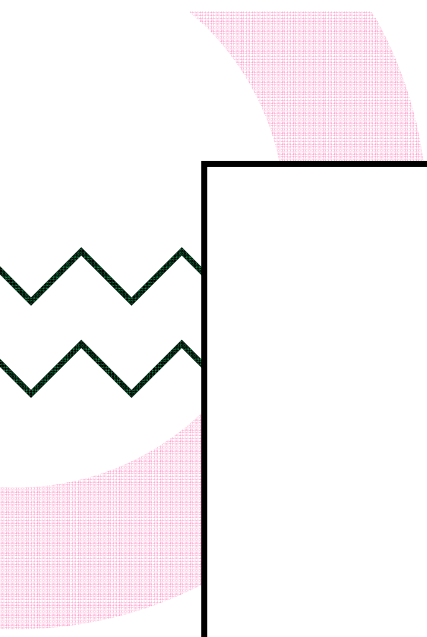


9

EJES DE INTERVENCIÓN



- EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDA
 - EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.
 - EJE 3: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.
 - EJE 4: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.
 - EJE 5: FORMACIÓN.
 - EJE 6: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.
 - EJE 7: SALUD LABORAL.
 - EJE 8: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.
 - EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.
- 



21

**MEDIDAS PARA CONSEGUIR
UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA**

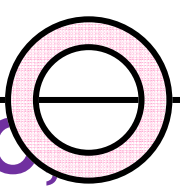
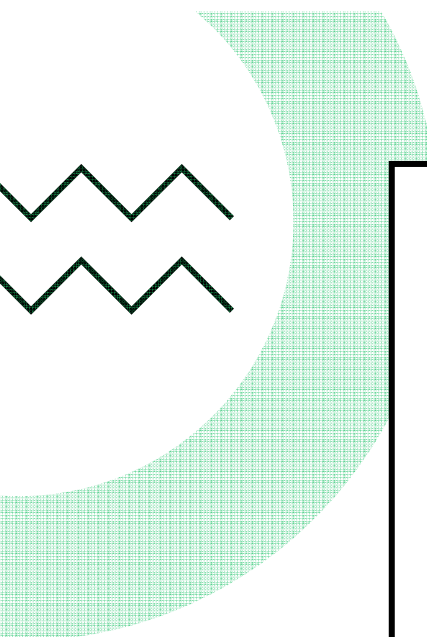
EJE 1: GESTIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA EN IGUALDAD

Medida 1.1. Reflejar el compromiso con la igualdad haciéndolo extensivo a la sociedad pública Inmuvisa y a la ayuda a domicilio.

Medida 1.2. Reflejar el compromiso con la igualdad en los contratos administrativos municipales.

Medida 1.3. Elaborar un procedimiento que incluya la variable sexo, que integre todos los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

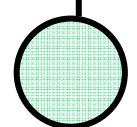
Medida 1.4. Incluir la variable sexo en todos los documentos y tener en cuenta el enfoque de género en todas las actuaciones del ayuntamiento.



EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 2.1. Incorporación de actuaciones en los procesos de selección para combatir la segregación horizontal y vertical.

Medida 2.2. Suprimir el sexismo y los estereotipos de género. (Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones)



Medida 2.3. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.

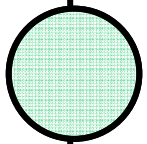
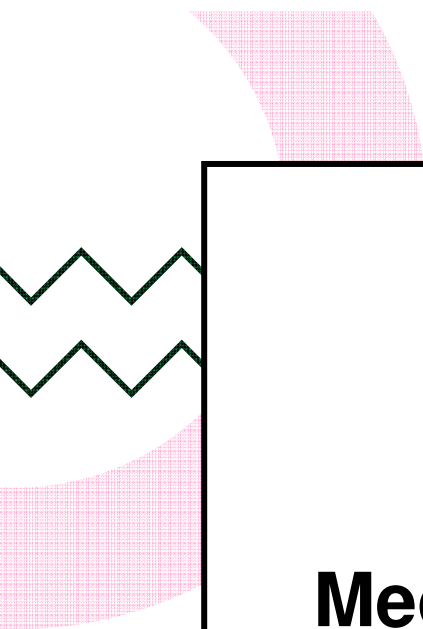


**EJE 3.- REPRESENTACIÓN
EQUILIBRADA**

**Medida 3.1. Acciones
que mantengan
composición
equilibrada en los
órganos de gobierno
colegiados
Ayuntamiento.**

EJE 4.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Medida 4.1. Utilización de una herramienta que permita la elaboración de auditorías retributivas anuales.



EJE 5.- FORMACIÓN

Medida 5.1. Plan de formación, catálogo de programas formativos y formación en igualdad.

Medida 5.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección de personal.



EJE 6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Medida 6.1. Formato y horario de las reuniones de trabajo. Acciones que permitan la planificación del trabajo.

