



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR EL AYUNTAMIENTO PLENO DE
BOLLULLOS DE LA MITACIÓN EL DÍA 29 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

SEÑORES ASISTENTES:

Sr. Alcalde

D. Fernando Soriano Gómez

Tenientes de Alcalde

D^a Clara Monrobe Cárdenas

D. Sergio Sánchez Romero

D. José María Gil López

D^a Silvia Muñoz Piña

Concejales

D. Manuel Varilla Gallardo

D^a María Inmaculada Fernández Gutiérrez

D^a Isabel Lora García

D. José Francisco Serrano Rodas

D. Fernando Espinosa Contreras (se ausente punto 6º)

D^a Rosario Castejón López

D. José María Antúnez Alpérez

D^a Carmen M.^a Ruiz Riego

D^a Rosario Ríos González

D. José Manuel Bandera Moreno

D. Carlos Iglesias Friesinger

Interventor

D. Luis R. Romero Romero

Secretaria General

D^a Ana Miranda Castán

No asisten:

D. Manuel Cecilio Gutiérrez Fernández



En la Villa de Bollullos de la Mitación, siendo las 10.54 horas del día 29 de septiembre de dos mil veintidós, se reúnen de manera telemática mediante videoconferencia a través de la aplicación Sistema de Cisco Webex Meetings, como medida preventiva en la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y de conformidad con el apdo.2, b y 3 del art. 46 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, los Sres. Concejales antes relacionados, que han sido previamente convocados al objeto de celebrar, en primera convocatoria, sesión ordinaria del Ayuntamiento Pleno.

Preside la Sesión, el Sr. Alcalde, D. Fernando Soriano Gómez. Asiste la Secretaria General D^a Ana Miranda Castán, que da fe del acto.

Concurriendo los miembros asistentes anteriormente mencionados y pudiendo, en consecuencia, celebrarse válidamente la sesión, antes de comenzar con el orden del día el Sr. Alcalde propone que se respeten determinadas reglas en esta modalidad de Pleno telemático, en concreto el régimen de votaciones será el ordinario.

A continuación el Sr. Alcalde declaró abierta la misma, pasándose seguidamente a conocer los diferentes asuntos comprendidos en el siguiente

ORDEN DEL DIA:

Punto 1.- Aprobación de los borradores de las actas de las sesiones extraordinarias de 23/05/2022 y 29/07/2022 y extraordinarias y urgentes de fecha 14/09/2022.

Punto 2.- Ratificación del Plan del Primer Plan de Igualdad de Empresa.

Punto 3.- Aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

Punto 4.- Aprobación de una nueva Ordenanza Municipal, que regule la prestación de ayudas de urgencia y/o emergencia social.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Punto 5.- Dar cuenta de las Resoluciones de Alcaldía y Comunicaciones Oficiales.

Punto 6.- Moción del Grupo Municipal Socialista relativa a los monitores de aulas infantil.

Punto 7.- Turno Urgente.

Punto 8.- Ruegos y Preguntas.



Punto 1.- Aprobación de los borradores de las actas de las sesiones extraordinarias de 23/05/2022 y 29/07/2022 y extraordinarias y urgentes de fecha 14/09/2022.

A continuación, el Sr. Alcalde pregunta si algún miembro de la Corporación tiene que formular alguna observación a las actas de las sesiones extraordinarias celebradas los días 23/05/2022, 29/07/2022 y las extraordinarias y urgentes celebradas el pasado día 14/09/2022, copias de las cuales obran en su poder.

Sometido a votación, resultaron aprobadas las actas de las sesiones enunciadas en el punto 1 de esta sesión, por UNANIMIDAD de todos sus miembros con **16 votos a favor (8 Grupo Adelante, 4 Grupo PP, 2 Grupo PSOE, 1 Cs y 1 Vox) de los miembros asistentes a la sesión**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se

Punto 2.- Ratificación del Plan del Primer Plan de Igualdad de Empresa.

Dictaminada la propuesta favorablemente en Comisión Informativa de Asuntos Generales celebrada el pasado día 26 de septiembre de 2022, con el siguiente tenor literal:

El artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM) establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Ley de bases de régimen local 7/85, de 2 de abril, en su artículo 25, 2, ° apartado o) atribuye a los municipios la competencia de realizar actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género. En esta línea, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional octava establece: "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". Continúa "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 (...)".

Como concreción de esta obligación, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el pasado 4 de febrero de 2022, se constituyó una Comisión negociadora entre representantes de la dirección del Ayuntamiento y de la representación legal de la plantilla, para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

Visto que La Comisión negociadora, en su sesión de 29 de junio de 2022, aprobó, con la unanimidad de la representación de la dirección del Ayuntamiento y la unanimidad de la representación de la plantilla, el texto íntegro del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

Vista el acta de constitución de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.



Vista el acta de la sesión de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, de 29 de junio de 2022.

Visto que no es preceptivo informe de fiscalización, al no llevar aparejada consignación presupuestaria.

Visto el Informe de la Asesora Jurídica de la Delegación de políticas sociales, igualdad y ciudadanía,

ACUERDOS

PRIMERO.- Ratificar el acuerdo mixto de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación de, 12 de mayo de 2022, por el que se aprueba el texto íntegro del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, cuyo texto se transcribe a continuación:

Índice.

1.- Marco legal en el que se encuadra el texto íntegro y el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

2.- El empleo en las Administraciones públicas. Características.

3.- El municipio de Bollullos de la Mitación.

Ficha descriptiva.

Territorio.

Datos poblacionales.

Datos socio-económicos.

4.- El Ayuntamiento.

5.- La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad.

6.- Características generales del I Plan.

7.- Estructura.

8.- Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.

9.- Vigencia.

10.- Resumen de las principales conclusiones derivadas del diagnóstico.

10.1.- Información interna.

Distribución de la plantilla según sexo.

Distribución de la plantilla por vinculación jurídica.

Distribución de la plantilla por sexo y departamentos.

Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico.

Distribución de la plantilla según edad.

Distribución de la plantilla según antigüedad.

Distribución de la plantilla en relación con la RLT.

Mainstreaming de género en las áreas municipales.

10.2.- Información externa.

Compras.

Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.

10.3.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Proceso de selección

Promoción.

Formación.

10.4.- Clasificación profesional y transparencia retributiva.



*Clasificación profesional.
Transparencia retributiva del personal laboral.*

10.5.- Condiciones de trabajo.

*Horario y distribución del tiempo de trabajo.
Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
Inaplicaciones de convenio.*

10.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

10.7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

10.8.- Violencia de género.

11.- Objetivos y medidas.

11.1.- Objetivos generales.

11.2.- Medidas por ejes de intervención.

12.- Seguimiento y Evaluación.

12.1.- Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

*Concepto y funciones.
Funcionamiento.
Medios.*

12.2.- Seguimiento del Plan de Igualdad.

*Concepto.
Recogida y análisis de la información.
Informes de seguimiento.*

12.3.- Evaluación del Plan de Igualdad.

*Concepto.
Ejes de evaluación.
Recogida de datos para la evaluación.*

1.- Marco legal en el que se encuadra el texto íntegro y el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos, estatales y autonómicos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 51 de la LOIEMH, sobre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:



- a) *Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) *Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) *Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) *Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) *Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) *Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia

que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo y, c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II, del texto constitucional, vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz. La norma en su capítulo segundo, sobre la igualdad en el empleo, establece que será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo y que, a tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para ello, la Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

El artículo 26 de la Ley 12/2007, establece que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo, incidiendo especialmente, en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Adicionalmente, el apartado segundo del citado artículo establece que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.



Además de la legislación señalada como marco legal en el que encuadraremos el diagnóstico, tendremos en cuenta lo establecido por la siguiente normativa:

- ✓ Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género.
- ✓ Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del sector público.

- ✓ 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.
- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.- El empleo en las Administraciones públicas. Características.

Según el último Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (de junio de 2021), la Administración pública emplea a 2.728.749. De estos, más de la mitad (59,54%) presta servicio en el sector público de las Comunidades Autónomas, seguido de un 21,53% en el sector público de la Administración Local y el 18,92% en el sector público del Estado. Se mantiene uno de los rasgos que definen al empleo público en España, su descentralización, en consonancia con la propia organización territorial del Estado.

La evolución en el número de empleados y empleadas respecto al anterior semestre (enero 2021) muestra un ligero aumento del 0,7% (18.344 efectivos). El mayor incremento porcentual corresponde a la Administración Local, un 1,4% (7.858 efectivos más), seguido del personal de las CCAA, un 0,5% (8.600 efectivos más) y el Sector Público del Estado con un 0,4% de incremento (1.886 efectivos más).

En cuanto a la tipología de empleado público, un 53,62% es personal funcionario de carrera, un 22,36% es personal laboral y el resto del personal (personal funcionario interino, personal eventual y otro personal) supone un 24,02%. Es en la Administración General del Estado donde claramente predomina el personal funcionario de carrera, que supone un 81,75% sobre el total, frente a un 52,42% en las CCAA y un 32,22% en la Administración Local. En esta última la tipología dominante es la de personal laboral.

Desde la perspectiva de género, un 57,58% de los efectivos al servicio de las AAPP son mujeres y un 42,42% son hombres. Se puede destacar que el porcentaje de mujeres supera al de hombres en la mayoría de los casos, y sólo en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado el porcentaje de hombres supera en gran medida al de mujeres (12,1% de mujeres sobre el total).

Por administraciones, el empleo público se distribuye de la siguiente manera:

- Sector público estatal con 516.280 efectivos, de los cuales el 68,70 % son hombres y el 31,30 % mujeres.
- Sector público de la Administración de las CCAA con 1.624.698 efectivos, de los cuales el 31,67% son hombres y el 68,33% mujeres.

- Sector público de la Administración Local con 587.501 efectivos, de los cuales el 49,04% son hombres y el 50,96%, mujeres.

De los porcentajes expuestos, vemos como existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la Administración Local, frente a la infrarrepresentación femenina en la Administración Pública Estatal y el efecto contrario, sobrerrepresentación femenina, en la Administración Autonómica.

Las mujeres están mayoritarias en la administración en el desempeño de tareas administrativas, en el sector educativo y la sanidad; mientras que los hombres destacan en investigación y en el ámbito de la defensa y seguridad.



Respecto a la segregación vertical en la administración, que hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, no se tienen datos globales, si bien, de los datos que se dispone de algunas administraciones, éstos revelan cómo los hombres se sitúan en los puestos de mayor jerarquía incluso en sectores tradicionalmente femeninos.

Se da la circunstancia de que los contratos temporales, normalmente de duración inferior a seis meses, recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Por lo tanto, en la Administración se reproduce una de las características del empleo en España, de modo y manera que sobre las mujeres recaen los contratos de carácter temporal, tanto en lo referente al personal interino como al personal temporal. La temporalidad en la contratación y, por lo tanto, la precarización de las condiciones de trabajo también es una característica de la contratación femenina en los servicios públicos.

La ausencia de oferta de empleo público de los últimos diez años, ha provocado un importante envejecimiento de las plantillas. El personal al servicio de las Administraciones Públicas, tanto masculino como femenino, se concentra en el intervalo de edad de 50 a 59 años, seguido del intervalo de 40 a 49 años.

En relación a la duración de la jornada, en las administraciones públicas de las que se han obtenido datos, se constata la existencia de un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que tienen una jornada parcial, de tal manera que en un porcentaje muy elevado (en algunas administraciones se cifra en un 70%) son las mujeres las que acaparan esta modalidad.

A lo anterior, hay que unir cómo se reparten los hombres y las mujeres según el tipo de jornada de tal manera que las mujeres se concentran en jornadas de tarde, a turnos y a tiempo parcial, tanto a turnos como en jornada partida.

Sin embargo, los hombres realizan su jornada a tiempo completo, trabajan más en jornadas partidas, nocturnas, horarios especiales y plena disponibilidad.

Respecto a las jornadas a tiempo parcial, hay que distinguir la parcialidad voluntaria de la involuntaria. La primera, la voluntaria, es la que se produce como consecuencia de reducir la jornada, inicialmente completa, por motivos de conciliación. En este supuesto, siguen siendo las mujeres las que renuncian a sus ingresos presentes y futuros, así como al desarrollo profesional para ocuparse del ámbito privado de cuidados. Respecto a las jornadas parciales involuntarias, ocurre lo mismo que en la situación anterior, con la diferencia de que en este caso las trabajadoras no han optado por ello, sino que es un requisito contractual de la organización.

Podemos afirmar, introduciendo la variable de las diferencias salariales que, a pesar de la creencia mayoritaria, existe y persiste en la Administración. En el caso del personal empleado público, la brecha salarial de género se explica por aspectos como los mencionados anteriormente: jornadas parciales o completas, antigüedad, complementos salariales asociados al desempeño de puestos de mayor responsabilidad, complementos de turnicidad, nocturnidad, tiempo trabajado en fin de semana y/o festivos, plena disponibilidad o la realización de servicios de guardia.

3.- El municipio de Bollullos de la Mitación.

Ficha descriptiva.

Actividad.	Administración local y organismos locales de la administración.
CIF	P4101600G
CNAE 2009	8411- Actividades generales de la Administración Pública.
SIC	9121-Gobierno local.
Domicilio social.	Plaza de Nuestra Sra. de Cuatrovitás, 1
Código Postal.	41110
Teléfono.	955765000
Web.	www.bollullosdelamitacion.org
Corporación Municipal.	17 escaños: 7 mujeres (41,18%). 10 hombres (68,82%).



