

**PLAN DE IGUALDAD
PARA EL PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO**



**Ayuntamiento de
Montijo**

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dispone en su artículo 5 la obligación de todas las organizaciones empresariales - públicas y privadas- de respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que las empresas den cumplimiento a este principio, la LOIEMH establece la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (Art. 45), que en el caso de aquellas empresas de más de doscientas cincuenta personas en plantilla se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (Art. 46).

La Ley de Igualdad y contra la violencia de género de Extremadura (Ley 8/2011 de 23 de marzo) reconoce a los Ayuntamientos la facultad de incluir medidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas al personal municipal, incluyendo además, reconociendo así mismo la necesidad y compromiso de las administraciones públicas para poner en marcha planes de igualdad.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público** recoge estas obligaciones en el apartado segundo de su Disposición Adicional Octava:

- 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*

El presente plan de igualdad pretende así dar obligado cumplimiento al mandato normativo, pero también ha sido elaborado como respuesta al largo compromiso municipal en la aplicación de políticas de igualdad destinadas a toda la ciudadanía, que siguiendo un desarrollo coherente es necesario aplicar dentro de la propia gestión interna de recursos humanos, y desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en

la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir a todas las empresas del municipio.

Habiéndose constituido la Comisión Paritaria de Igualdad, analizadas las conclusiones del informe Diagnóstico de la situación comparativa entre mujeres y hombres trabajando en la plantilla municipal, con el fin de detectar posibles situaciones de desigualdad e identificar hacia dónde y cómo se deben encaminar las correspondientes actuaciones para corregir las desigualdades detectadas.

La investigación se centra en las siguientes características:

- Características de la plantilla.
- Acceso a puestos de trabajo: valoración de puestos; criterios de procesos de selección, información de vacantes y sistemas de coberturas empleados.
- Medidas de promoción interna realizadas.
- Formación continua del personal: tipo de formación, acceso y contenidos relativos a la igualdad.
- Política de comunicación interna y externa
- Medidas para la conciliación
- Oportunidades de actuación a favor de la igualdad de género.

La investigación de estas características nos permite conocer la realidad del Ayuntamiento y cualquier situación de desigualdad que allí pueda existir, para poder luego formular actuaciones adecuadas en el Plan de Igualdad.

El papel que juegan estos Planes, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad en el entorno de la plantilla municipal, es de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, en los años de vigencia de los planes, por parte de todos los agentes implicados, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se debe y quiere conseguir sino cómo se hará, con planes de seguimiento y evaluación que, aplicados debidamente, aseguran la vida del Plan en la plantilla municipal y el camino hacia la igualdad real y efectiva.

En el estudio diagnóstico se han realizado cuatro grandes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos del Ayuntamiento.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna.
- Realización de cuestionarios individuales y anónimos al personal municipal sobre cuestiones relativas al ámbito de aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres y la percepción que de la misma tiene el personal que presta servicios en el Ayuntamiento.
- Realización de cuestionarios al personal político sobre la percepción de la igualdad y cómo esta incide en la puesta en marcha de la igualdad de género como principio transversal, base para la efectiva implantación de criterios de igualdad en la agenda política municipal.

Del Diagnóstico realizado cabe destacar la diferencia existente (en el ámbito del diagnóstico) entre el personal funcionario y laboral; la desigual distribución de la plantilla entre mujeres y hombres, la mayor afectación de la temporalidad a las mujeres, la diferente antigüedad existente entre unos y otras, la feminización de la contratación a tiempo parcial y la segregación horizontal.

En relación a la política de comunicación seguida, y en relación específica con la situación interna, analizada la página web del Ayuntamiento se observa en la misma que si bien inicialmente se hace un esfuerzo por la utilización de un lenguaje inclusivo, sin embargo en los textos del propio Ayuntamiento se utiliza el masculino genérico, en especial en las bases de empleo publicadas en dicho medio.