Medida 6.2. Elaboración de una guía de derechos y medidas de conciliación y su difusión entre la plantilla. Así como impulsar nuevas medidas para su implantación.

Medida 6.3. Estudio de viabilidad de implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento.

EJE 7.- SALUD LABORAL

Medida 7.1. Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adoptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

Medida 7.2.- Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés).

EJE 8.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 8.1. Acciones de sensibilización e información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

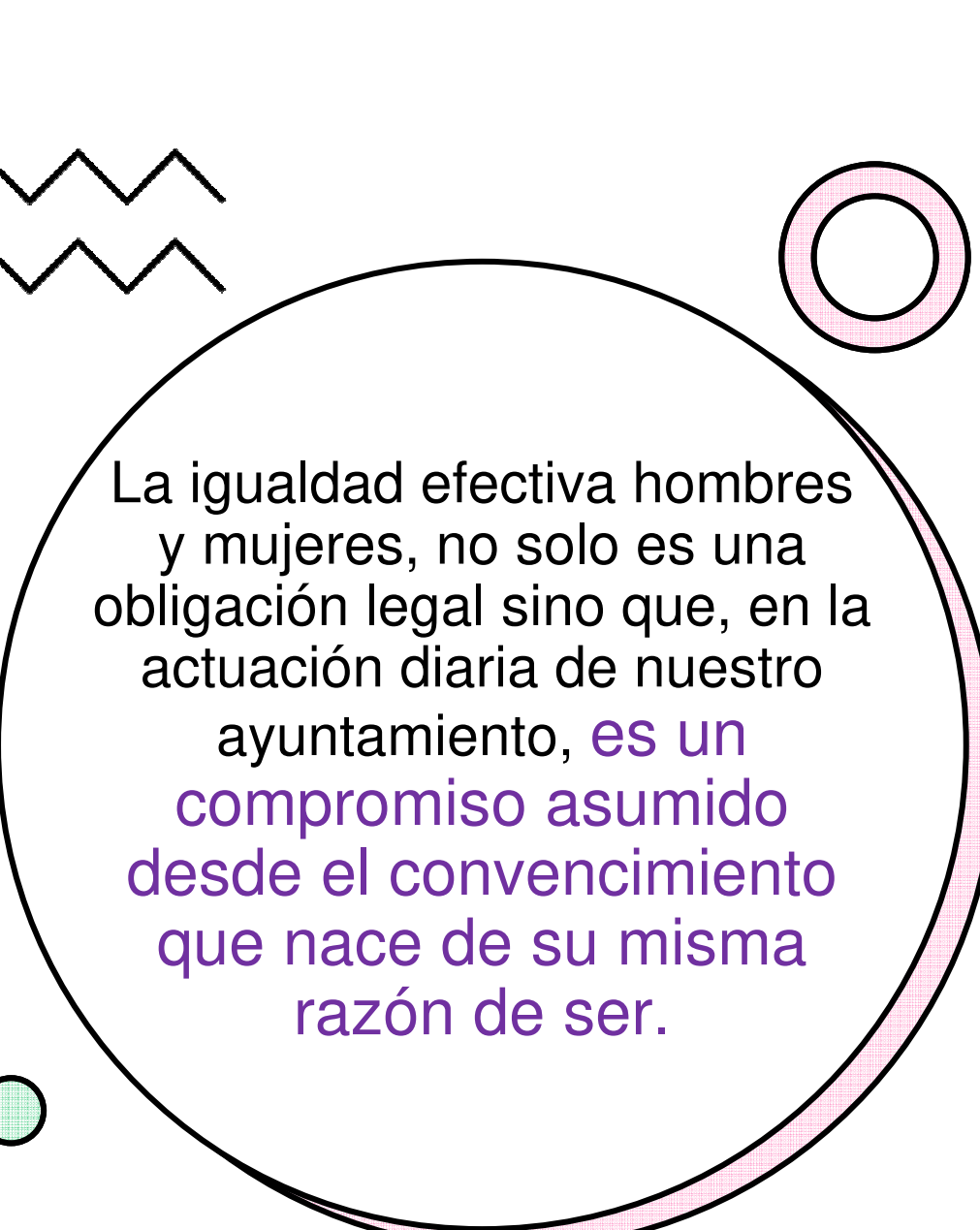
Medida 8.2. Recopilar, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

EJE 9.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVOS

Medida 9.1. Eliminación de la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.

Medida 9.2. Revisar el lenguaje en el convenio colectivo, acuerdo de personal funcionario y en las resoluciones, eliminando lenguaje sexista.

Medida 9.3. Comunicación del compromiso de la implantación de las medidas de igualdad.



La igualdad efectiva hombres y mujeres, no solo es una obligación legal sino que, en la actuación diaria de nuestro ayuntamiento, **es un compromiso asumido desde el convencimiento que nace de su misma razón de ser.**

La Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se convierte en un elemento prioritario de la **cultura del ayuntamiento.**

La consideramos un principio fundamental de la gestión de los recursos humanos.