Equipo de gobierno.	9 miembros: 4 mujeres (44,44%). 5 hombres (55,55%).
Convenio colectivo.	Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación (año 2006-en vigor).
Organismos autónomos.	No tiene.
Empresas municipales.	Sociedad de desarrollo municipal de Bollullos de la Mitación S.L (SODEMI).

Territorio.

Bollullos de la Mitación es un municipio español de la provincia de Sevilla, Andalucía. Sus coordenadas geográficas son 37° 20', N, 6° 08', O. Se encuentra situado a una altitud de 86 metros y a 17 kilómetros de la capital de la provincia.

Población perteneciente al Aljarafe y situada en terrenos agrícolas de gran fertilidad, en los que destaca el cultivo del olivar.

Su origen parece ser de la época romana, ya que se han excavado varias villas de esta época.

Durante el periodo de Al-Andalus adquiere mayor importancia y aparecen los primeros datos históricos. Fue llamada Bollullas que significa torre pequeña y también Boro Bolullos.

Datos poblacionales.

Según datos de 2021 del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA), organismo público responsable de coordinar el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, dependiente de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresa y Universidad de la Junta de Andalucía, el municipio de Bollullos de la Mitación cuenta con una población de 11.099 habitantes, de los que 5.546 son hombres, esto es el 49,97% y, 5.553, son mujeres, representando el 50,05%, del total de la población.

La edad media de la población es de 38,7 años; se trata de una población joven, el 26,70% es menor de 20 años y el 12,30% es mayor de 65 años. El incremento relativo de la población en los últimos diez años (2011-2021), es positivo, situándose en el 17,2. El 3,91% es población extranjera residente, proveniente en un 11,5% de Rumanía.

A lo largo de 2020, se han producido en el municipio, 86 nacimientos, 72 defunciones y, 20 matrimonios.

Datos socio-económicos.

La agricultura es uno de los principales sectores económicos del municipio, principalmente cultivos herbáceos y leñosos.

Al margen del sector primario, las principales actividades económicas de las empresas domiciliadas en el término municipal de Bollullos de la Mitación, según sección de la clasificación nacional de actividades económicas son:

Principales actividades económicas. 2020	Número
<i>Sección G (Comercio al por mayor y al por menor, reparaciones de vehículos de motor y motocicletas).</i>	<i>309</i>
<i>Sección F (Construcción)</i>	<i>137</i>
<i>Sección C (Industria manufacturera).</i>	<i>126</i>
<i>Sección M (Actividades profesionales, científicas y técnicas).</i>	<i>112</i>
<i>Sección I. Hostelería</i>	<i>77</i>

Tabla nº1. Principales actividades económicas. Bollullos de la Mitación 2020. Datos IECA.



Siguiendo con datos del IECA del año 2020, los últimos facilitados en esta clasificación por el organismo, a la fecha de recogida de datos para este informe, Bollullos de la Mitación cuenta con 1.129 empresas, el 52,81% sin personal asalariado. La clasificación de los establecimientos con actividad económica, según su número de personas empleadas, se ve en el cuadro resumen de la siguiente tabla.

Establecimientos con actividad económica. 2020	Número
Sin personal asalariado.	608
Hasta 5 personas asalariadas.	381
Entre 6 y 19 personas asalariadas.	102
De 20 y más personas asalariadas.	30
Total establecimientos.	1.129

Tabla nº2. Establecimientos con actividad económica. Bollullos de la Mitación. Datos IECA.

La tasa municipal de desempleo se sitúa en el 21,10%. El paro registrado de las mujeres es superior al de los hombres en 17,55 puntos, siendo el de las mujeres del 56,82% y el de los hombres, del 39,27%.

Del total de contratos registrados (6.170), el 36,01% se celebraron con mujeres, frente al 63,98%, en el que se celebraron con hombres.

67 mujeres son trabajadoras eventuales agrarias subsidiadas, frente a 17 hombres.

En el año 2019, se registraron un total de 4.691 declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas, con una renta media neta declarada de 18.409,00€.

En el año 2019, el presupuesto liquidado de ingresos por la Corporación Local fue de 9.498.063€; el presupuesto liquidado de gastos, de 9.033.344€; lo que supone unos ingresos por habitante de 881,00€ y unos gastos por habitante, de 837,00€.

4.- El Ayuntamiento.

El Gobierno y la administración municipal, corresponde al Ayuntamiento, integrado por la alcaldía y las concejalías, según el artículo 19 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

El Pleno del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, presidido por un alcalde-presidente, está conformado por 7 mujeres (41,18%) y, 10 hombres (58,82%), incluida la persona que preside; de composición equilibrada con mayoría de hombres, por tanto.

El Ayuntamiento está organizado en torno a 8 delegaciones municipales, desempeñadas por concejales y concejalas pertenecientes a Adelante-Andalucía. El ejercicio de las distintas delegaciones municipales se encomienda a la membresía del equipo de gobierno, de la forma que se relacionan a continuación por sexo:

Delegación	Mujeres	Hombres
Políticas Sociales, Igualdad y Ciudadanía.	X	
Juventud, Deportes y Educación.		X
Promoción cultural, tradiciones populares y seguridad.	X	
Desarrollo social y Hacienda.		X
Sostenibilidad y medio ambiente.	X	
Gobierno interior, infraestructura y urbanismo.		X
Desarrollo local y Transparencia.	X	
Mantenimiento urbano.		X

Tabla nº3. Delegaciones municipales. 2019-2023. Fuente: Página web Ayuntamiento.

5.- La Comisión negociadora del I Plan de Igualdad.

El día cuatro de febrero de dos mil veintidós, se constituye la Comisión negociadora del Plan del Igualdad. La CNPI se dotó de un reglamento de funcionamiento interno y, ha estado integrada por ocho personas, cuatro en



representación de la dirección del Ayuntamiento y cuatro, designadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

La parte social de la Comisión negociadora ha estado formada por una delegada del personal funcionario y tres miembros del Comité de Empresa, con una representación de falta de equilibrio, al estar formada por tres mujeres (75%) y un hombre (25%).

Por parte de la dirección del Ayuntamiento han participado tres miembros de la Junta de gobierno local (dos mujeres y, un hombre) y, una técnica especialista en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con lo que también ha contado con una composición de falta de equilibrio (75% mujeres y, 25%, hombres).

Con fecha doce de mayo, por baja laboral por motivo de paternidad, el concejal varón, fue sustituido por otro concejal, también varón, miembro de la Junta de gobierno local.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, han recibido formación en igualdad de oportunidades y sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad con carácter previo a la elaboración del diagnóstico y técnicamente has sido asistida y asesorada por experta en género y empleo, contratada por el Ayuntamiento para la elaboración del Plan de Igualdad. También ha asistido a cada de las reuniones de la Comisión negociadora, la asesora jurídica del Punto de Igualdad Municipal del Ayuntamiento, con voz y, sin voto.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha extendido desde la fecha de constitución de la Comisión (4 de febrero de 2022) y, el 29 de junio de 2022, fecha en la que se aprueba este texto íntegro, con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y la unanimidad de la parte social.

A lo largo de este período, se han mantenido un total de cinco reuniones de trabajo. De todas las reuniones se ha levantado acta en la que consta: asistencia, orden del día, documentación remitida a las partes en los plazos establecidos para el desarrollo de la reunión y acuerdos adoptados.

Todos los acuerdos de la Comisión negociadora se han adoptado con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y, la unanimidad de la parte social.

6.- Características generales del I Plan.

El I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, cuenta con las siguientes singularidades:

- ✓ Es obligatorio, por disposición legal.
- ✓ Se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras.
- ✓ Ha sido suscrito por todas las personas que han intervenido en la negociación.
- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección del ayuntamiento, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✓ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un compromiso del ayuntamiento que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

7.- Estructura.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento se estructura de la forma que se describe en este apartado:

I.- Diagnóstico de situación de partida de mujeres y hombres en el ayuntamiento.



El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa en materia de:

- ✓ *Información interna: distribución de la plantilla por sexos y edad, tipo de vinculación con el ayuntamiento, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, nivel de formación, así como su evolución en los últimos años.*
- ✓ *Información externa: Compras y, publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.*
- ✓ *Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional. Ingresos y ceses producidos en el ayuntamiento en el último año.*
- ✓ *Clasificación profesional y transparencia retributiva.*
- ✓ *Condiciones de trabajo.*
- ✓ *Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso implantado en el ayuntamiento.*
- ✓ *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Medidas implantadas por el ayuntamiento para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*
- ✓ *Infrarrepresentación femenina.*
- ✓ *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
- ✓ *Violencia de género.*

La primera toma de contacto y punto de partida del diagnóstico lo constituye la contextualización del Ayuntamiento, así como la consulta estadística sobre datos de empleo desagregados por sexo del municipio y datos socioeconómicos, realizada del 21 al 31 de marzo de 2022.

Del 1 al 12 de abril, fueron analizados los siguientes elementos de comunicación: a) página web; b) portal de transparencia; c) redes sociales del Ayuntamiento.

A través del portal de transparencia se ha tenido acceso a la siguiente documentación que, también ha sido objeto de análisis (del 11 al 18 de abril de 2022): a) pliegos de contrataciones; b) formularios administrativos; c) ofertas de empleo y, d) actas.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, aprobó en su sesión de dieciséis de marzo de 2022, con la conformidad de la dirección del Ayuntamiento y el consenso de la parte social, la recogida y análisis de la información cuantitativa y cualitativa que se realizó en los siguientes períodos temporales:

- *Fuentes documentales; recogida de información: del 23 de marzo al 6 de abril.*
- *Datos cuantitativos del personal del Ayuntamiento, que fueron facilitados por la persona responsable del departamento de personal del Ayuntamiento, del 11 al 30 de abril.*
- *Entrevistas en profundidad; realizadas del, 5 al 25 de abril, a:*

Por parte de la dirección del Ayuntamiento: Concejales con competencias delegadas en recursos humanos, Concejales con competencias delegadas en políticas de igualdad y, Concejales con competencias delegadas en la política de acción institucional.

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras: Secretaria del Comité de Empresa y, Delegada del personal funcionario.

- *Cuestionario de opinión a la plantilla: del 10 al 15 de junio de 2022.*

Responden al cuestionario 43 personas, el 50,58% de la plantilla; entre quienes responden, el 69,77%, son mujeres (30) y, el 30,23%, hombres (13); según la plantilla de trabajadoras del Ayuntamiento, cumplimentan el cuestionario, el 63,83% del total; respecto a los trabajadores varones, lo hacen, el 34,21%.



A lo largo del proceso de elaboración del plan de igualdad, se ha mantenido informada a la plantilla del proceso de trabajo, diseñándose para ello un plan de comunicación interno; además se ha dirigido a la plantilla un cuestionario sobre su opinión y conocimiento con respecto al género y las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aprobado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, en su sesión de doce de mayo de 2022.

Para el análisis de los datos cuantitativos hemos utilizado los indicadores de género, herramienta de medida que permite recoger información sobre la situación y actividades de las mujeres con relación a los hombres que nos permita valorar si existe una situación de desigualdad entre ambos sexos.

Así, los indicadores para el análisis de los datos recopilados, han sido:

El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la institución, índice de dispersión o de distribución (Idis): que representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro (inter-género) en una categoría estudiada.

La representación de un sexo respecto al mismo grupo sexual, índice de concentración (Icon): indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Para estudiar la representación de hombres y mujeres, se ha trabajado con el índice que sintetiza, en un valor, los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007 de Andalucía para la representación equilibrada.

Este indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), viene definido por la fórmula $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$, donde M es el número total de mujeres y H el número total de hombres.

La paridad se correspondería con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20.

Por lo tanto, los valores del IPRHM entre 0 y 0,80 mostrarían una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres, pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres, pero dentro del equilibrio; y, por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría femenina.

El proceso de análisis de la información cuantitativa ha pasado por diferentes fases: tabulación de los datos recibidos, análisis de la información mediante paquete estadístico, a partir del cual hemos obtenido tanto un análisis estadístico descriptivo como tablas de contingencia de las variables más significativas, asimismo, hemos analizado información adicional para complementar los resultados obtenidos. Una vez tabulados todos los datos, se ha realizado el tratamiento de éstos mediante el análisis de tablas de contingencia (herramienta de inferencia no paramétrica).

Tras lo anterior se ha procedido a la redacción del informe aplicando la perspectiva de género.

II.- Plan de Medidas, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género.

En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados, el tipo de medidas y su prioridad, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos necesarios e indicadores y criterios de seguimiento y evaluación de las acciones.

El plan de medidas que lo define, se articula en 8 objetivos generales y 18 objetivos específicos, estructurados en cinco ejes de actuación donde se desarrollan 20 medidas.

III.- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el ayuntamiento.



