



PLAN DE IGUALDAD PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS.

2024-2028



**AYUNTAMIENTO DE
LOS GALLARDOS**

INDICE

1. FUNDAMENTACIÓN.....	3
2. MARCO JURÍDICO.....	6
3. FASES DE LA ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS...7	
FASE 1. Acuerdo entre la empresa y la representación sindical.	
FASE 2. Creación del Comité negociador de igualdad.	
FASE 3. Diagnóstico.	
FASE 4. Planificación y diseño.	
FASE 5. Implementación del plan.	
FASE 6. Evaluación.	
4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	11
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	12
5.1. Antecedentes.	
5.2. Marco normativo.	
5.2.1. Contenido de la auditoría retributiva.	
A) Diagnóstico de la situación retributiva	
B) Plan de actuación.	
5.3. Diagnóstico retributivo.	
5.3.1. Valoración de puestos.	
5.3.2. Registro retributivo	
6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
6.1. Objetivos generales.	
6.2. Objetivos específicos.	
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	25
7.1. Tipos de evaluación.	

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.....	29
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN O EVALUACIÓN DEL PLAN EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.....	31
10. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	32

1. FUNDAMENTACIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es mediante la implantación del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras del sector público está recogida en dos cuerpos legales; por un lado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que afecta directamente a la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos; por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a que implica a todas las Administraciones Públicas.

La **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado/a Público**, específicamente en el apartado 2 de su Disposición adicional 8ª, recoge el mandato general dirigido a las “*Administraciones Públicas*” para elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para los trabajadores dependientes de ellas. En esta ley, de manera expresa, se obliga a las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y por ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres; de igual modo, obliga a que el plan de igualdad elaborado y aprobado sea desarrollado en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal empleado.

El **Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 17.5** que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 85-2 que a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en los convenios colectivos.

El **Real Decreto 901/2020**, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y que entró en vigor el 14 de enero de 2021 tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

El **Ayuntamiento de Los Gallardos**, considera prioritarias las actuaciones encaminadas a lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

La finalidad del Ayuntamiento de Los Gallardos, es desarrollar una política de igualdad participativa y transversal, incorporando la perspectiva de género a todas sus acciones. El empuje político como motor de cambio es, indudablemente, un componente decisivo para la conquista de la igualdad real entre mujeres y hombres, lo que sigue siendo una prioridad de este Ayuntamiento. Esta preferencia emana del propio concepto de democracia y ciudadanía que

descansa sobre la idea de equidad como principio que establece que, todas las personas tienen igual valor e iguales derechos, y se convierte en el ideal que ha de estimular los cambios políticos que conduzcan a un modelo social basado en la Igualdad.

Desde la aprobación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres de la Provincia de Almería**, en 1998, se han dado pasos muy significativos en consonancia con los grandes avances en las políticas de igualdad que se vienen desarrollando desde todos los ámbitos europeos, estatales, autonómicos y locales. A pesar de los progresos alcanzados, persiste una desigualdad entre hombres y mujeres, pues nuestra sociedad está todavía empapada de estereotipos y roles de género. Por eso, es necesario seguir apoyando e impulsando medidas dirigidas a garantizar esa igualdad.

Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas y acciones adoptadas por una organización para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estos planes buscan eliminar la discriminación de género, fomentar la igualdad salarial, y crear un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.

Para que una sociedad sea democrática e igualitaria, se ha de tener en cuenta la situación y las necesidades de ambos sexos, pues sólo así se pueden cambiar las estructuras sociopolíticas, adoptando como competencia municipal la transversalidad de género de una forma participativa y realista.

Es nuestra responsabilidad velar y aunar esfuerzos para alcanzar esta igualdad real entre mujeres y hombres, pero para ello es imprescindible, entre otros aspectos, realizar acciones concretas ligadas a las necesidades del territorio y su ciudadanía, además de contar con presupuestos económicos adecuados a la realidad social.

La primera decisión que se ha de tomar a la hora de elaborar unas medidas ante la igualdad y el cambio es **COMPROMETERSE** respecto a qué tipo de trabajo vamos a realizar.

Con la evaluación de los resultados que se desprenda de este Plan y las nuevas aportaciones y estudios sobre la situación del municipio, es posible hacer establecer unas acciones personalizadas, adaptado a una realidad concreta, con sus características, medios y recursos, con el fin de aplicar políticas con perspectiva de género en todas las áreas del ayuntamiento y del municipio.