Así mismo se hace necesario revisar la imagen de las mujeres para , en primer lugar, visibilizar su presencia en cuanto a número pero también y de manera especial, para evitar los estereotipos sexistas.

En base al resultado diagnóstico se concretan las Medidas del Plan para ajustarlas a las necesidades reales en el Ayuntamiento de Montijo.

PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS:

<u>PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS</u>	
Transversalidad:	<p>El eje principal del Plan es el de la transversalidad como principio estratégico de la actuación municipal. La transversalidad de género supone modificar el funcionamiento cotidiano en la medida en que la toma de decisiones debe partir del estudio previo sobre el impacto diferencial de género, y además, requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los demás agentes y organizaciones sociales, incorporando a las distintas agendas existentes el análisis de género.</p> <p>La incorporación transversal de la perspectiva de género, cuyo fundamento reside en el cuestionamiento de la aparente neutralidad de las políticas y acciones, implica un nuevo modelo de trabajo que tenga en cuenta de manera sistemática el impacto diferencial que las mismas tengan en mujeres y en hombres.</p> <p>Actuar bajo la transversalidad de género supone que todos los agentes implicados asuman responsabilidades, y que el órgano de igualdad coordine estas acciones como garante de su efectiva aplicación, todo ello sin olvidar la necesidad de seguir aplicando políticas de igualdad específicas que vayan haciendo posible la igualdad real y efectiva.</p>

Globalidad.	El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
Participación y transparencia	La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto.
Flexibilidad.	Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

El calendario de puesta en práctica de las medidas incluidas en el presente plan de igualdad abarca los años 2018, 2019, 2020 y 2021. En el año 2021 se elaborará una evaluación final del grado de implantación de las medidas contenidas en el Plan y de los resultados obtenidos por las actuaciones puestas en marcha y la definición de un nuevo plan de igualdad, partiendo de que este instrumento no es contingente y temporal, sino por el contrario, necesario y permanente. En caso de demora de la evaluación y definición del nuevo plan, continuarán en vigencia las presentes medidas hasta que se produzca la evaluación y aprobación del nuevo plan.

Los recursos económicos destinados a la puesta en marcha del plan de igualdad no vienen cuantificados toda vez que gran parte de las medidas contenidas en el mismo suponen cambios organizativos en la política de gestión, por lo que a priori se valora que en principio supondrán costes indirectos relacionados con los tiempos de dedicación del personal adscrito a los departamentos responsables de la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las medidas.

OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Montijo, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa procurando evitar posibles situaciones futuras que generen o puedan generar desigualdad por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Objetivo 1. Garantizar que no se produce un impacto negativo de género en las Pruebas selectivas.

Objetivo 2. Garantizar la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los Procedimientos de selección y de promoción interna.

Objetivo 3. Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos sobre legislación en materia de igualdad, y el conocimiento en igualdad como mérito en la promoción.

Objetivo 4. Potenciar la Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.

Objetivo 5. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.

Objetivo 6. Garantizar la igualdad retributiva.

Objetivo 7. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.

Objetivo 8. Promover un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo 9. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la

vida laboral, personal y familiar

Objetivo 10. Fomentar una mayor utilización de un lenguaje no sexista por parte del personal municipal.

Siendo el Objetivo General “ *Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Montijo así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa procurando evitar posibles situaciones futuras que generen o puedan generar desigualdad por razón de sexo*” , posteriormente este se desglosa en diversos Objetivos Específicos, que no necesariamente se corresponderán con los contenidos en el Plan dado que a su vez pueden desarrollarse uno o más de los objetivos que se plasman en este Plan de Igualdad con la finalidad de poder concretar las Medidas a realizar y dotarlas de una mejor forma de ejecución.

EJES O AREAS DE INTERVENCION:

Eje 1: Acceso al Empleo: Selección/ Incorporación de personal

Eje 2: Formación

Eje 3: Promoción Interna.