El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Metodológicamente, la estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, como señala la normativa, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en el ayuntamiento, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el I Plan de Igualdad se estructura en: • Objetivos generales. • Medidas • Objetivos específicos • Descripción de la medida. • Responsables de la ejecución. • Calendario de ejecución. • Recursos. • Indicadores de ejecución y de resultado.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan y, a partir de ellos, se desarrollan los específicos, actuaciones, personas responsables de la ejecución, indicadores y criterios de seguimiento y calendario para cada uno de los ejes que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarios de intervención, y que son los siguientes:

- Eje 1.- Acceso al empleo, selección y promoción profesional.*
- Eje 2.- Condiciones de trabajo y Transparencia retributiva.*
- Eje 3.-Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.*
- Eje 4.- Violencia de género.*
- Eje 5.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.*

El plan de medidas da cumplimiento a la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y modificaciones, adoptando medidas concretas:

- ✓ *En favor de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y en la estrategia organizativa y de recursos humanos del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.*
- ✓ *Garantiza la igualdad de trato en los procesos de selección.*
- ✓ *Promueve medidas de formación, como herramienta de desarrollo profesional y de buen desempeño en el puesto de trabajo.*
- ✓ *Garantiza la consecución de una política retributiva objetiva, adecuando las responsabilidades del puesto-resultado-persona y, establece la obligatoriedad de implementar los instrumentos de transparencia retributiva establecidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre.*
- ✓ *Introduce medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar y profesional.*
- ✓ *Incorpora la perspectiva de género en el procedimiento de prevención de riesgos, así como establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual y el acoso por razón de identidad y expresión de género, así como cauces para la resolución de posibles casos concretos.*
- ✓ *Atiende la salud laboral de las personas de la plantilla según las necesidades de género.*
- ✓ *Promueve un lenguaje y comunicación inclusivos.*

8.- *Ámbito territorial y funcional de aplicación del Plan de Igualdad.*

El I Plan de Igualdad del ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, es un acuerdo mixto que se aplica a la totalidad de la plantilla (personal funcionario y laboral del Ayuntamiento) y su ámbito territorial de actuación es local (provincia de Sevilla).

9.- *Vigencia.*

El Plan tendrá una vigencia de 3 años y medio, entrando en vigor con plenos efectos, una vez sea aprobado su texto íntegro por la membresía de la Comisión Negociadora, ratificado o convalidado por el Pleno de la Corporación municipal e inscrito en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad.

Su contenido se mantendrá durante todo el periodo de vigencia, esto es, del 1 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2026 salvo que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, decidiese su modificación parcial.



Finalizado este periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad decidirá por consenso sobre su realización en el II Plan de igualdad.

Acuerdan las partes que cinco meses antes de que finalice el plan, se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, siendo su período máximo de elaboración de un año.

En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

10.- Resumen de las principales conclusiones derivadas del diagnóstico.

10.1.- Información interna.

Distribución de la plantilla según sexo.

El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación cuenta con una plantilla a 31 de diciembre de 2021, de mayoría de mujeres, dentro de los límites de la representación equilibrada, formada por 113 personas, de ellas 59 son mujeres (52,21%) y el resto, esto es 54, son hombres (47,79%).

Plantilla	Hombres	Mujeres	Total.	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)	IPRHM
AÑO 2021.	54	59	113	47,79	52,21	1,04
AÑO 2020.	51	57	108	47,22	52,77	1,05
AÑO 2019.	51	57	108	47,22	52,77	1,05
AÑO 2018.	51	57	108	47,22	52,77	1,05

Tabla nº4. Distribución de la plantilla según sexo. Años 2021-2018. Fuente: Departamento de personal.

La evolución en el número de empleados y empleadas respecto al año anterior (a 31 de diciembre de 2020), muestra un aumento del 4,45% (5 personas más; dos mujeres y tres hombres). En el año 2020, la plantilla presenta la misma situación de composición de equilibrio con mayoría de mujeres y un IPRHM, de 1,05, al igual que, en los años 2019 y, 2018.

Distribución de la plantilla por vinculación jurídica.

En términos de vinculación jurídica, a diciembre de 2021, la distribución de la plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, era de un 24,78% de personal funcionario (28) y, un 74,33%, de personal laboral (84). Una mujer, está encuadrada en la categoría de personal eventual en el Ayuntamiento, en la categoría profesional de secretaria de alcaldía, representando el 0,89% de la plantilla de personal.

Plantilla

Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (Total hombres)	% Mujeres (Total mujeres)	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)	IPRHM
---------	---------	--------	---	---------------------------	---------------------------	------------------------	------------------------	-------



PERSONAL FUNCIONARIO.	16	12	28	24,78	29,63	20,34	57,14	42,86	0,86
PERSONAL LABORAL.	38	46	84	74,33	70,37	77,97	45,24	54,76	1,09
PERSONAL EVENTUAL.	0	1	1	0,89	0	1,69	0	100	2

Tabla nº5. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de personal. Fuente: Departamento de personal. Año 2021.

El colectivo más numeroso entre la plantilla de personal del Ayuntamiento es el de las mujeres laborales (46), seguido de los hombres laborales (38), los funcionarios hombres (16) y, las funcionarias mujeres (12).

En el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, existen las siguientes subcategorías por tipo de personal:

- Dentro del personal funcionario local se distinguen tres clases: a) funcionariado de carrera, b) personal funcionario interino y, c) personal funcionario en comisión de servicio.
- Entre el personal laboral: a) Personal laboral fijo, c) Personal laboral temporal y, c) Personal laboral eventual.
- Entre el personal laboral fijo, hay que distinguir en el Ayuntamiento entre: a) personal laboral fijo y, b) personal laboral fijo discontinuo.
- Se encuadran en la subcategoría de personal laboral temporal: a) Personal laboral temporal indefinido, b) Personal laboral temporal con contrato en vacante laboral, c) Personal laboral temporal por sustitución y, d) Personal laboral temporal por obras y servicios.

En el año 2021, la subcategoría más numerosa es la de personal laboral temporal indefinido que representa el 51,34% del total de la plantilla del Ayuntamiento, seguido del personal funcionario de carrera (19,48%) y, del personal laboral fijo, que significa un 15,05%.

Plantilla Subtipo de personal	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (total hombres)	% Mujeres (total mujeres)	% Hombres Proporción	% Mujeres Proporción	IRPHM
P. funcionario de carrera.	12	10	22	19,48	22,22	16,95	54,54	45,45	0,90
P. funcionario interino.	0	1	1	0,88	0	1,70	0	100	2
P. funcionario en comisión de servicio.	4	1	5	4,42	7,41	1,70	80	20	0,40
P. laboral fijo.	10	7	17	15,05	18,52	11,86	58,83	41,17	0,82
P. laboral fijo discontinuo.	0	1	1	0,88	0	1,70	0	100	2
P. laboral indefinido.	25	33	58	51,34	46,30	55,93	43,10	56,90	1,13
P. laboral con contrato en vacante laboral.	3	2	5	4,42	5,55	3,38	60	40	0,80
P. laboral por sustitución.	0	2	2	1,77	0	3,38	0	100	2
P. laboral por obras y servicios.	0	1	1	0,88	0	1,70	0	100	2
P. laboral eventual.	0	1	1	0,88	0	1,70	0	100	2

Tabla nº6. Distribución de la plantilla por sexo y subtipo de personal. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Los trabajadores varones se encuadran en cinco de las diez subcategorías en las que se clasifica el personal al servicio del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, las trabajadoras, en todas.



Entre los hombres, el 46,30% es personal laboral temporal indefinido; el 22,2%, personal funcionario de carrera; el 18,52%, personal laboral fijo; el 7,41%, personal funcionario en comisión de servicio y, por último, el 5,55%, personal laboral temporal con contrato en vacante laboral.

Entre las mujeres, la subcategoría más numerosa es la de personal laboral temporal indefinido (55,93%) y, las funcionarias de carrera, encontrándose clasificadas en esta subcategoría el 16,71%. En la primera de las subcategorías citadas, la diferencia con los trabajadores varones es de 11,77 puntos; es personal laboral fijo, entre las mujeres, el 11,86%. La brecha existente entre hombres y mujeres, es en esta categoría, de 6,66 puntos.

El 15,26% de las trabajadoras del Ayuntamiento se clasifican en las siguientes subcategorías: a) personal funcionario interino (1,70%), personal funcionario en comisión de servicio (1,70%), personal laboral indefinido (1,70%), personal laboral por obras y servicios (1,70%), personal laboral eventual (1,70%), personal laboral con contrato en vacante laboral (3,38%) y, personal laboral por sustitución (3,38%).

Estos datos nos muestran como las mujeres tienen el empleo más precario en el Ayuntamiento.

Distribución de la plantilla por sexo y áreas de trabajo.

El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación se organiza en torno a cuatro áreas de trabajo y, nueve departamentos, de la forma que sigue: estableciéndose las siguientes áreas que engloban las competencias y los departamentos municipales que se relacionan:

- Área 1.- Servicios públicos básicos.
Departamentos: policía local, personal del departamento de infraestructura y, urbanismo.
- Área 2.- Actuaciones de carácter general.
Departamentos: personal del departamento de infraestructura, intervención y secretaría.
- Área 3.- Actuaciones de protección y promoción social.
Departamentos: servicios sociales, personal del departamento de cultura y, agencia de desarrollo local.
- Área 4.- Producción de bienes y servicios.
Departamentos: deportes, personal del departamento de cultura y persona del departamento de servicios sociales.

Áreas.	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (total hombres)	% Mujeres (total mujeres)	% Hombres Proporción	% Mujeres Proporción	IRPHM
Servicios públicos básicos.	37	12	49	43,37	68,52	20,34	75,51	24,49	0,48
Actuaciones de carácter general.	4	25	29	25,66	7,41	42,37	13,79	86,21	1,72
Actuaciones de protección y promoción social.	4	17	21	18,58	7,41	28,81	19,05	80,95	1,62
Producción de bienes públicos.	9	5	14	12,39	16,66	8,48	64,28	35,72	0,71

Tabla nº7. Distribución de la plantilla por sexo y áreas de trabajo. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Existe segregación horizontal en el Ayuntamiento por áreas de trabajo; la misma situación se produce por departamentos.

Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico.

Para atender a esta clasificación, se ha aglutinado al personal del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, en torno a tres niveles jerárquicos, según lo que se establece en el formulario estadístico 2.V, para la inscripción del Plan de igualdad en el Registro de Convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad:



- a.- Personal de dirección: Secretaria, Interventora, Tesorera, Jefa-oficial de la policía local y, Arquitecto.
b.- Personal de mando intermedio. Dividido en cinco subniveles: Jefe de negociado de secretaría, Director Tic y Desarrollo local, Coordinador de deportes, Encargada de limpieza y, Encargado de parques y jardines.
c.- Resto de personal.

Según los datos que se señalan en la tabla, el 4,42% del personal al servicio del Ayuntamiento es personal de dirección, el mismo porcentaje, esto el 4,42%, se encuadra en la categoría de personal de mando intermedio y, el 91,16%, en la de resto de personal.

Nivel jerárquico.	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (total hombres)	% Mujeres (total mujeres)	% Hombres Proporción	% Mujeres Proporción	IRPHM
Personal de dirección.	1	4	5	4,42	1,85	6,78	20	80	1,60
Personal de mando intermedio.	4	1	5	4,42	7,41	1,69	80	20	0,20
Resto de personal.	49	54	103	91,16	90,74	91,53	47,57	52,43	1,05

Tabla nº8. Distribución de la plantilla por sexo y nivel jerárquico. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Por sexo, el 1,85% de los hombres, es personal de dirección; el 7,41%, personal de mando intermedio y, el 90,74% se ha encuadrado, según la clasificación elegida, como resto de personal; entre las mujeres, el 6,78% es personal de dirección; el 1,69%, personal de mando intermedio y, el 91,53% se clasifica como resto de personal.

Según la vinculación jurídica, los datos se presentan en la siguiente tabla:

Nivel jerárquico.	Total plantilla	Total p. funcionario	% (plantilla)	Mujeres funcionarias	% Mujeres	Total p. laboral	% (plantilla)	% Mujeres P. laboral	% Mujeres
Personal de dirección.	5	4	80	3	75	1	20	1	100
Personal de mando intermedio.	5	1	20	0	0	4	80	1	25
Resto de personal.	103	23	22,33	9	39,13	80	77,67	45	56,25

Tabla nº9. Distribución de la plantilla por sexo, nivel jerárquico y vinculación jurídica. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

a.- Personal de dirección:

5 personas se sitúan, entre la plantilla, entre el personal de dirección del Ayuntamiento; de ellas, el 80%, es personal funcionario y, el 20%, personal laboral.

Por sexo, existe una composición de desequilibrio por mayoría de mujeres, en esta categoría, tanto en el personal funcionario, como el personal laboral.

b.- Personal de mando intermedio:

También 5 personas, se clasifican en la categoría de personal de mando intermedio; el 80% es personal laboral y, el resto, esto es, el 20%, es personal funcionario.



La composición por sexo, presenta desequilibrio, por mayoría de hombres, tanto entre el personal funcionario como el personal laboral.

c.- Resto de personal:

En la última de las categorías analizadas, se clasifican 103 personas; de ellas el, 77,67% es personal laboral; el resto, esto es, el 22,33% %, es personal funcionario.

Entre el personal funcionario, el 78,57% se agrupa en esta categoría, frente al 92,59%, del personal laboral.

Por sexo, no existe composición de equilibrio; por mayoría de hombres, en el caso de las mujeres funcionarias (39,13%); existe composición de equilibrio con mayoría de mujeres en el caso del personal laboral (56,25%).

El análisis de estos datos nos permite afirmar que existe una mayor posibilidad de desarrollo de carrera profesional en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación para el personal funcionario que, para el personal laboral y que, dentro del personal laboral, las mujeres, tienen más dificultades. Existe en el Ayuntamiento segregación vertical.

Distribución de la plantilla según edad.

Edad media plantilla general:	48,46 años.
Edad media plantilla general mujeres:	48,03 años.
Edad media plantilla general hombres:	48,90 años.

Distribución de la plantilla según antigüedad.

Antigüedad media plantilla general:	18,58 años
Antigüedad media plantilla general mujeres:	18,93 años
Antigüedad media plantilla general hombres:	18,23 años

Distribución de la plantilla en relación con la RLT.