Se establece que el plan de igualdad se definirá de acuerdo con un diagnóstico previo, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y referirse al menos a los siguientes temas:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán tener, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el **Real Decreto** 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El compromiso del Ayuntamiento de Los Gallardos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido continuo, con la creación de una Comisión de Igualdad Municipal creado en octubre de 2015, así como del Centro Municipal de Información a la Mujer que se encuentra en funcionamiento desde mayo de 2020.

Se elabora el Plan de igualdad de empresa que se presenta en este documento y que se dirige a alcanzar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos:

Ámbito personal: El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos se aplicará a la totalidad del personal independientemente de la modalidad contractual (laboral y/o estatutaria) que las vincule con el Ayuntamiento.

Ámbito territorial: El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos es de ámbito municipal e implica a todos los centros de trabajo de la entidad.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de cuatro años desde su aprobación en Pleno del Ayuntamiento según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

2. MARCO JURÍDICO

El principio de igualdad formal se recoge en el artículo 14 de la Constitución de 1978: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Es un eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual, desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia. Además, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, ha desempeñado un papel primordial las instituciones internacionales como las Naciones Unidas entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades son objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros. En el ámbito nacional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), viene a dar respuesta a la obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias en materia de igualdad, a saber:

- Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. La finalidad esencial de la norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como la supresión de toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; la dimensión de esta norma es transversal, lo que quiere decir que afecta e influye en todos los ámbitos de la vida, y que podemos especificar en civil, laboral, social, económica y política entre muchas otras.

La Ley de Igualdad recoge importantes medidas que se refieren al empleo y conciliación, así como a otros aspectos esenciales como son la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible. La ley, viene además a asegurar que se produzca una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de los poderes públicos, además de los consejos de administración en las propias empresas, así como en la normativa del régimen electoral.

Entramos en un nuevo ritmo de trabajo para la consecución del objetivo, ya que la propia ley incorpora tanto la persecución como la sanción en caso de infracciones por discriminación, y emana de entre todo ello el carácter necesariamente preventivo para que no se produzcan tales

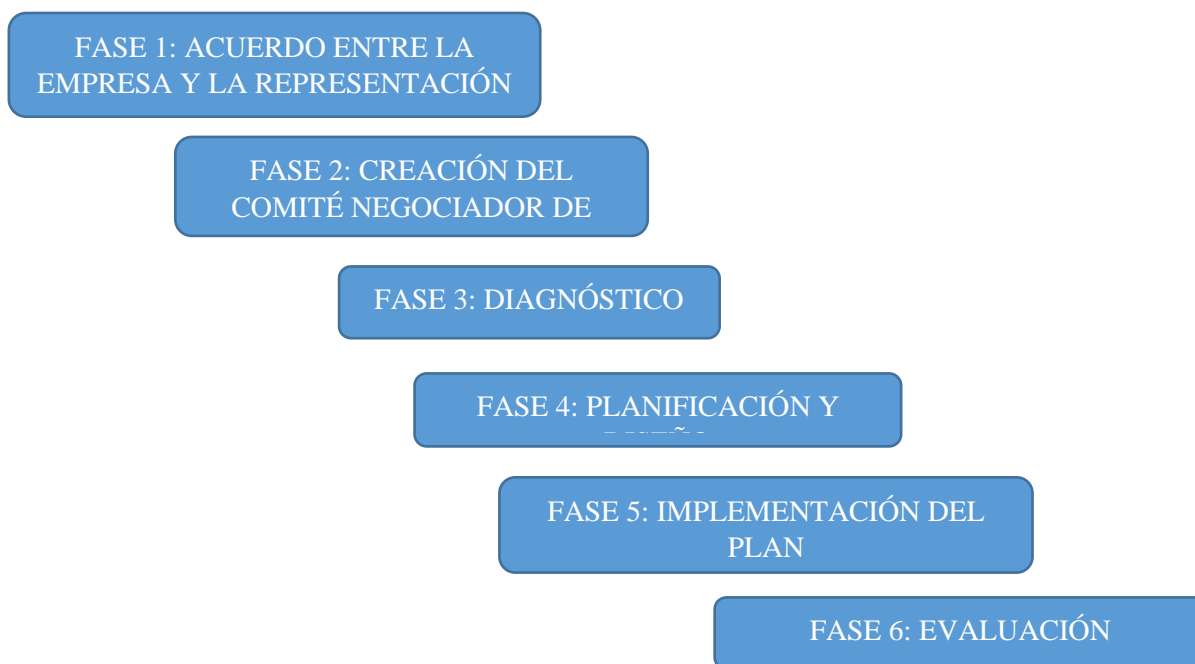
conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido. La Ley, posee “**vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres**”, y define el principio de transversalidad, los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y busca la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida.