Eje 4: Política Retributiva

Eje 5: Política de Comunicación

Eje 6: Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Eje 7: Salud Laboral.

EJE 1: ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN E INCORPORACIÓN DE PERSONAL

**OBJETIVO 1: REVISAR LA DENOMINACIÓN DE LAS PLAZAS Y
PUESTOS DE LA RPT Y DEMAS DOCUMENTOS DE RECURSOS
HUMANOS UTILIZANDO UN LENGUAJE NO SEXISTA**

MEDIDA 1.	Revisión de la RPT, Plantilla municipal y demás documentos relativos a recursos humanos para ajustar las denominaciones a un lenguaje no sexista.
RESPONSABLES	Responsables técnicos y políticos con capacidad de decisión en materia de personal e Igualdad.
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la total vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de Adaptación de los documentos municipales que deberá ser contrastado por informe técnico emitido por servicio de igualdad.

OBJETIVO 2: UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS OFERTAS DE EMPLEO Y PRUEBAS SELECTIVAS

MEDIDA 2.	Las bases de selección de personal, sea cual sea su modalidad contractual, deberán ir acompañadas de un análisis de género.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en Recursos Humanos e Igualdad
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de Estudios emitidos y porcentaje de aplicación de las recomendaciones del mismo. Tipología de las correcciones. Características de las pruebas selectivas en las que se haya detectado impacto de género negativo.

MEDIDA 3	Garantizar la paridad en los órganos de selección y la participación con voz y sin voto del personal experto en igualdad de género.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en Recursos Humanos e Igualdad
CALENDARIO	Puesta en marcha en 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y hombres participantes en tribunales de selección y en todos los procesos selectivos

MEDIDA 4	Todos los temarios sobre los que se desarrollen las pruebas selectivas deberán contener, al menos, dos temas sobre materia de igualdad de género y su aplicación a la actividad municipal.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en Recursos Humanos e Igualdad
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Nivel de conocimiento detectado en aspirantes. Porcentaje de temarios que han incluido la medida.
OBJETIVO 3: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LAS PRUEBAS Y REQUISITOS EXIGIDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	

MEDIDA 5.	Revisión de los Requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos garantizando la no discriminación por razón de sexo, prestando especial atención a las áreas donde la presencia de mujeres es menor.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en Recursos Humanos e Igualdad
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del

	Plan
INDICADORES	<p>Porcentajes de procesos selectivos analizados respecto al total.</p> <p>Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que puedan generar discriminación por razón de sexo.</p> <p>Tipología de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos</p>

EJE 2: FORMACION

OBJETIVO 4: ACERCAR EL CONOCIMIENTO SOBRE IGUALDAD A TODO EL PERSONAL MUNICIPAL

MEDIDA 6.	Impartir cursos sobre igualdad de género dirigido al personal municipal
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en formación e Igualdad. Sindicatos.
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de actividades formativas realizadas

MEDIDA 7	Instar a los organismos externos competentes en materia de formación para garantizar la inclusión de un módulo de igualdad en todas las actividades formativas.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número y porcentaje de actividades formativas en las que participen personal municipal que incluyen módulo

	de igualdad de género.
--	------------------------

MEDIDA 8	Instar a los organismos externos competentes en materia de formación para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de formadoras y formadores en las actividades formativas en las que participe el personal municipal. Numero de acuerdos obtenidos con las instituciones competentes en materia formativa.

OBJETIVO 5: HACER COMPATIBLE LA FORMACION Y LA CONCILIACION

MEDIDA 9	Favorecer la participación en actividades formativas de las trabajadoras y trabajadores que se reincorporen a sus puestos de trabajo al finalizar permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número y porcentaje de personal participante.

MEDIDA 10.	Informar periódicamente al personal en excedencia o permisos relacionados con la conciliación sobre la convocatoria de formación y posibilidad de participación on line.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión.