La representación legal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, está conformada por un Comité de Empresa, de cuatro miembros y, por una persona en representación del personal funcionario.

El Comité de Empresa, tiene una composición de equilibrio pleno, al estar formado por dos hombres (50%) y, dos mujeres (50%), todos ellos, miembros de la central sindical Comisiones Obreras (CCOO), como se muestra en la tabla. d

La presidencia del Comité, la ostenta un trabajador y, la secretaria, una trabajadora. Las vocalías, un hombre y, una mujer.

La distribución de quienes componen el Comité de Empresa, se corresponde con las siguientes características:

El presidente del Comité de Empresa, es personal laboral fijo. Presta sus servicios en el área de actuaciones de carácter general, en el departamento de intervención. Pertenece al grupo C, cuenta con un nivel 14.

La secretaria, es personal laboral fijo. Presta sus servicios en el área de actuación de protección y promoción social, en la agencia de desarrollo local. Pertenece al grupo A, con nivel 22.

La vocal del Comité de Empresa es personal laboral temporal indefinida. Presta sus servicios en el área de actuaciones de carácter general, en el departamento de infraestructura. Pertenece al grupo E, con un nivel 12.

El vocal, es personal laboral fijo, destinado en el área de servicios públicos básicos, en el departamento de infraestructura. Pertenece al grupo D, con un nivel 13.



En función del número de funcionarios y funcionarias que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, el personal funcionario cuenta con una representación sindical.

La delegada es una mujer, funcionaria de carrera, que presta sus servicios en el Ayuntamiento en el área de Actuaciones de carácter general, en el departamento de secretaría. Pertenece al grupo C1, con nivel 14. Tiene una jornada de trabajo completa, de 37,5 horas, en horario continuo de mañana. Es miembro de CCOO.

Mainstreaming de género en las áreas municipales.

No se incluye la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que llevan a cabo las distintas áreas municipales de forma generalizada, salvo en determinados departamentos (igualdad y juventud, especialmente) y, en aquellos que, por gestionar proyectos, programas y/o subvenciones de determinadas administraciones superiores, su implementación y justificación, así lo exige.

No se realizan evaluaciones del posible impacto de género de manera previa a la puesta en marcha de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos, ni se elaboran informes de impacto de género de los presupuestos municipales; por el contrario, y salvo excepciones, sí se tiene presente el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad política.

10.2.- Información externa.

Compras.

Los Pliegos de Prescripciones Técnicas y de Cláusulas administrativas, no se redactan con lenguaje inclusivo en cuanto al género, a pesar de que el Ayuntamiento cuenta con un manual (de la Junta de Andalucía) de lenguaje administrativo no sexista, refrendado por el Pleno de la Corporación municipal, si bien, no se han diseñado para la plantilla de personal acciones formativas sobre dicho manual; tampoco un plan de trabajo para la incorporación del lenguaje inclusivo en documentos y formularios.

Según las entrevistas realizadas, entre los criterios de adjudicación, de forma generalizada y salvo que respondan a subvenciones o programas que así lo requieran, no se incluyen ninguno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada. Tampoco entre los criterios de valoración, se valora la trayectoria de las empresas en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres y/o la implantación de planes de igualdad o conciliación.

No se establecen, entre las condiciones de ejecución del contrato, ninguna obligación de la empresa adjudicataria de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres ya que, en una ocasión se promovió este tipo de cláusulas y fueron impugnadas por las empresas que presentaron ofertas.

El Ayuntamiento no ha realizado acciones de sensibilización sobre el fomento de la igualdad en la gestión de las empresas del municipio.

Las empresas suministradoras y proveedoras no conocen por acción promocional directa del Ayuntamiento de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; indirectamente pueden conocerlo de la información que se publica en la página web y en redes sociales; tampoco la entidad, tiene establecido ningún procedimiento que le permita conocer el compromiso con la igualdad de empresas proveedoras o suministradoras. Se desconoce la composición por sexo de las mesas de contratación; las personas entrevistadas señalan no conocer si se procura su composición equilibrada por sexo.

Respecto a las ordenanzas municipales de subvenciones, el Ayuntamiento en la actualidad no tiene abierta convocatorias públicas de subvenciones para las asociaciones del municipio; sí mantiene convenios de colaboración con algunas de las entidades sin ánimo de lucro con domicilio social en el municipio, a través de subvenciones nominativas. Según las entrevistas estructuradas realizadas, no se tiene conocimiento sobre si dichas entidades tienen entre sus fines sociales, la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y



mujeres, tampoco sobre la posible composición equilibrada por sexo de sus órganos de gestión y, si tal composición, se procura de alguna manera.

No se incluyen cláusulas sociales y/o de género en los convenios celebrados con dichas entidades; se desconoce si los convenios establecidos incorporan el lenguaje inclusivo en cuanto al género.

Publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso de lenguaje no sexista.

El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación no cuenta con un departamento de comunicación. La responsabilidad sobre la política de comunicación institucional del Ayuntamiento es de la concejala con competencias delegadas en desarrollo local y transparencia que, cuenta con la disponibilidad para determinadas funciones de dos personas; de un lado, la secretaria del alcalde y, un técnico de audiovisual.

La primera con funciones de diseño de determinada cartelería y la gestión de listas de distribución (catorce) en la aplicación de mensajería rápida whatsapp; el segundo, que cuenta con un grado formativo superior en imagen y sonido, para la realización de fotografías y vídeos.

El Ayuntamiento no cuenta con un presupuesto publicitario unitario y común para todas las delegaciones. Las delegaciones que tienen asignado presupuesto y que realizan de forma más normalizada acciones de comunicación son las que aglutinan a los departamentos de juventud, igualdad y deportes.

La publicidad institucional que realiza el Ayuntamiento, tiene los siguientes fines:

- a.- Informar para que la ciudadanía esté en mejores condiciones de utilizar los servicios de la Administración y poder cumplir mejor sus obligaciones,*
- b.- Favorecer el conocimiento de las leyes de forma rápida y a amplios sectores de población,*
- c.- Modificar comportamientos y actitudes sobre determinados aspectos sociales,*
- d.- Favorecer la actividad de algunos sectores económicos.*

Las acciones publicitarias, realizadas mayoritariamente, son:

- 1.- De contenido informativo:*
- 2.- De fomento de la libertad, la convivencia, solidaridad e igualdad.*
- 3.- De promoción turística.*

Los medios publicitarios utilizados son la página web, las listas de distribución en la aplicación whatsapp, a la que nos hemos referido con anterioridad y, las redes sociales.

Se tiene establecido un convenio de colaboración con una televisión local de titularidad privada, para el fomento de la colaboración público-privada entre la institución municipal y las entidades y empresas privadas del municipio.

Se tiene en cuenta utilizar un lenguaje e imágenes inclusivas en cuanto al género y el reflejo de realidades igualitarias. La persona especializada en comunicación, no tiene atribuidas funciones respecto a la comunicación interna. Las personas entrevistadas consideran que es insuficiente, la incidencia de la acción del equipo de gobierno en la comunicación interna entre departamentos y con el personal.

No existen de forma predeterminada canales de comunicación interna con la plantilla.

El 62,79% de la plantilla que cumplimenta el cuestionario opina que la imagen, los contenidos o el lenguaje que utiliza el Ayuntamiento en su documentación o proyección como administración no es sexista o discriminatorio, el 23,25% lo desconoce y, el 6,98%, opina que, si es sexista o, discriminatorio; con el mismo porcentaje, esto es el 6,98%, se manifiestan quienes opinan que, depende del departamento.



Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	1	2	3	6,98	7,69	6,66
NO.	11	16	27	62,79	84,61	53,33
Depende del departamento.	0	3	3	6,98	0	10
Lo desconozco.	1	9	10	23,25	7,69	30
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº10. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre los hombres, opinan que no creen que la imagen, los contenidos o el lenguaje que se utiliza es sexista o discriminatorio, el 84,61%, un hombre considera que sí (7,69%) y, otro que lo desconoce (7,69%).

Entre las mujeres, opinan que no, el 53,33%, el 30% lo desconoce, el 10%, opina que es sexista dependiendo del departamento y, una mujer (6,66%), dice que sí es sexista la documentación o proyección del Ayuntamiento como administración.

El 30,23% opina que no habría que tomar medidas para utilizar un lenguaje administrativo más inclusivo en cuanto al sexo, el 37,22%, opina que sí, el 23,25%, dice que dependiendo del departamento y, el 9,30%, lo desconoce.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	4	12	16	37,22	30,77	40
NO.	8	5	13	30,23	61,54	16,66
Depende del departamento.	0	10	10	23,25	0	33,33
Lo desconozco.	1	3	4	9,30	7,69	10
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº11. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre los hombres opinan que no es necesario utilizar un lenguaje administrativo más inclusivo el 61,54%, el 30,77% dice que sí es necesario y, el 7,69%, lo desconoce.

Entre las mujeres, responden el 40%, que sí habría que tomar medidas para utilizar un lenguaje administrativo más inclusivo, el 33,33% que, dependiendo del departamento, el 16,66% dice que no es necesario y, el 10%, lo desconoce.

10.3.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Proceso de selección

En general, la selección del personal se realiza de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, aprobado por el pleno del Ayuntamiento al aprobar los Presupuestos de Ingresos y Gastos para cada ejercicio, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

A pesar de que el acceso al Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación se realiza atendiendo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y a pesar de esta objetividad en el acceso, con los datos con los que contamos y que se han señalado en otros apartados de este informe, podemos afirmar que el empleo público en el Ayuntamiento no es ajeno a los estereotipos y roles de género que impregnan nuestro sistema social y, en consecuencia, en las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres.

La diferente socialización asociada al género, tiene como consecuencia que hombres y mujeres en el Ayuntamiento se concentren en determinadas ocupaciones y lugares de trabajo, dando lugar a una marcada segregación vertical y horizontal.



El 55,81% de la plantilla que cumplimenta el cuestionario cree que en el Ayuntamiento tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal; entre los hombres, opinan así, el 84,61% frente al 43,33% de mujeres que creen que se tienen las mismas posibilidades.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	11	13	24	55,81	84,61	43,33
NO.	2	6	8	18,61	15,39	20
Depende del departamento.	0	7	7	16,28	0	23,33
Lo desconozco.	0	3	3	6,98	0	10
No quiero contestar.	0	1	1	2,32	0	3,33

Tabla nº12. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Responden que no se tienen las mismas posibilidades el 15,39% de los hombres y, el 20% de las mujeres; el 23,33% de las mujeres opinan que las posibilidades dependen del departamento donde se presten los servicios, el 10% manifiesta desconocer si se tienen las mismas posibilidades y, una trabajadora (3,33%), no quiere contestar.

Según las entrevistas realizadas, el ingreso en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación con carácter general, a través del sistema de concurso, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

La Oferta de Empleo contiene todas las plazas dotadas en presupuesto y que se hallen vacantes, indicando las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario, y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

Las estrategias de reclutamiento en el Ayuntamiento que más se utilizan son las convocatorias de empleo público, las bolsas temporales y las bolsas de empleo de la oficina de empleo del municipio. Las vacantes se difunden a través de publicación en tablones de anuncio, página web y, según las vacantes, en el Boletín Oficial de la provincia de Sevilla, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y extracto en el Boletín Oficial del Estado.

El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción es el utilizado por el Servicio Andaluz de Empleo, según las entrevistas realizadas, desconociéndose si el lenguaje utilizado es inclusivo en cuanto al sexo, sí se denominan las distintas categorías profesionales con lenguaje no sexista en dichas ofertas, aún cuando, según la clasificación que ofrece el departamento de personal, la denominación de las categorías profesionales se hace con lenguaje sexista.

En las ofertas de empleo, no se menciona el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Ayuntamiento no cuenta con una relación de puestos de trabajo (RPT), ya que se negocia desde el año 2014; en estos momentos se tiene realizada la descripción de puestos de trabajo (DPT) y se ultima la valoración de puestos de trabajo que será revisada para comprobar que, tal valoración, se ha realizado según puestos de trabajo de igual valor, de forma que, a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación pueda abordarse la elaboración de la auditoría salarial, a la que queda obligado el Ayuntamiento, con las suficientes garantías.

Dada la configuración de la plantilla de personal del Ayuntamiento, con escasez de personal fijo, no se tiene conocimiento por parte de las personas entrevistadas, si se procura la composición equilibrada de los tribunales de selección. El Comité de Empresa no participa, ni tan siquiera, como observador.

Promoción.

No se han producido promociones internas, en los años analizados.



Las personas entrevistadas entienden que, en las promociones, de producirse, no inciden negativamente las responsabilidades familiares de las posibles personas candidatas y que, las personas que trabajan a tiempo parcial, en la práctica, no tienen las mismas posibilidades a la hora de promocionar internamente. En cuanto a la posible incidencia de los sesgos inconscientes de género en las decisiones adoptadas en los procesos de promoción, en el caso que se estableciesen, se manifiesta la opinión, entre las personas entrevistadas, que pudieran incidir. El personal que participa en procesos de selección no ha recibido formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El 48,84% de la plantilla piensa que todo el personal, sea hombre o mujer, tiene las mismas facilidades a la hora de promocionar a puestos de trabajo superiores, el 32,56%, opinan que no, el 9,30% manifiesta desconocer si tienen las mismas facilidades y, el

4,65%, piensa que depende del departamento. Con el mismo porcentaje anterior, 4,65%, un hombre y una mujer, dicen no querer contestar.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	10	11	21	48,84	76,92	36,66
NO.	2	12	14	32,56	15,39	40
Depende del departamento.	0	2	2	4,65	0	6,66
Lo desconozco.	0	4	4	9,30	0	13,33
No quiero contestar.	1	1	2	4,65	7,69	3,33

Tabla nº13. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Por sexo, entre los hombres, opinan que tienen las mismas facilidades de promoción hombres y mujeres, el 76,92% de los trabajadores varones que cumplimentan el cuestionario, el 15,39% manifiesta que no todo el personal, sea hombre o mujer, tienen las mismas facilidades a la hora de promocionar y, el 7,69% dice no querer contestar.