Así, en España, a partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978 y de la creación del Instituto de la Mujer en 1983 se inició un proceso de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades acordes con las recomendaciones internacionales tanto de Naciones Unidas como de la Unión Europea basadas, fundamentalmente, en las líneas establecidas en las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

Otra fuente de interés ha sido el desarrollo legislativo que, en las distintas Comunidades Autónomas del territorio español, ha servido de aproximación legal a la actual configuración normativa que establece la Ley Orgánica para la Igualdad (LOI). Con ello, lo que se quiere poner de manifiesto es que si bien todo este acervo es útil y necesario para conocer el camino recorrido y los antecedentes de la actual regulación, la LOI ha marcado un antes y un después, en España, en el desarrollo constitucional del principio de igualdad, a la hora de implementar medidas o planes de igualdad, y por tanto, diagnosticar, diseñar y evaluar, se deberá estar a lo especificado en la LOI y, en lo no especificado, a la voluntad o espíritu de la norma, es decir su objeto: hacer efectiva, real, la igualdad de oportunidades, de derechos y de trato de mujeres y hombres.

3. FASES DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DEL AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS.

En base a lo establecido en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las pautas o pasos a seguir para la elaboración e implementación del Plan de Igualdad son los siguientes:



FASE 1. ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL.

En esta fase se adquiere un compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización por parte de los/as representantes políticos del Ayuntamiento, lo que supone:

- Reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.
- Incluir este principio en los objetivos de la política del Ayuntamiento y de las Empresas Municipales, en particular en la política de gestión de Recursos Humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad, así como la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

FASE 2: CREACIÓN DEL COMITÉ NEGOCIADOR DE IGUALDAD.

Previa a la elaboración del Plan de igualdad para sus empleados y empleadas, el Ayuntamiento de Los Gallardos y la representación legal del personal² ratificaron la **constitución del Comité negociador de igualdad** y aprobaron el compromiso de la entidad para la realización, ejecución y evaluación de su Plan de Igualdad. Con ello, se adquirió la responsabilidad de integrar como principio básico y transversal, tanto en los objetivos del Ayuntamiento como en la gestión de sus recursos humanos, el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El **Comité Negociador de Igualdad de Oportunidades** o equipo de trabajo está conformada de forma paritaria por el Ayuntamiento y la representación sindical:

Por una parte, la representación de la empresa

- Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde.
- Isabel Esther González Alarcón, Concejala de Igualdad.
- Soraya Antonia Ramírez Cañadas, Agente de Igualdad del CMIM.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Isabel María Pérez Martínez, CCOO
- José Antonio Rodríguez Cazorla, enlace CCOO

Esta Comité impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad
- Apoyar y/o realizar de su seguimiento y evaluación
- Priorizar las acciones a ejecutar.
- Definir claramente la calendarización de las acciones del Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes otras deberán realizarse secuencialmente y algunas se desarrollarán paralelamente.
- Adjudicar las acciones a cada departamento y personas responsables, asegurando la

integración de estas acciones en sus actividades habituales.

- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores especificados para cada acción.
- Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, según se requiera, si se identifican nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución en el seguimiento de este. Se asegura así la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución. Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.

FASE 3: DIAGNÓSTICO

En esta fase se ha elaborado un diagnóstico de la realidad del Ayuntamiento en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (situación de los empleados y empleadas) para poder diseñar el presente Plan.

Aspectos analizados en el diagnóstico:

ANÁLISIS CUANTITATIVO

- Características generales de la empresa (Ayuntamiento de Los Gallardos como organismo empleador)
- Características de la representación legal de la plantilla
- Estructura de la plantilla y segregación laboral
- Promoción comunicación
- Formación
- Clasificación de los puestos/retribución
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Salud laboral
- Acoso

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Datos de opinión sobre discriminación
- Análisis de la formación
- Análisis de la promoción
- Análisis de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Análisis de las propuestas planteadas por las personas encuestadas

ANÁLISIS CUALITATIVO

- Entrevistas realizadas al personal directivo.
- Entrevistas realizadas a los/as representantes legales de la plantilla.