	Sindicatos
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número y porcentaje de personal participante.

EJE 3: PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVO 6: GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN INTERNA

MEDIDA 11	Realización de un estudio comparado de los factores que inciden en la carrera profesional del personal municipal con el fin de adoptar medidas correctoras que influyan en las posibles desigualdades.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha 2020 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Evolución de la promoción interna comparando sus resultados antes y después de la puesta en marcha del Plan

MEDIDA 12	Analizar los criterios de baremación de méritos, en especial la antigüedad, para evitar discriminaciones indirectas derivadas de la posterior incorporación de mujeres a la plantilla municipal, acompañando a cada proceso de promoción informe sobre impacto de género.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha 2020 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número de informes realizados. Nivel de aplicación de las propuestas realizadas en los

	mismos.
--	---------

MEDIDA 13	Prestar especial atención a los servicios y delegaciones municipales en los que existen peores tasas de estabilidad en el empleo y su incidencia en las mujeres.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha 2020 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Evolución de la tipología de contratos realizados

MEDIDA 14	Realizar un estudio sobre la incidencia de los contratos a tiempo parcial en mujeres y hombres para establecer medidas correctoras.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Evolución de la tipología de contratos realizados

MEDIDA 15	Fomentar la paridad en los tribunales y comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha en 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y hombres participantes en tribunales y comisiones de valoración.

MEDIDA 16	Valorar la formación en igualdad como mérito para la promoción interna
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Porcentaje de procesos en los que se haya incluido esta medida.

EJE 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO 7: POTENCIAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD

MEDIDA 17	Establecer un sistema de indicadores que permita recoger la evolución en el número de mujeres y hombres en distintos puestos de responsabilidad, en los que se incluyan la totalidad de los niveles
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2020 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Existencia y características del sistema de indicadores elaborado Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos puestos de responsabilidad.

OBJETIVO 8: GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

MEDIDA 18	Realizar un análisis del impacto de género de los complementos asociados a cada puesto (sea de la naturaleza que sea, incluidos en especie), para garantizar que se aplica el principio de igualdad retributiva a trabajos de igual valor.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en el ámbito de Recursos Humanos, Economía e Igualdad
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2020.
INDICADORES	Existencia y características del análisis de género

	realizado respecto a los complementos asociados a cada puesto, de los resultados obtenidos y de las medidas adoptadas.
--	--

MEDIDA 19	Realizar un análisis del impacto de género de los componentes variables y sus cuantías (productividades; horas extraordinarias; dietas; gratificaciones; premios; etc.) que percibe el personal municipal para garantizar que en su asignación no haya criterios generadores de desigualdad por razón de sexo.
RESPONSABLES	Personal técnico y Político con capacidad de decisión en el ámbito de Recursos Humanos, Economía e Igualdad. Representantes sindicales.
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2020.
INDICADORES	Existencia y características del análisis de género realizado respecto a los complementos asociados a cada puesto, de los resultados obtenidos y de las medidas adoptadas.

EJE 5: POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO 9: INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA

MEDIDA 20	Elaborar una instrucción municipal para la utilización de lenguaje administrativo no sexista
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión.
CALENDARIO	Puesta en marcha: Inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Existencia de la instrucción y porcentaje de la plantilla a

	la que se ha difundido. Informe de evaluación
--	--

MEDIDA 21	Revisar la página Web municipal para la utilización de un lenguaje inclusivo e incrementar la presencia de la imagen de las mujeres evitando estereotipos de género
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión.
CALENDARIO	Puesta en marcha: Inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Evaluación periódica de la página con emisión de informe. Porcentaje de mujeres y hombres que aparecen en la página corporativa.

EJE 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO 10: SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMÉSTICA

MEDIDA 22	Difundir entre el personal municipal los recursos para la conciliación existentes en el municipio
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión. Representantes sindicales.
CALENDARIO	Puesta en marcha: Inmediata y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Análisis de las herramientas de divulgación utilizadas y el número de personas destinatarias desagregadas por sexo.