Entre las mujeres, piensan que tienen las mismas facilidades, el 36,66%; el 40% opina que no, el 13,33% manifiesta desconocer si se tienen las mismas facilidades, el, 6,66% que depende del departamento y, el 3,33%, no quiere contestar.

Formación.

El Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación no cuenta con un Plan de formación propio, por lo que el personal participa en los cursos de las diferentes instituciones y organismos gestores y proveedores de formación continua dirigida al personal laboral de las distintas administraciones, preferentemente de la Diputación provincial de Sevilla.

El 83,73% de quienes cumplimentan el cuestionario opinan que en el Ayuntamiento, tanto los hombres como las mujeres pueden acceder por igual a la formación; entre los hombres opinan de esta manera el 69,23% y entre las mujeres, el 90%.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	9	27	36	83,73	69,23	90
NO.	2	0	2	4,65	15,38	0
Depende del departamento.	0	1	1	2,32	0	3,33
Lo desconozco.	2	2	4	9,30	15,38	6,66
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº14. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

El 15,38% de los hombres opinan que no se tienen las mismas posibilidades de acceso y, con el mismo porcentaje (15,38%), se manifiesta quien dice desconocerlo.



El 6,66% de las mujeres, dicen desconocerlo y, una mujer (3,33%), opina que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades, dependiendo del departamento.

Si la formación es presencial, desde el Ayuntamiento se tiene constancia de la participación del personal, ya que, para su solicitud, se necesita la conformidad de la persona responsable del departamento de recursos humanos y, para ello, deben estar autorizadas por la persona responsable de la delegación.

La formación presencial suele realizarse en horario de mañana y tarde. El Ayuntamiento compensa las horas no remuneradas y suelen impartirse en Sevilla, en instalaciones de la Diputación, si bien, para determinadas materias, se han desplazado el personal formador a instalaciones del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, para temas relacionados con la implantación del modelo de Ayuntamiento digital.

La formación que contemplan los planes agrupados a los que se adscribe el Ayuntamiento, es una formación continua para el reciclaje del personal y no obligatoria. En ocasiones, se ha introducido algún curso sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en dicha formación, incluyéndose la igualdad de género de forma transversal en el plan, según la descripción de contenidos que se hace desde la institución organizadora.

El 60,47% de la plantilla que responde al cuestionario realizado consideran que sería conveniente recibir algún tipo de formación específica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el 18,61%, opina que no, el 13,95%, lo desconoce, el 4,65% manifiesta que depende del departamento y, el 2,32%, no quiere contestar.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	7	19	26	60,47	53,85	63,33
NO.	4	4	8	18,61	30,77	13,33
Depende del departamento.	1	1	2	4,65	7,69	3,33
Lo desconozco.	1	5	6	13,95	7,69	16,66
No quiero contestar.	0	1	1	2,32	0	3,33

Tabla nº15. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre los hombres, opinan que sería conveniente el 53,85%, el 30,77% manifiesta que no sería conveniente, un hombre (7,69%), dice que dependiendo del departamento y, otro, lo desconoce.

Entre las mujeres, opinan que sería conveniente el 63,33%, el 13,33% responde que no y, el 16,66% dice desconocer si sería conveniente recibir algún tipo de formación específica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Una mujer (3,33%) responde que, dependiendo del departamento y, otra (3,33%), no quiere contestar.

En teoría, el personal está obligado a actualizar anualmente, su perfil formativo, en función de las distintas acciones en las que haya participado, si bien, esta obligación no se cumple, según las entrevistas realizadas, ni el Ayuntamiento hace seguimiento sobre

el particular, por lo que no existen datos sobre el número de horas de formación recibida por parte del personal. Se tiene la percepción que, por el tipo de formación ofertada, puede ser mayor el número de mujeres que participan que, el de hombres.

4.- Clasificación profesional y transparencia retributiva.

Clasificación profesional y transparencia retributiva.

Según la formación requerida para el acceso, el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, se clasifica, en los siguientes grupos:



- Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exige estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta. La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
- Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2. Al personal funcionario clasificado en el grupo C1, se le exige para el acceso a la función pública, el título de bachiller o técnico; al personal encuadrado en el grupo C2, el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Los y las trabajadoras con vinculación laboral, se agrupan, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

- Grupo A: Título de doctorado, licenciatura, ingeniería, arquitectura o equivalente.
- Grupo B: Título de ingeniería técnica, diplomatura universitaria, arquitectura Técnica, Formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: Título de bachiller, Formación profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D: Título de Graduado escolar, Formación profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad.

a.- Personal funcionario.

Grupos de clasificación según formación exigida para el acceso.	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (Total hombres)	% Mujeres (Total mujeres)	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)
Grupo A1.	1	2	3	10,71	6,25	12,50	33,33	66,66
Grupo A2.	1	0	1	3,57	6,25	0	100	0
Grupo C1.	14	4	18	64,29	87,50	33,33	77,77	22,22
Grupo C2.	0	6	6	21,43	0	50	0	100

Tabla nº16. Distribución de la plantilla por sexo y grupos de clasificación. Personal funcionario. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

b.- Personal laboral.

Grupos de clasificación según formación exigida para el acceso.	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (Total hombres)	% Mujeres (Total mujeres)	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)
Grupo A.	2	5	7	8,23	5,26	10,64	28,57	71,43
Grupo B.	1	8	9	10,59	2,63	17,02	11,11	88,88
Grupo C.	6	3	9	10,59	15,79	6,38	66,66	33,33
Grupo D.	14	10	24	28,23	36,84	21,28	58,33	41,66
Grupo E.	15	21	36	42,36	39,48	44,68	41,66	58,33

Tabla nº17. Distribución por sexo y grupos de clasificación. Personal laboral. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Transparencia retributiva.



Los hombres cobran más que las mujeres en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, situándose la brecha salarial, respecto al salario bruto, en el 7,42%.

No existen, respecto al salario bruto, brechas por encima del 25%; por grupos de clasificación, las mayores diferencias entre las retribuciones brutas de hombres y mujeres en promedio, se dan en el grupo C, con una brecha del 21,39% y, en el grupo B, con una brecha del 10,95%. En el grupo A, existe una brecha de 8,82%.

Por el contrario, las mujeres cobran más que los hombres, en el grupo D (brecha de -6,76%) y, en el grupo E, con una brecha de -2,79%.

Brecha general en base al salario bruto.

Nº HOMBRES.	PROMEDIO BRUTO HOMBRES.	S.	Nº MUJERES	PROMEDIO BRUTO MUJERES	S.	DIFERENCIA	BRECHA
38	26.821,50€		47	24.830,93€		1.990,57€	7,42%

Brecha general en base al salario bruto por grupos de clasificación.

GRUPO CLASIFICACIÓN	Nº HOMBRES	PROMEDIO BRUTO HOMBRES	S.	Nº MUJERES	PROMEDIO BRUTO MUJERES	S.	DIFERENCIA	BRECHA.
GRUPO A	2	43.237,24€		5	39.421,23€		3.816,01€	8,82%
GRUPO B	1	33.649,94€		8	29.963,34€		3.686,60€	10,95%
GRUPO C	6	20.004,63€		3	15.724,73€		4.279,90€	21,39%
GRUPO D	14	19.909,55€		10	21.256,19€		-1.346,64€	-6,76%
GRUPO E	15	17.306,17€		21	17.789,16€		-482,99€	-2,79%

La brecha existente es debida:

- ✓ A la mayor antigüedad de los hombres en el Ayuntamiento.
- ✓ Una brecha de 3,47%, en el complemento de destino; muy acuciada en el grupo C.
- ✓ Una brecha de 6,76%, respecto al complemento específico; muy pronunciada en el grupo D.
- ✓ Una brecha del 5,02% en el Complemento específico adicional; mayor en el grupo D, respecto al resto de grupos.
- ✓ Una brecha superior al 25%, en el Complemento de productividad.
- ✓ Una brecha del 8,70%, respecto a las gratificaciones.

10.5.- Condiciones de trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de quien ostente la Alcaldía, que es quién tiene las competencias en materia de recursos humanos. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo es facultad del Ayuntamiento, no obstante, éste debe informar a la representación sindical antes de ponerlos en práctica, negociándolos a través de la Mesa general de negociación.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada laboral completa del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, es en la actualidad y, en la práctica de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7 horas de trabajo efectivo al día, a excepción de los casos de recuperación horaria por jornada laboral flexible, debidamente autorizada.

En el Ayuntamiento existe flexibilidad horaria y, como consecuencia, la parte principal del horario, llamado tiempo fijo o estable, será de 5,30 horas diarias de obligada concurrencia para todo el personal, entre las nueve y las catorce treinta horas. El calendario laboral podrá establecer otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen, al menos, cinco treinta horas continuadas de concurrencia obligada.



La parte variable del horario, o tiempo de flexibilidad del mismo, constituida por la diferencia entre 26,30 horas y las que se establezcan como horario semanal en el calendario laboral, se podrá cumplir de 07,00h a 09,00h de la mañana y de 14,30h a 19,00 h, de lunes a viernes.

La flexibilidad horaria se aplica en todos los departamentos municipales salvo en los de la policía local, cultura, instalaciones deportivas e infraestructura.

Como se muestra en la tabla, el 95,57% de la plantilla del Ayuntamiento, cuenta con una jornada completa; el resto, esto es el 4,43% - 5 personas - cuenta con una jornada parcial, de carácter involuntario, de distinta intensidad horaria (4h30', 20h, 16h y, 33h30').

Tipo de Jornada.	Hombres	Mujeres	Total.	%	% Hombres (Total hombres)	% Mujeres (Total mujeres)	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)
Jornada completa.	51	57	108	95,57	94,44	96,61	47,22	52,77
Jornada parcial.	3	2	5	4,43	5,55	3,39	60	40

Tabla nº18. Tipo de jornadas. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Entre los hombres el 94,44% cuenta con una jornada completa y el 5,55%, con una jornada parcial, frente al 96,61% de las mujeres que cuentan con una jornada completa y, el 3,39%, que tiene jornada parcial.

La jornada laboral, en función de su forma de prestación, puede ser: a) partida, b) continuada, c) reducida, d) a turnos y, e) especial.

Es el personal adscrito al departamento de cultura y al departamento de instalaciones deportivas, quienes tienen jornada partida en el Ayuntamiento; la jornada continuada es la más común en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación para el personal laboral.

Durante el año 2021, ninguna persona de la plantilla ha tenido una jornada laboral reducida por razones de guarda legal.

Durante el año 2021, el 5,31% de la plantilla (6 personas) han tenido jornada reducida por cuidado de hija o hijo menor de 12 meses; de ellas, el 66,66% son hombres y, el 33,33%, mujeres.

Plantilla	Hombres	Mujeres	Total.	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)
AÑO 2021.	4	2	6	66,66	33,33

Tabla nº19. Plantilla por sexo y jornada reducida por cuidados de menores de doce meses. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Siete personas, durante el año 2021, han tenido jornada reducida por cesación progresiva de actividad. Los datos por sexo, se muestran en la tabla.

Plantilla	Hombres	Mujeres	Total.	% Hombres (Proporción)	% Mujeres (Proporción)
AÑO 2021.	4	3	7	57,14	42,86

Tabla nº20. Plantilla por sexo y jornada reducida por cuidados de menores de doce meses. Fuente: departamento de personal. Año 2021.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.



Se encuentran evaluados los puestos de trabajo en general, los exentos de riesgo en caso de embarazo y durante el período de lactancia.

No se ha incorporado en la evaluación de riesgos psicosociales la perspectiva de género.

En las evaluaciones que se realizan, no se suele analizar los resultados por sexo de manera sistemática.

Teletrabajo e intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

En la actualidad, la dirección del Ayuntamiento y la representación legal de las personas trabajadoras negocian una normativa para la implementación del teletrabajo; dicha negociación incluirá la elaboración de protocolos sobre el derecho a la desconexión digital y uso de las herramientas informáticas del personal, cuestiones no reguladas en la actualidad.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Según las entrevistas realizadas, a lo largo de los años objeto de análisis no se han producido traslados, desplazamientos, distribuciones irregulares de la jornada o, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido afectar de forma particular a las personas con responsabilidades familiares.

Inaplicaciones de convenio.

Del año 2018 al 2021, no se han producido inaplicaciones de convenio.

10.6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El departamento de personal tiene compilados las licencias y permisos retribuidos de los que se ha beneficiado durante el período analizado (2021-2018); si bien, en la actualidad dichos datos no pueden aportarse desagregados por género para su tratamiento estadístico.

En el Ayuntamiento no se mejoran los derechos de la vida personal, familiar y laboral, establecidos legalmente.

El 69,77% de la plantilla opina que, en el Ayuntamiento se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral; el 13,95% opina que depende el departamento, el, 11,63% dice que no y, el 4,65%, manifiesta desconocer si se favorece o no la conciliación en el Ayuntamiento.