FASE 4: PLANIFICACIÓN Y DISEÑO.

Es el proceso de diseño de las medias y políticas de igualdad en la organización en base a los resultados del diagnóstico. Consiste en la definición de objetivos y de medidas concretas a incorporar. Esta fase se recoge en el Artículo 45.1. de la LOI Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Artículo 46.1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se elabora un marco de acción que contiene el desarrollo del plan, éste contempla:

- Los objetivos generales
- Los objetivos específicos por área.
- Estrategias o acciones a desarrollar por áreas establecidas.
- Sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos

FASE 5: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Una vez aprobado el plan de igualdad, la organización es la responsable de su puesta en marcha, garantizando la disponibilidad de todos los recursos necesarios para ello. Es la fase de ejecución del plan, una vez aprobado.

El Artículo 45. 1. Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Elementos clave:

El Ayuntamiento es el encargado de desarrollar el Plan y de dotar los recursos necesarios: personales, económicos, técnicos, etc.

- Se encomienda el seguimiento de su ejecución al Comité de Igualdad o a quien o quienes, en su caso asumieran esas funciones.
- La información al personal de la organización de las medidas puestas en marcha y su divulgación, es esencial para su adecuada ejecución.
- La información pública [hacia el exterior] también es un elemento importante para dar a conocer la política de calidad del Consistorio.
- La formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a todo el personal de la organización y especialmente a las personas encargadas de su implementación y seguimiento es casi una medida imprescindible en todo plan de igualdad.

FASE 6: EVALUACIÓN.

La evaluación se entenderá como un proceso encaminado a comprobar la viabilidad del plan y su efectividad [si los objetivos pretendidos se han alcanzado a través de las acciones o medidas ejecutadas. El Artículo 46.1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad

a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tras la evaluación se recomienda la replanificación o puesta en marcha de un plan de mejora, como ya se ha indicado anteriormente, el Comité de Igualdad será el encargado del seguimiento del Plan. Esta función podrá ser encargada a una empresa externa a la que se le confíe la auditoría correspondiente. La metodología de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se adaptará a las necesidades y realidad de la organización y se basa en:

- El seguimiento realizado de manera periódica.
- Una evaluación anual, integrando los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- La calendarización de cada proceso está relacionada con el otro.
- La realización del seguimiento debe de hacerse regularmente a lo largo de la ejecución del Plan. Una vez finalizada la ejecución se realizará la evaluación final, integrando en la evaluación las nuevas acciones que se puedan emprender o proponiendo un plan de mejora.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.

A partir del análisis realizado en el Diagnóstico previo a la elaboración del Plan de igualdad con la información sobre las características de plantilla, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación del Ayuntamiento de Los Gallardos en materia de igualdad. A continuación, se resaltan las fortalezas y oportunidades para implementar el Plan de Igualdad, así como las áreas de mejora que se desprenden de los resultados del Diagnóstico.

Las **fortalezas** del Ayuntamiento se constituyen como **oportunidades** para la implantación del próximo Plan de Igualdad, estas son:

- Concejalía de Igualdad y un Centro de Información a la Mujer que trabaja sobre políticas de igualdad entre mujeres y hombres promoviendo e impulsando programas y acciones que favorezcan la participación de las mujeres en todos los ámbitos.
- Compromiso de la Corporación.

Respecto a los indicadores más significativos, se destacan los siguientes:

- En la plantilla del Ayuntamiento de Los Gallardos predominan más mujeres que hombres: 64.71% son mujeres frente al 35.29% que son hombres.
- El 41.18% de las trabajadoras y el 11.76% de los trabajadores tienen menos de 45 años, el 23.53% de las trabajadoras y el 23.53% de los trabajadores tienen más de 45 años.
- Se observa un nivel educativo superior de las mujeres en relación con el de los hombres.
- Haber constituido y puesto en marcha un Comité Negociador de Igualdad y contar con el compromiso personal y político de las personas que la conforman. Además, la Comisión cuenta con formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- La distribución de la plantilla por sexo en las diferentes áreas en porcentajes queda de la siguiente forma:
 - o Siendo el 23.53% perteneciente a Administración General: 17.65% mujeres y 5.88% hombres.