MEDIDA 23	Difundir entre el personal municipal las medidas de conciliación recogidas en los convenios, acuerdos y normativas que les afecten.
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión y .representantes sindicales.
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Análisis de las herramientas de divulgación utilizadas y el número de personas destinatarias desagregadas por sexo.

MEDIDA 24	Estudiar la posibilidad de implantación de medidas de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral y familiar.
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión.
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2019y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Existencia del estudio y posibilidades de implantación.

EJE 7: SALUD LABORAL

OBJETIVO 11: GARANTIZAR UN ENTORNO LABORAL LIBRE DE SITUACIONES DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

MEDIDA 25	Poner en marcha un Protocolo específico de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y difundirlo entre toda la plantilla.
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión. Representantes sindicales.
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Edición del Protocolo.

	Número de personas destinatarias.
--	-----------------------------------

OBJETIVO 12: MEJORAR LA PROTECCION DE LA SALUD DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

MEDIDA 26	Implantar progresivamente la evaluación de riesgos de carácter psicosocial.
RESPONSABLES	Personal técnico y político con capacidad de decisión.
CALENDARIO	Puesta en marcha: 2019 y durante la vigencia del Plan
INDICADORES	Número y características de los puestos de trabajo de los que se haya realizado una evaluación de riesgos psicosociales.

EVALUACION Y SEGUIMIENTO:

Evaluar, tanto cuantitativa como cualitativamente, el Plan de Igualdad y hacer un seguimiento periódico del mismo resulta imprescindible para poder analizar tanto los logros como detectar las deficiencias y poner en marcha las medidas necesarias.

Para una mejor gestión de la evaluación en cada medida se han incluido los Indicadores de Evaluación a tener en cuenta. Estos indicadores permitirán conocer tanto el grado de cumplimiento de este Plan como el impacto que el mismo haya tenido entre el personal municipal, permitiendo así introducir medidas correctoras al objeto de evitar las desviaciones que se hayan podido producir y el impacto negativo de género.

Entendemos la evaluación como la actividad sistemática que pretende valorar el impacto de este Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Montijo.

En definitiva la evaluación nos permite conocer, intervenir, mejorar y dar a conocer el impacto producido por la ejecución del plan.

OBJETIVOS DE LA EVALUACION
• Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
• Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
• Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
• Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.



EJES DE EVALUACION

Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

- Comprobar la idoneidad de las actuaciones y su utilidad.
- Conocer el impacto producido en la plantilla.

REQUISITOS DE LA EVALUACION

La participación de todos los servicios y áreas municipales en la aportación de datos estadísticos, incluyendo en ellas la variante sexo.

Creación de una Comisión de Seguimiento que realicen el seguimiento y evalúen el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en este Plan

Elaboración por la Comisión de Seguimiento de un soporte de recogida de datos que integre todos los indicadores necesarios para evaluar el cumplimiento del Plan y el respeto por la igualdad en la gestión del personal municipal.

Elaboración de un informe anual sobre el nivel de ejecución y cumplimiento de las acciones y qué impacto han tenido sobre la plantilla, en particular sobre la posición de las mujeres en ella.

Elaboración de un informe final sobre el impacto del Plan.

Entendemos la evaluación como la actividad sistemática que pretende valorar el impacto de este Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Montijo.

En definitiva la evaluación nos permite conocer, intervenir, mejorar y dar a conocer el impacto producido por la ejecución del plan.

Esta evaluación, es absolutamente necesaria porque, aunque algunas de las medidas recogidas se estén llevando a cabo, la transversalidad del Plan hace necesaria la presencia de la idea de igualdad y no discriminación en todas las acciones del Ayuntamiento de Montijo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal del Ayuntamiento, sea cual sea el área de adscripción laboral o el tipo de contrato.