Entre los hombres, el 92,31% opina que se favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y, el 7,69% dice que depende del departamento.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	12	18	30	69,77	92,31	60
NO.	0	5	5	11,63	0	16,66
Depende del departamento.	1	5	6	13,95	7,69	16,66
Lo desconozco.	0	2	2	4,65	0	6,66
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº21. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre las mujeres, el 60% considera que, si se favorece y, el 16,66% que, no. Con el mismo porcentaje (16,66%) se manifiestan quienes dicen que se favorece dependiendo del departamento y, dos mujeres (6,665), dicen que lo desconocen.

El 48,84% de la plantilla que responde el cuestionario, sobre el estudio realizado sobre su opinión, dice que conoce las medidas de conciliación que están disponibles, el 34,88% manifiesta no conocerlas y, el 16,28% expone que lo desconoce.



Entre los hombres, el 69,23% las conoce, el 23,08% expone que no las conoce y, el 7,69%, dice que no lo desconoce.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	9	12	21	48,84	69,23	40
NO.	3	12	15	34,88	23,08	40
Lo desconozco.	1	6	7	16,28	7,69	20
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº22. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre las mujeres, conocen las medidas de conciliación el 40% de las que responden, con el mismo porcentaje, 40%, se manifiestan quienes dicen que no las conocen y, el 20% dice no saber si las conocen o no.

El 69,76% de la plantilla dice que cree necesaria la incorporación de nuevas medidas que integren la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para eliminar barreras por sexo y contribuir al reparto de las responsabilidades familiares, el 11,63% opina que no es necesario y, el 10,61% que lo desconoce.

Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	7	23	30	69,76	53,84	76,66
NO.	3	2	5	11,63	23,08	6,66
Lo desconozco.	3	5	8	10,61	23,08	16,66
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº23. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre los hombres, el 53,84% manifiesta creer necesaria la incorporación de nuevas medidas, el 23,08% dice que no es necesario y, con el mismo porcentaje (23,08%) opinan quienes dicen desconocerlo.

Entre las mujeres opinan que, si son necesarias la incorporación de nuevas medidas el 76,66% de las que responden y, el 6,66%, opina que no son necesarias. El 16,66% manifiesta desconocerlo.

10.7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Según las entrevistas realizadas, ni la parte de la dirección del Ayuntamiento, ni la parte social, conocen de la existencia de algún caso de acoso sexual, por razón de sexo, en el Ayuntamiento.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha negociado un Protocolo para la prevención, como exige la normativa, que contempla:

- Una declaración de principios, definición de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y un régimen disciplinario.

El procedimiento establecido en el Protocolo citado, cumplen con las garantías exigidas por la normativa.

El 34,88% de la plantilla dice que, en el entorno laboral, no se usan palabras sexistas o de naturaleza sexual que pudieran resultar hostiles, humillantes u ofensivas para quienes van dirigidas, el 32,56%, dice desconocerlo, el 23,26% opina que, si se utilizan y, el 9,30% que, depende del departamento.



Percepción general. Respuestas.	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres (total hombres)	Mujeres (total mujeres)
SI.	1	9	10	23,26	7,69	30
NO.	11	4	15	34,88	84,62	13,33
Depende del departamento.	0	4	4	9,30	0	13,33
Lo desconozco.	1	13	14	32,56	7,69	43,33
No quiero contestar.	0	0	0	0	0	0

Tabla nº24. Opinión de la plantilla. Fuente: Cuestionarios de opinión. Año 2022.

Entre los hombres opinan que no se utilizan el 84,62%. Un hombre (7,69%) opina que, si se utilizan y, otro (7,69%), dice desconocerlo.

10.8.- Violencia de género.

El Convenio colectivo de aplicación en el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, no establece nada sobre medidas que mejoren los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género.

Al margen de lo anteriormente señalado, en el Ayuntamiento no existe un protocolo de actuación ante las posibles trabajadoras víctimas de violencia de género. Ni el personal del departamento de recursos humanos, ni quienes componen el Comité de Empresa, tienen formación específica para su atención y tratamiento.

Dirigidas al personal, no se han llevado a cabo acciones de sensibilización y formación, según la información facilitada por las personas entrevistadas.

11.- Objetivos y medidas.

11.1.- Objetivos generales.

- ✓ Promover procesos de reclutamiento, selección y promoción, en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Sensibilizar a toda la plantilla, potenciando una actitud y un método de gestión y de trabajo que facilite el paso a una cultura corporativa de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, fomentando una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad en la cultura de gestión.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y prevención de conductas.
- ✓ Promover contextos más favorables para las mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ Garantizar el lenguaje no sexista de los documentos tanto internos como externos y las imágenes a través de la publicidad institucional que emiten los diferentes servicios y dependencias que conforman la institución.

11.2.- Medidas por ejes de intervención.

Eje 1.- Acceso al empleo, selección, contratación y promoción profesional.

MEDIDA 1	Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y utilización de un lenguaje no sexista, también en las definiciones de los puestos de trabajo y grupos profesionales.



PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Personal de acceso.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>2º semestre de 2022.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<p><i>Resolución de Alcaldía e instrucción de personal.</i></p> <p><i>Número de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.</i></p> <p><i>Informes de impacto de género.</i></p> <p><i>Porcentaje de informes sobre pruebas selectivas realizadas.</i></p> <p><i>Correcciones introducidas.</i></p> <p><i>Revisión de procesos selectivos.</i></p>
INDICADORES DE IMPACTO.	<p><i>Porcentaje de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.</i></p> <p><i>Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas.</i></p> <p><i>Evolución del porcentaje anterior una vez establecidas las correcciones o revisados los procesos selectivos.</i></p>
MEDIDA 2	<i>Establecer correcciones en las bases de convocatoria de aquellas categorías laborales en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Establecer en las bases de los procesos de selección de las categorías laborales en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas, la tipología de las pruebas prácticas a realizar.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Personal de acceso.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer semestre 2023.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Porcentaje de mujeres y hombres cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba.</i>
MEDIDA 3	<i>Incorporación de la materia relativa a la igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación laboral en materia de igualdad.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Personal de acceso.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan de Igualdad.</i>



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

RESPONSABLES.	
FECHA PREVISTA DE INICIO.	Segundo semestre 2024.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan desde su inicio.
TIPO DE RECURSOS.	Humanos internos.
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE Porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en materia de igualdad.
INDICADORES DE IMPACTO.	Porcentaje de mujeres y hombres que presentan su candidatura y que superan cada prueba en los procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se ha incorporado temario relativo a la normativa de igualdad de género.
MEDIDA 4	Conseguir una mayor captación de candidaturas femeninas y/o masculinas, según los puestos estén feminizados o masculinizados.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Favorecer la participación de hombres y mujeres en los procesos de selección adecuando el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. Incluir en las solicitudes de empleo y en los formularios únicamente la información necesaria y relevante para el puesto. Revisar los formularios y solicitudes de empleo para evitar todo tipo de estereotipos o cuestiones que puedan dar lugar a discriminaciones.
PERSONAS DESTINATARIAS.	Personal de acceso.
PERSONAS RESPONSABLES.	Coordinador/a general del Plan de Igualdad.
FECHA PREVISTA DE INICIO.	Segundo año de vigencia del plan.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan desde su inicio.
TIPO DE RECURSOS.	Humanos internos.
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE Porcentaje de formularios y ofertas revisadas. Modelos nuevos de ofertas. Modelos nuevos de formularios y solicitudes de empleo.
INDICADORES DE IMPACTO.	Porcentaje de mujeres y hombres que presentan su candidatura y que superan cada prueba en los procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se ha revisado ofertas y formularios.
MEDIDA 5	Promoción profesional del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo, público y estándar, eliminando posibles barreras existentes para la promoción profesional del personal laboral.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Establecer el principio general, por el que se prioriza la promoción interna antes de acudir a la contratación externa: solo se acudirá a la contratación externa cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto. En la publicación de vacante aparecerán los requisitos y criterios de cualificación y competencias para el desempeño del puesto a cubrir. Comprobando periódicamente que la información relativa a las vacantes llega a toda la plantilla recogiendo expresamente que la reducción de jornada no será una limitación. En igualdad de condiciones, tener en cuenta en la promoción, la candidatura del sexo menos representado a nivel jerárquico.

Secre
alicio
eie
w



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Personal de plantilla.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan de Igualdad.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Tercer año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>

TIPO DE RECURSOS. | *Humanos internos.*

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE | *Resolución de alcaldía.
Instrucción de personal.
Publicaciones de vacantes. Canales de comunicación empleados.*

INDICADORES DE IMPACTO. | *N.º de vacantes convocadas/N.º promociones internas.
N.º de vacantes convocadas/N.º contrataciones externas.
N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas.
N.º de vacantes cubiertas internamente según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigido y delegación.
N.º vacantes convocadas/ Nº de candidatas/os presentados.*

Eje 2.- Condiciones de trabajo y transparencia retributiva.

MEDIDA 6	<i>Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, asumiendo el Ayuntamiento su responsabilidad en orden a propiciar un entorno de conductas determinadas a tal fin.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad diseñará compromisos de confidencialidad que deberán ser suscritos por las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación. El Ayuntamiento dará a conocer entre la plantilla, empresas suministradoras y proveedoras, el compromiso asumido para la prevención y erradicación de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Diseño y edición de instrumentos de sensibilización e información. Sesiones informativas para la plantilla, incluido el personal de nuevo acceso. Sesiones formativas para determinados colectivos del Ayuntamiento y para las y los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Plantilla de personal.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer año de vigencia.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan.</i>

TIPO DE RECURSOS. | *Humanos internos y externos.*

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE | *Acuerdo entre el Ayuntamiento y la RLT sobre medidas de información y sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Compromisos de confidencialidad.
Modelos de queja y denuncia.
Instrumentos de sensibilización e información editados.*

INDICADORES DE IMPACTO. | *Número de asistentes a las sesiones informativas. Datos desagregados por sexo y departamento.
Número de asistentes a las sesiones formativas. Datos desagregados por sexo.*



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

Número de situaciones de acoso producidas. Informe.
Número de acciones correctivas realizadas y tipo.

MEDIDA 7	Vigilancia de la salud del personal.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del Ayuntamiento.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute.
PERSONAS DESTINATARIAS.	Plantilla de personal.
PERSONA RESPONSABLE.	Coordinador general del Plan.
PERSONAL PARTICIPANTE.	Comité de Seguridad y Salud.
FECHA PREVISTA DE INICIO.	Tercer año de vigencia del Plan.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan desde su inicio.
TIPO DE RECURSOS.	Humanos internos y externos.
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE Protocolo adaptado. Informe.
INDICADORES DE IMPACTO.	Número de controles específicos realizados desagregados por sexo.
MEDIDA 8	Revisión de la valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Estimación de puestos de trabajo sin sesgos de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Se realizará una revisión de la valoración de puestos de trabajo, para determinar si se ha hecho según trabajos de igual valor, siguiendo lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.
PERSONAS DESTINATARIAS.	Toda la plantilla de personal.
PERSONAS RESPONSABLES.	Coordinador/a general del Plan.
FECHA PREVISTA DE INICIO.	Segundo año de vigencia del Plan.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan desde su inicio.
TIPO DE RECURSOS.	Humanos internos y externos.
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE Método de valoración cuantitativa de puestos de trabajo.



**INDICADORES
IMPACTO.**

DE | *Identificación de trabajos de igual valor sin sesgos de género.*

MEDIDA 9	<i>Integración y aplicación del principio de transparencia retributiva establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y normativa de desarrollo.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Confección de los registros retributivos anuales durante el período de vigencia del Plan de Igualdad según modelo implementado para el año 2021 en el proceso de elaboración del diagnóstico previo al diseño del PI, y la auditoría retributiva a la que hace referencia el RD 902/2020.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer año de vigencia del Plan (registro retributivo). Tercer año de vigencia del Plan (auditoría retributiva).</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde el inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos y externos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE <i>Registros retributivos anuales. Auditoría salarial.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	DE <i>Informe sobre brecha salarial. Medidas correctoras implementadas.</i>

Eje 3.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

MEDIDA 10	<i>Incidir en la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Obtener estadísticas sobre el uso efectivo de las medidas de conciliación y, sobre las situaciones familiares del personal.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Recopilar datos relativos al disfrute de excedencias, permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios laborales derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como sobre las situaciones familiares del personal. Solicitar al personal la cumplimentación del modelo 145.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Segundo año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	DE <i>Informe semestral sobre permisos, licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios. Informe anual sobre responsabilidades derivadas de cuidados de la plantilla.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de licencias, reducciones de jornadas y adaptación de calendarios. Datos desagregados por sexo. Número de trabajadores y trabajadoras con descendientes menores de 12 años. Número de trabajadores y trabajadoras con personas mayores a su cargo. Número de trabajadores y trabajadoras con personas con capacidades diferentes a su cargo.</i>



MEDIDA 11	<i>Mejora de las medidas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato en el trabajo.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Elaborar un Plan de conciliación en corresponsabilidad para la plantilla de personal, laboral y funcional, del Ayuntamiento, revisando y dando una mayor concreción a las medidas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal establecidas en el Convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, así como incorporando medidas nuevas, incluyendo medidas de flexibilidad horaria. Elaboración de una guía informativa. Sesiones informativas para la plantilla, incluida la plantilla de nuevo acceso.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Segundo año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos y externos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Acuerdo alcanzado entre las partes negociadoras: Plan de medidas de conciliación en corresponsabilidad para la plantilla de personal del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de medidas contenidas en el acuerdo. Número de medidas nuevas contenidas en el acuerdo. Número de comunicaciones del Plan de conciliación efectuadas.</i>
MEDIDA 12	<i>Implementar procedimientos para el uso de las medidas de conciliación.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Garantizar el uso de medidas de conciliación por parte de la plantilla de personal del Ayuntamiento.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Diseñar un procedimiento y los criterios a utilizar por parte de las personas responsables, para la solicitud de medidas y su resolución, así como una instrucción dirigida a las personas responsables de la dirección de los distintos departamentos de la empresa para su conocimiento y aplicación. Comunicación de los procedimientos a la plantilla de personal.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Procedimiento elaborado. Instrucción elaborada.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de solicitudes de medidas de conciliación. Número de solicitudes de medidas de conciliación concedidas, desagregadas por sexo. Número de solicitudes de medidas de conciliación denegadas, desagregadas por sexo y causas de la denegación.</i>

Eje 4.- Violencia de género.