- 17.65% Salud, Cultura y Deporte: 100% mujeres.
 - 5.88% área de Educación: 100% mujeres.
 - 29.41% Servicios Municipales: 17.65% mujeres y 11.46% hombres.
 - 17.65% Seguridad Ciudadana: 5.88% mujeres y 11.77% hombres.
 - 5.88% Urbanismo: 100% hombres.
- Según los datos suministrados por el Ayuntamiento de Los Gallardos, ninguna persona de la plantilla tiene responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de personas mayores o de personas con enfermedades crónicas o con discapacidad.
 - La flexibilización del horario de trabajo es, actualmente, una posibilidad para el personal de algunas áreas de trabajo, pero no está regularizada para todas ellas de manera que todo el personal puede acceder a esta medida de conciliación.
 - Toda la formación impartida se realizó dentro de la jornada laboral y además de manera equilibrada en ambos sexos, tanto en participación como en duración de las formaciones.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

1.- ANTECEDENTES

2.- MARCO NORMATIVO

2.1.- CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

2.1.1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

2.1.2.- PLAN DE ACTUACIÓN

3.- DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

3.1 VALORACIÓN DE PUESTOS

3.2 REGISTRO RETRIBUTIVO

En fecha 08/03/2024 se recibe escrito del Ayuntamiento de Los Gallardos mediante el que se solicita auditoria retributiva del personal del Ayuntamiento.

5.1. ANTECEDENTES

Desde esta Sección de Asesoramiento en materia de RR.HH., se asesora y participa en la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento, y son los datos utilizados en esta elaboración los que sirven de base para realizar la presente auditoria retributiva.

En ese proceso se llevó a cabo el análisis del contenido de los puestos de trabajo, destacando especialmente las tareas, el perfil del puesto y la valoración económica del mismo, donde las tareas se han reconvertido en funciones y a estas funciones se le han asignado puntos, todo ello conforme a lo previsto en la metodología prevista. (Normativa Técnica aprobada en su día).

Del proceso de elaboración de la R.P.T., se obtuvo el Organigrama de la Entidad como la representación gráfica de la estructura de la organización; también se obtuvo el Catalogo de Funciones a partir de un Cuestionario completado por el titular del puesto y supervisado por el superior jerárquico con el que la Comisión Técnica realizó una labor de análisis del contenido de los puestos de trabajo, destacando especialmente las tareas, el perfil del puesto y la

valoración económica del mismo, donde las tareas se han reconvertido en funciones y a estas funciones se le han asignado puntos.

El catálogo refleja el contenido de cada puesto de trabajo y su elaboración garantiza un proceso objetivo, donde se analiza el puesto y no el trabajador, especificando las principales funciones y responsabilidades inherentes al puesto.

Por Acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Los Gallardos, (14 de septiembre de 2022), se aprueban los siguientes documentos:

- Organigrama de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.
- Catálogo de funciones de todos los puestos de trabajo.
- Valoración de las funciones de los puestos de trabajo.
- Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.). (B.O.P. 07/10/2022).

Una vez dotado el Ayuntamiento de los instrumentos necesarios para la ordenación del personal, mediante Decreto de la Alcaldía se llevan a cabo las adscripciones de personal necesarias en cada puesto.

5.2. MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica 3/2007 regula el principio de igualdad en el empleo público en su Título V, Capítulo I. Esta parte del marco normativo establece los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, de forma específica, el deber de las Administraciones de establecer medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva por razón de sexo.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, extiende su ámbito de aplicación a las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y realiza una mención expresa para aplicar lo dispuesto en la disposición normativa al personal laboral de las Administraciones públicas.

En esta misma línea, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, fija, como uno de los fundamentos de su actuación, la igualdad de trato entre mujeres y hombres y obliga a las Administraciones públicas a elaborar y aplicar planes de igualdad y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, (Disposición adicional séptima).

En base al artículo 7 del R.D. 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

5.2.1.- CONTENIDO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

A) DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 8 del R.D. 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Los Gallardos debe incluir lo siguiente:

a) Realización del *diagnóstico de la situación retributiva* en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

En cumplimiento de lo previsto en la Disposición adicional tercera y en la Disposición final primera, del R.D. 902/2020, se publica la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género, así como una Herramienta de Registro Retributivo IR y su correspondiente Guía de uso; y la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo con su Guía de uso.