MEDIDA 13	<i>Acciones de sensibilización permanente y específicas durante la vigencia del Plan en días</i>
------------------	--



	<i>conmemorativos para concienciar a la plantilla de personal del Ayuntamiento ante la violencia contra las mujeres.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Sensibilizar de forma permanente al personal del Ayuntamiento en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad físicas y moral, y de la igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Realización de acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos, en la conmemoración de días señalados, como el día 8 de marzo, el día europeo contra la trata de seres humanos, 18 de octubre o el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Plantilla de personal.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Segundo año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos y externos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Número de acciones desarrolladas – Número de folletos informativos publicados – Número de acciones no contenidas en las categorías anteriores enfocadas a sensibilizar realizadas.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de asistentes a las acciones desarrolladas. Dato desagregado por sexo. Valoración de las acciones desarrolladas y campañas. Datos desagregados por sexo.</i>
MEDIDA 14	<i>Elaboración y difusión de directrices de actuación ante posibles víctimas de violencia de género entre la plantilla.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Atender, asesorar y acompañar a las empleadas públicas víctimas de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Diseño de un protocolo de actuación para que la víctima de violencia de género cuente con un entorno seguro de asesoramiento, acompañamiento y ayuda en la toma de decisiones, siendo asistida sus derechos laborales como víctimas de violencia de género. Se estudiará la posibilidad de ampliar los derechos reconocidos y medidas de conciliación específicas.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONAS RESPONSABLES.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Tercer año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Protocolo elaborado. Número de derechos reconocidos ampliados. Número de medidas específicas de conciliación diseñadas.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de acciones de comunicación realizadas. Número de mujeres atendidas.</i>

Eje 5.- Medidas instrumentales para la transformación organizativa.

MEDIDA 15	<i>Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa del Ayuntamiento.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Garantizar el lenguaje no-sexista y la comunicación inclusiva a través de la publicidad institucional que emiten las diferentes áreas y delegaciones.</i>



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Se elaborará una resolución de Alcaldía y, una instrucción para la plantilla de personal sobre la exigencia de utilización en las administraciones públicas de un lenguaje inclusivo no sexista, a partir del manual aprobado por el Pleno de la Corporación municipal. Se diseñará un plan de trabajo para la adaptación de la página web, portal de transparencia, redes sociales, formularios y documentos administrativos. Plan de formación para la plantilla.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Toda la plantilla de personal.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador/a general del Plan.</i>
CALENDARIO.	<i>Segundo año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>

TIPO DE RECURSOS. | *Humanos internos y externos.*

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE *Resolución.
Instrucción.
Plan de trabajo.
Plan de formación.*

INDICADORES DE IMPACTO. DE *Número de secciones web revisadas portal del Ayuntamiento.
Número de documentos revisados portal de transparencia.
Número de documentos y formularios revisados.
Número de comunicaciones por departamentos/% uso de lenguaje no sexista.
Número de asistentes a las sesiones formativas. Datos desagregados por sexo y departamentos.
Satisfacción de quienes asisten a las sesiones formativas. Datos desagregados por sexo y departamentos.*

MEDIDA DE SEGUIMIENTO. | *Actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.*

OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | *Prever la realización de actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad, para medir sus resultados y determinar los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.*

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA. | *La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, el seguimiento y la evaluación del Plan. Algunas de las actividades serán las siguientes:
- Constitución de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad: Elaboración del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y calendario de las reuniones durante todo el período de vigencia del Plan.
- Seguimiento de las acciones del plan a través de informes anuales que incorporen indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan.
- Realización de una evaluación intermedia y una evaluación final para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas del plan y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del I Plan.*

PERSONAS DESTINATARIAS. | *Personal del Ayuntamiento.*

PERSONA RESPONSABLE. | *Coordinador/a general del Plan.*

FECHA PREVISTA DE INICIO. | *Primer año de vigencia del Plan.*

VIGENCIA. | *Toda la vigencia del Plan desde su inicio.*

TIPO DE RECURSOS. | *Humanos internos y externos.*

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE *Acta de la sesión de constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.
Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
Actas de las reuniones de seguimiento.*



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

*Informes de seguimiento realizados.
Informe de realización de la evaluación intermedia.
Informe de realización de la evaluación final.*

**INDICADORES
IMPACTO.**

DE *Grado de difusión de los informes de seguimiento.
Grado de utilización de las recomendaciones realizadas en los mismos.
Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones.
Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.*

MEDIDA 17	<i>Difusión y comunicación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Editar el Plan de Igualdad. Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal en las que se expliquen el porqué, los objetivos del Plan de Igualdad y, sus medidas. Tener en cuenta al personal de nuevo acceso.</i> <i>Informar y formar al personal de dirección del Ayuntamiento y mandos intermedios sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas. Compromisos con empresas proveedoras y suministradoras sobre el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su gestión.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Plantilla de personal. Personal de dirección y mandos intermedios. Personal de nuevo acceso.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador general del Plan de Igualdad.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA	<i>Toda la vigencia del Plan desde su inicio.</i>
TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos.</i>
INDICADORES DE Ejecución.	<i>Material editado del Plan de Igualdad. Número de sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal. Programa. Comunicaciones realizadas. Canales utilizados. Número de sesiones informativas dirigidas al personal de nuevo acceso. Programa. Comunicaciones realizadas. Canales utilizados. Número de sesiones informativas para el personal de dirección y mandos intermedios. Número de compromisos suscritos con empresas suministradoras y proveedoras.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Valoración de las sesiones (aplicación de cuestionarios). Datos desagregados por sexo. Número de participantes. Datos desagregados por sexo. % de empresas suministradoras y proveedoras que han suscrito compromisos.</i>
MEDIDA 18	<i>Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	<i>Garantizar el derecho a la información de todos los colectivos profesionales que conforman la plantilla de personal laboral y funcional.</i>
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	<i>Informar sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados. Difundir la existencia dentro del Ayuntamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones. Establecer canales de comunicación para la plantilla de nuevo acceso e informarla de las acciones del Plan.</i>
PERSONAS	<i>Toda la plantilla de personal.</i>

Secretaría General
www.bollullosdelamitacion.es



AYUNTAMIENTO
DE BOLLULLOS
DE LA MITACIÓN

DESTINATARIAS.	
PERSONA RESPONSABLE.	Coordinador/a general del Plan.
CALENDARIO.	Primer año de vigencia del Plan.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del Plan desde su inicio.

TIPO DE RECURSOS. | Humanos internos y externos.

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE | Comunicaciones realizadas.
Canales de comunicación facilitados. Plantilla de nuevo acceso.
Informes sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados.

INDICADORES DE IMPACTO. DE | Número de comunicaciones realizadas.
Número de sugerencias y opiniones realizadas. Datos desagregados por sexo.
Número de informes sobre el estado de ejecución del Plan y sus resultados.
Número de personas a las que se distribuyen los informes descritos con anterioridad.
Datos desagregados por sexo.

MEDIDA 19	Diseño de un Plan de formación en Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad que permita la consecución de los objetivos generales y específicos contenidos en este Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, a través de talleres teórico-prácticos, dirigidas al personal en general del Ayuntamiento y a colectivos con perfiles específicos.
PERSONAS DESTINATARIAS.	Toda la plantilla de personal.
PERSONA RESPONSABLE.	Coordinador/a general del Plan de Igualdad.
FECHA PREVISTA DE INICIO.	Primer año de vigencia del Plan.
VIGENCIA.	Toda la vigencia del plan desde su inicio.

TIPO DE RECURSOS. | Humanos internos y externos.

INDICADORES DE EJECUCIÓN. DE | Elaboración y aprobación del Plan de formación.

INDICADORES DE IMPACTO. | Número de acciones formativas – Número de asistentes (dato desagregado por sexo) -
Análisis de la formación recibida desagregada por sexo (aplicación de cuestionarios) –
Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.

MEDIDA 20	Incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos públicos y en los convenios con entidades sin ánimo de lucro que suscribe el Ayuntamiento.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	Impulso de la corresponsabilidad social en el logro del interés general.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA.	Estudiar la normativa de aplicación de forma que se pueda establecer: a) la prohibición de contratar con empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras que no tengan elaborado e inscrito un Plan de igualdad en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y, planes de igualdad, así como la posible valoración de su existencia en empresas no obligadas, b) el cumplimiento de objetivos de igualdad en las entidades sin ánimo de lucro que suscriben convenios con el Ayuntamiento. Modelos de cláusulas a implementar. Elaboración de resolución de alcaldía e instrucción para el personal. Sesiones informativas para el personal de plantilla.



	<i>Sesiones informativas para las y los miembros de las entidades sin ánimo de lucro.</i>
PERSONAS DESTINATARIAS.	<i>Empresas proveedoras y suministradoras. Colectivos de personal. Personal de las entidades sin ánimo de lucro.</i>
PERSONA RESPONSABLE.	<i>Coordinador/a general del Plan de Igualdad.</i>
FECHA PREVISTA DE INICIO.	<i>Primer año de vigencia del Plan.</i>
VIGENCIA.	<i>Toda la vigencia del plan desde su inicio.</i>

TIPO DE RECURSOS.	<i>Humanos internos y externos.</i>
INDICADORES DE EJECUCIÓN.	<i>Resolución de alcaldía. Instrucción dirigida a la plantilla de personal. Número de sesiones informativas para el personal de plantilla. Número de sesiones informativas para las y los miembros de las entidades sin ánimo de lucro.</i>
INDICADORES DE IMPACTO.	<i>Número de sesiones formativas – Número de asistentes (dato desagregado por sexo) - Análisis de la formación recibida desagregada por sexo (aplicación de cuestionarios) – Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional. Número de pliegos de contratación elaborados/año – Número de pliegos de contratación en el que se establecen las cláusulas diseñadas/año. Número de convenios suscritos con entidades sin ánimo de lucro/año – Número de convenios en los que se incluyen las cláusulas diseñadas/año.</i>

12.- Seguimiento y Evaluación.

12.1.- Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Concepto y funciones.

Para la ejecución operativa del Plan, para su seguimiento y evaluación, se constituirá, a partir del día en que se inicie la vigencia del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad es un grupo de trabajo constituido para dar cumplimiento a la normativa vigente en la materia, en la que participan, de forma paritaria, representantes de la dirección y de las personas trabajadoras; ambas partes propiciarán que su composición sea equilibrada, de forma que ningún sexo tenga una participación mayor al 60%, ni menor del 40%.

Las personas que intervienen tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervienen en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las partes podrán requerir o solicitar la participación del personal interviniente en la ejecución de las medidas y acciones del Plan de Igualdad, que asistirán a las sesiones de trabajo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, con voz y sin voto.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la dirección del Ayuntamiento a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En el supuesto de que, por cualquier causa, se produjera una baja, ya sea temporal o definitiva, entre quienes integran la Comisión, la parte afectada determinará la persona que deba sustituirla de forma temporal o definitiva.

Serán funciones de la membresía de la Comisión de Seguimiento y Evaluación:



- a.- Programar, entre sesiones, el plan de acción a implementar según el calendario establecido por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- b.- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- c.- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- d.- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- e.- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- f.- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- g.- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- h.- La Comisión realizará, también, a solicitud de quienes son responsables de la ejecución de las medidas, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de su competencia.
- i.- Promover medidas concretas y efectivas para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, asegurando para ello, la realización de un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación.

Podrá dotarse de un Reglamento de funcionamiento interno.

Para el ejercicio de las funciones encomendadas, la Comisión, contará con las siguientes atribuciones generales y específicas:

1º.- Generales: a) Interpretación del I Plan de Igualdad; b) seguimiento de su ejecución; c) conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del I Plan de Igualdad; d) conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos; e) el ejercicio de cuantas competencias se deriven de lo contemplado en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y, f) interpretación y modificación del Reglamento de funcionamiento interno.

2º.- Específicas: a) Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas; b) analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan; c) posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo; d) facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan; e) ejercer las atribuciones específicas conferidas a la Comisión en el Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cada semestre, con carácter ordinario, y podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, levantando actas de sus sesiones.

Antes de sus reuniones, se establecerá períodos de recogida de información para realizar el informe de seguimiento, en función de los indicadores cuantitativos y cualitativos recogidos en cada medida del Plan de Igualdad.

La evaluación parcial y final podrá incorporarse como un punto del orden del día de las reuniones a las que se refiere el párrafo anterior, o llevarse a cabo a través de sesiones específicas.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la dirección del Ayuntamiento se compromete a facilitar los medios necesarios y, en especial:



- Lugar adecuado para celebrar las reuniones y en caso de que sean telemáticas, los medios técnicos.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

12.2.- Seguimiento del Plan de Igualdad.