Todo ello realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT) y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 4 y 8.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

B) PLAN DE ACTUACIÓN

De acuerdo con el artículo 8 del R.D. 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva del Ayuntamiento de Los Gallardos, también debe incluir:

b) *un plan de actuación* para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

5.3. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

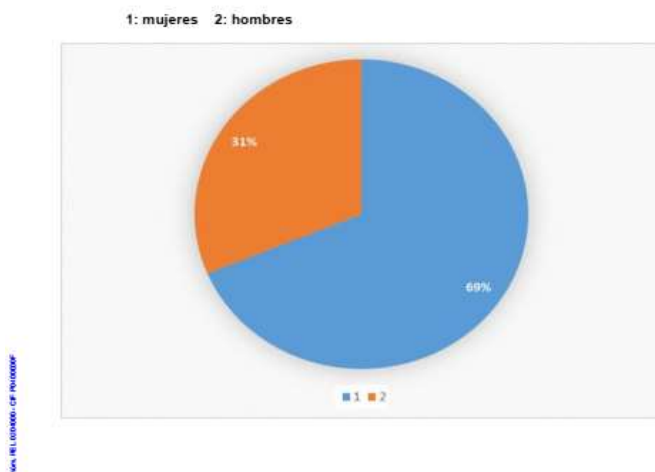
5.3.1 VALORACIÓN DE PUESTOS

El presente estudio se extiende a la Administración municipal del Ayuntamiento de Los Gallardos. El análisis pretende realizar un diagnóstico de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En concreto, el análisis de esta Administración municipal incluye las Áreas municipales siguientes (recogidas en el Organigrama):

Área de Administración
Área de Salud, Cultura y Deporte
Área de Educación
Área de Servicios municipales
Área de Seguridad Ciudadana
Área de Urbanismo

Gráfico 1. Estructura de personal por sexo.



Área de Asistencia a Municipios
Sección de Asesoramiento en materia de RR.HH.
C/ Rambla Alfareros Nº 21, 04071 Almería
Tel. 950 21 1801/02/03/18
www.dipalme.org correo: asesorarrhh@dipalme.org

La estructura y organización del personal al servicio de las Administraciones municipales atiende a los grupos de titulación que dan acceso a la plaza correspondiente en la Administración pública. En este sentido, uno de los sistemas de clasificación lo constituyen los grupos de clasificación profesional establecidos normativamente para los/as funcionarios/as de carrera, según lo fijado por el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y a los que quedan vinculados los diversos cuerpos y escalas de funcionarios/as. *Por lo que respecta al personal laboral del Ayuntamiento, se tienen en cuenta los mismos principios de ordenación y clasificación fijados para el personal funcionario.*

La asignación de niveles en las Administraciones públicas presupone una clasificación de los puestos de trabajo que, en el caso de las Administraciones locales, dan cuenta de la especialización, la responsabilidad, la competencia y mando, así como de la complejidad territorial y funcional exigida para el ejercicio de funciones.

Lista de Puestos Valorados

Título del Puesto	Convenio de Aplicación
SECRETARIO/A INTERVENTOR/A	LPGE
TECNICO/A AUXILIAR ADTVO	LPGE
AUXILIAR ADTVO	LPGE
TECNICO DROGODEPENDENCIAS	LPGE
PROMOTOR CULTURAL	LPGE
AGENTE INNOVACION TECNOLOGICA	LPGE
CONSERJE COLEGIO	LPGE
ENCARGADO PERSONAL OFICIOS	LPGE
OFICIAL SERVICIOS MULTIPLES	LPGE
ENCARGADO PERSONAL LIMPIEZA	LPGE
PERSONAL LIMPIEZA	LPGE
POLICIA LOCAL	LPGE
TECNICO URBANISMO	LPGE

Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

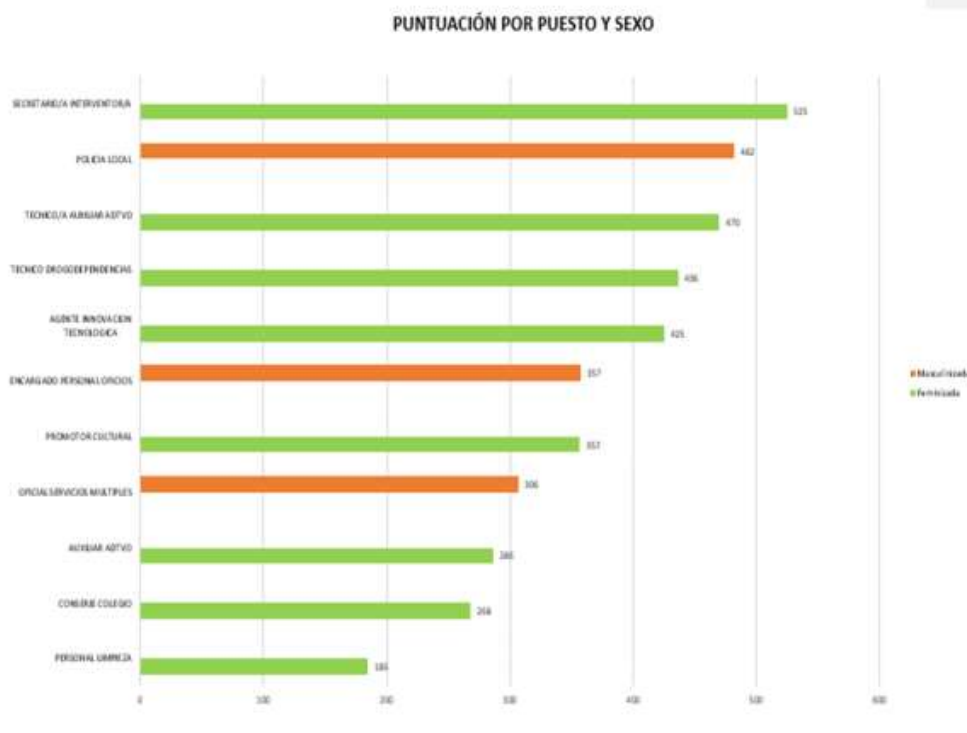
- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos en la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo que da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En el siguiente gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos, agrupando los puestos de igual valor. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

Hay que tener en cuenta que principalmente, existe sólo un puesto de trabajo de cada una de las distintas categorías profesionales, y están ocupados en su mayoría por mujeres; de ahí que el gráfico refleje una mayor feminización de los puestos.



Análisis por grupos y subgrupos de titulación

SUBGRUPO A1

Secretaría/intervención

Solamente hay una empleada con esta clasificación (Secretaria/Intervención)

SUBGRUPO A2

Técnico drog.

Solamente hay una empleada con esta clasificación

SUBGRUPO C1

Policía Local/Agente innovación tecnológica

No se observan diferencias significativas entre los empleados y las empleadas de estos colectivos. Las divergencias retributivas son atribuibles a la especial dificultad de los puestos de Policía Local, así como a la extensión de la jornada laboral; en relación al puesto de Agente de innovación tecnológica.

SUBGRUPO C2

Auxiliar administrativo /Promotor cultural / Encargado de personal de Oficinos/Oficial de servicios múltiples.

No se observan diferencias significativas entre los empleados y las empleadas de estos colectivos, y las que se identifican, son achacables a complementos salariales que no tienen relación con la actividad intrínseca de los puestos de trabajo.

AGRUPACIONES PROFESIONALES

Conserje/ personal limpieza

No se observan diferencias significativas entre los empleados y las empleadas de estos colectivos, y las que se identifican, son achacables a complementos salariales que no tienen relación con la actividad intrínseca de los puestos de trabajo.

Atendiendo a los diferentes grupos que integran esta variable (Grupos de Clasificación), la tónica general es el equilibrio retributivo que en ellos se guarda.

5.3.2 REGISTRO RETRIBUTIVO

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, señala la utilización de dos medidas de tendencia central para la realización del análisis retributivo: la media(promedio) y la mediana.

En particular, se refiere a ellas indicando que el registro retributivo debe de incluir, convenientemente desglosadas por sexo, la media (1) aritmética y la mediana de lo realmente percibido por los salarios y los complementos salariales en el desempeño de cada puesto de trabajo. En el caso del Ayuntamiento de Los Gallardos estos aspectos se hayan referenciados a las retribuciones básicas y complementarias de sus empleados/as públicos/as, y a los sistemas de clasificación que la normativa sobre empleo público tiene establecidos.

En cuanto a los conceptos retributivos, el personal laboral del Ayuntamiento de Los Gallardos tiene equiparada su estructura retributiva a la estructura retributiva del personal funcionario.