Concepto.

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El seguimiento de las medidas previstas en el plan se realizará semestralmente.

El proceso de seguimiento del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, se diseña para la consecución de los siguientes objetivos:

- ✓ *Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.*
- ✓ *Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.*
- ✓ *Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.*
- ✓ *Proporcionar información para la evaluación.*

Recogida y análisis de la información.

La recopilación de información será responsabilidad de las personas u órganos que se establezcan en el proceso de implementación del Plan, con el apoyo de la dirección del Ayuntamiento, los departamentos implicados y la representación legal de la plantilla.

Informes de seguimiento.

Servirán para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

12.3.- Evaluación del Plan de Igualdad.

Concepto.

La evaluación es la fase intermedia y final del Plan de Igualdad, que permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

Al menos, se realizará una evaluación intermedia (a finales de 2024) y otra al finalizar la vigencia del plan de igualdad (primer semestre de 2026).

Ejes de evaluación.



La información necesaria del proceso de evaluación se estructurará en torno a tres ejes fundamentales que informarán sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

Primer eje.- Evaluación de resultados:

- ❖ *Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.*
- ❖ *Grado de consecución de los resultados esperados.*
- ❖ *Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.*

Segundo eje.- Evaluación de procesos:

- ❖ *Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.*
- ❖ *Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.*
- ❖ *Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.*
- ❖ *Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.*

Tercer eje.- Evaluación del impacto:

- ❖ *Grado de acercamiento a la Igualdad de Oportunidades.*
- ❖ *Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y la plantilla en general, de las prácticas de Recursos Humanos, etc.*
- ❖ *Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.*

Recogida de datos para la evaluación.

La principal fuente de información estará constituida por la documentación generada en el proceso de seguimiento: fichas de seguimiento, informes periódicos, informe de seguimiento.

El informe diagnóstico también será un documento clave de análisis, al permitir comparar la situación de partida con la situación al término de la vigencia del Plan. Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad cuando se aprobó.

La información se complementará con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios y entrevistas (personales y/o grupales) en las que se recoja la percepción de la plantilla, de la dirección, de la RLT, en su caso, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la igualdad de oportunidades entre la plantilla de hombres y mujeres del Ayuntamiento.

El rigor y la constancia en la recogida y documentación de la información serán elementos decisivos de la consistencia del proceso de evaluación y base sólida para la propuesta de acciones de mejora o de nuevas medidas que den respuesta a las debilidades detectadas.

Esta fase culminará con la redacción del informe de evaluación que contemple los resultados del análisis, y que una vez validado por el equipo de trabajo y la dirección del Ayuntamiento, será difundido al resto del personal.

SEGUNDO.- *Facultar al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación, para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.*

TERCERO.- *Notifíquese el acuerdo a la Concejala-delegada de Políticas Sociales, Igualdad y Ciudadanía, en su calidad de presidenta de la Comisión negociadora del I Plan de Igualdad de empresa de este Ayuntamiento, al objeto de dejar constancia para las evidencias necesarias, establecidas normativamente, en la ejecución y seguimiento del I Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.*

En Bollullos de la Mitación a fecha de la firma. El Alcalde-Presidente D. Fernando Soriano Gómez



Finalmente, tras las intervenciones recogidas en videoacta, la Corporación por UNANIMIDAD de todos los miembros presentes en la sesión, por 16 votos a favor (8 Grupo Adelante, 4 Grupo Popular, 2 Grupo PSOE, 1 Cs y 1 Grupo Vox), acuerdan aprobar la propuesta presentada por el Sr. Alcalde-Presidente, en la forma en que aparece redactada y, quedando, en consecuencia, adoptados los acuerdos en ella propuestos.

Punto 3.- Aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

Dictaminada la propuesta favorablemente en Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas celebrada el pasado día 26 de septiembre de 2022, con el siguiente tenor literal:

VISTA la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana del Excmo. Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación (Publicada en su última modificación en BOP número 301, de 30 de diciembre de 2008), actualmente vigente en el municipio de Bollullos de la Mitación.

CONSIDERANDO las Sentencias del Tribunal Constitucional relativas a la materia de referencia, se ha elaborado Memoria Justificativa por el Delegado de Hacienda, que obra en el Expediente, así como Propuesta de modificación de Ordenanza Fiscal, firmada en fecha 5 de agosto de 2022 con CSV WzkUJULi44BZKZmEH5hZTA==.

VISTO informe jurídico de procedimiento de fecha 5 de agosto de 2022 con CSV 2hztQ65CDuqXS7CKzKAfxg==, así como contestación a la providencia desde la Intervención General, de fecha 5 de agosto de 2022 con CSV 395WzZIXI8GUap+galovbw==, ambos obrantes en el expediente.

SIENDO competencia del Pleno la aprobación de las ordenanzas de conformidad con lo establecido en el artículo 22 d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Es por lo que PROPONGO AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO:

PRIMERO: Aprobar provisionalmente la modificación propuesta de fecha 5 de agosto de 2022 con CSV EUnyyuHh3TgW5WbyfoT6IA== que obra en el expediente, de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana del Excmo. Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.

SEGUNDO: Someter el acuerdo a información pública y audiencia de los interesados por un plazo de treinta (30) días para la presentación de reclamaciones y sugerencias, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, para ello se procederá a publicar el presente Acuerdo en:

Tablón de anuncios del Ayuntamiento, a través de la sede electrónica en la dirección <https://sede.bollullosdelamitacion.es/opencms/opencms/sede>

Boletín Oficial de la Provincia.

Portal de Transparencia, en la dirección <https://bollullosdelamitacion.org/bollullos-abierto/portal-transparencia-bollullos>

En un diario de los de mayor difusión de la Provincia.

TERCERO: La resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno del Ayuntamiento, siendo que en el caso en el que no se presenten sugerencias o reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de Acuerdo Plenario.

En Bollullos de la Mitación a fecha de la firma electrónica.

Fernando Soriano Gómez Alcalde-Presidente Ayto. Bollullos de la Mitación.

Finalmente, tras las intervenciones recogidas en videoacta, la Corporación por mayoría absoluta de los miembros presentes en la sesión, por 12 votos a favor (8 Grupo Adelante, 2 Grupo PSOE, 1 Cs y



1 Grupo Vox) con la abstención del Grupo Popular (4), acuerdan aprobar la propuesta presentada por el Sr. Alcalde-Presidente, en la forma en que aparece redactada y, quedando, en consecuencia, adoptados los acuerdos en ella propuestos.

Punto 4.- Aprobación de una nueva Ordenanza municipal, que regule la prestación de ayudas de urgencia y/o emergencia social.

Dictaminada la propuesta favorablemente en Comisión Informativa de Hacienda y Especial de Cuentas celebrada el pasado día 26 de septiembre de 2022, con el siguiente tenor literal:

VISTO *Que es de máximo interés para nuestro municipio la aprobación de una **Ordenanza municipal que regule la prestación de ayudas de urgencia y/o emergencia social**, con el objeto de establecer las bases para la tramitación y concesión de las distintas ayudas económicas individualizadas, en materia de Servicios Sociales, que otorga el Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación.*

VISTO *el informe jurídico de procedimiento sobre la Legislación aplicable y el procedimiento a seguir para la aprobación de la **Ordenanza municipal de prestaciones sociales de carácter económico para situaciones de especial necesidad y/o emergencia social en los servicios sociales**, de fecha 23 de febrero de 2022, con CSV IV7C6KC3HMZKITNZSQIEIMLTAE. Así como, el informe de Intervención de fecha 11 de agosto de 2022, con CSV IV7AUUP6ZJWZTCJ72JEU54R7MQ*

SIENDO *competencia del Pleno la aprobación de las ordenanzas de conformidad con lo establecido en el artículo 22 d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.*

Es por lo que PROPONGO AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO:

PRIMERO: *Aprobar provisionalmente la **Ordenanza municipal de prestaciones sociales de carácter económico para situaciones de especial necesidad y/o emergencia social en los servicios sociales**, de 4 de agosto de 2022, con CSV mGkUh+Awoo2viY6CVjTKhA==, que obra en el expediente.*

SEGUNDO: *Someter el acuerdo a información pública y audiencia de las personas interesadas por un plazo de treinta (30) días para la presentación de reclamaciones y sugerencias, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, para ello se procederá a publicar el presente Acuerdo en:*

- *Tablón de anuncios del Ayuntamiento, a través de la sede electrónica en la dirección <https://sede.bollullosdelamitacion.es/opencms/opencms/sede>*
- *Boletín Oficial de la Provincia.*
- *Portal de Transparencia, en la dirección <https://bollullosdelamitacion.org/bollullos-abierto/portal-transparencia-bollullos>*
- *En un diario de los de mayor difusión de la Provincia.*

TERCERO: *La resolución de todas las reclamaciones y sugerencias presentadas dentro del plazo y aprobación definitiva por el Pleno del Ayuntamiento, siendo que en el caso en el que no se presenten sugerencias o reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de Acuerdo Plenario.*

En Bollullos de la Mitación a fecha de la firma electrónica.

Finalmente, tras las intervenciones recogidas en videoacta, la Corporación por UNANIMIDAD de todos los miembros presentes en la sesión, por 16 votos a favor (8 Grupo Adelante, 4 Grupo Popular, 2 Grupo PSOE, 1 Cs y 1 Grupo Vox), acuerdan aprobar la propuesta presentada por el Sr.



Alcalde-Presidente, en la forma en que aparece redactada y, quedando, en consecuencia, adoptados los acuerdos en ella propuestos.

Punto 5.- Dar cuenta de las Resoluciones de Alcaldía y Comunicaciones Oficiales.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se dan cuenta al Pleno del listado de Decretos de Alcaldía desde la última sesión ordinaria, en concreto desde el nº 763/2022 a 1005/2022 ambas inclusive.

Seguidamente por parte de la Secretaria que suscribe se da cuenta de la Resolución núm. 1007/2022 de fecha 26/09/2022, por la que se declara desierto el expediente de contratación para la “concesión del servicio público de alumbrado exterior del Ayuntamiento de Bollullos de la Mitación”.

Los Miembros de la Corporación quedan enterados.

Punto 6.- Moción del Grupo Municipal Socialista relativa a los monitores de aulas infantil.

D^a Carmen María Ruiz Riego y D^a Rosario Ríos González, miembros del Grupo Municipal Socialista de este Ayuntamiento, cuyas demás circunstancias personales obran debidamente acreditadas en la Secretaría General del mismo, por medio del presente escrito y en virtud de lo establecido en la legislación vigente, con la debida consideración:

MOCIÓN MONITORES AULAS INFANTIL

Desde el Grupo Municipal Socialista, insistimos en la necesidad de un servicio imprescindible para la atención adecuada de menores que comienzan su periodo de escolarización.

Consideramos que es de especial interés para las familias y un mejor proceso de enseñanza y aprendizaje la figura de un/una monitor/monitora por colegio público en la etapa de educación infantil que realice funciones de apoyo y asistenciales no pedagógicas, y garanticen el cuidado y la higiene de los niños y las niñas que, en muchos casos, llegan a la escuela sin controlar todavía sus esfínteres por diversos motivos, estando los y las profesoras obligados a llamar a las familias, las cuales tienen que acudir al centro, lo que imposibilita la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esta situación, además de a las familias, provoca problemas, también, en los centros por las elevadas ratios de infantil y ser un/a profesor/a la que tiene que estar atendiendo a los niños, situación que ha sido comprobada en los centros de la localidad.

Esto comportaría un beneficio en el aula, dada la mejor atención educativa al alumnado, y en la familia, al no tener que acudir al centro, ya que el principal motivo de escolarización en edad no obligatoria es la conciliación familiar.

En nuestra localidad, además, aunque nunca ha existido la figura de monitor/a como tal, y como ocurre en otros pueblos del Aljarafe, si se ha ofrecido en anteriores cursos ayuda por parte del Ayuntamiento para solventar problemas derivados de la ley actual de escolarización. Es por ello que insistimos en la necesidad de implantar esta figura de forma permanente

Por todo ello, el Grupo Municipal Socialista propone al pleno la adopción de los siguientes

ACUERDOS:

1. Que se instaure la figura de monitor/a infantil de forma urgente en los colegios públicos de Bollullos de la Mitación con funciones de apoyo y asistenciales al profesorado, no pedagógicas, al menos durante el primer trimestre del curso 2022/2023.



2. *Que se tomen las medidas oportunas para llevar a cabo la propuesta.*
 3. *Que a partir de ahora esta medida se tenga en cuenta para futuros cursos escolares.*
- En Bollullos de la Mitación a 25 de septiembre de 2022. Fdo: Carmen M. Ruiz Riego y Rosario Ríos González.*

Finalmente, tras las intervenciones recogidas en videoacta, la Corporación por 8 votos en contra del grupo municipal Adelante, a favor 2 PSOE y 1 Cs y la abstención de 3 PP y 1 Vox, acuerdan no aprobar la moción presentada por el Grupo Municipal Socialista.

Punto 7.- Turno Urgente.

No hubo.

Punto 8.- Ruegos y Preguntas.

No hubo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Presidente levantó la sesión siendo las 12.42 del día de su comienzo, extendiéndose la presente acta, que firma el Sr. Presidente, conmigo la Secretaria General que DOY FE.

EL PRESIDENTE

Fdo. Fernando Soriano Gómez

LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Ana Miranda Castán