- (1) *Comentado [PMJI]:* Media y Mediana. La media se calcula mediante la suma de cada uno de los conceptos retributivos considerados en el análisis dividida por el número de casos (mujeres y hombres) incluidos en el estudio. La mediana es una medida de tendencia central que permite calcular el valor de cada uno de los complementos salariales y que deja por encima y debajo del mismo, el 50% de los casos (mujeres y hombres)

Atendiendo al contenido de las disposiciones normativas que en este ámbito se establecen y, esencialmente, a los criterios legales definidos por el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, los conceptos retributivos en los que se fundamenta la realización del presente estudio son:

a) *Sueldo* (Fijado en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado).

El sueldo se fija en función del grupo de titulación y, en consecuencia, de las exigencias y/o especialidades formativas que son precisas para acceder al desempeño de actividades profesionales en las Administraciones públicas.

La inclusión de este concepto retributivo en el diagnóstico retributivo tiene su razón de ser en las funciones genéricas que son asignadas para cada uno de los grupos de titulación.

b) *Trienios* (antigüedad). Retribuyen la antigüedad y la permanencia en el ejercicio de actividades públicas.

c) *Complemento de destino*. Establecido en función del nivel del puesto de trabajo, la asignación del nivel se realiza en función de las características y las responsabilidades que definen el ejercicio del puesto. Para efectuar una adecuada clasificación de los puestos de trabajo en relación con el nivel, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, (artículo 3) ha considerado los criterios de especialización, responsabilidad, complejidad funcional y territorial, competencia y mando.

d) *Complemento específico*. Este concepto retributivo retribuye las condiciones y características particulares de los puestos. El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril (Artículo 4), establece que se fijará en atención a su dificultad técnica, la dedicación que de ellos se requiere, su posible incompatibilidad para el ejercicio y desarrollo de otras funciones dentro y fuera del ámbito de la Administración pública, el nivel de responsabilidad exigido, y la peligrosidad o penosidad con la que se desarrollan las tareas asignadas a los mismos.

IMPORTES EFECTIVOS. Para este cálculo, se han considerado las retribuciones (Sueldo Base, Complemento de Destino, Complemento Específico y Antigüedad), de todos los puestos del Ayuntamiento, durante el periodo de referencia.

Tabla 1. Promedios

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS - NIF: Inicio
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL. SAL. Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib. Ef
TOTAL			-8%	-4%	21%	-8%	12%	5%		5%
Hombre	5	5	748	479	1.002	24	1.504	2.282	0	2.282
Mujer	12	12	810	496	796	26	1.320	2.130	0	2.130

En la anterior tabla se proporcionan los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla y la diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

Tabla 2.- Medianas

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS - NIF: Inicio
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-23 fecha inicio
 31-12-23 fecha fin

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	C. DESTINO	C. ESPECIFICO	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL. SAL. Ef	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL Retrib. Ef
TOTAL			0%	0%	33%	0%	23%	15%	15%
Hombre	5	5	703	463	1.032	21	1.516	2.219	2.219
Mujer	12	12	703	463	694	21	1.172	1.881	1.881

MAY. REL. 01/01/2020 - EF. 20/04/2020

En esta tabla se proporcionan las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla y la diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

Esencialmente, el análisis debe justificar las diferencias observables, de acuerdo con el artículo 6.b del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que determina su procedencia "...cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento."

En todos los casos, las diferencias porcentuales que se reflejan han de interpretarse como a favor del colectivo de los hombres cuando son positivas, y a favor del colectivo de mujeres cuando son negativas, siguiendo el formato de Registro Retributivo establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad (art. 5.5. del R.D. 902/2020).

Se recogen ciertas diferencias retributivas favorables a los hombres que se hallan reflejadas solamente por el Complemento Específico percibido. En este caso el promedio (la media) y la mediana se muestra superior al colectivo de hombres en un 21% y un 33% respectivamente,

aunque es preciso argumentar la diversa variedad de funciones y de puestos que de forma objetiva pueden justificar dicha diferencia. No obstante, se pone de manifiesto la percepción del mismo Complemento Específico por el puesto de trabajo desempeñado, independientemente de que esté ocupado por mujeres o por hombres. En el resto de conceptos retributivos los resultados de la media se muestran favorables a las mujeres.

Como conclusión:

Salario Base: este elemento retributivo sirve de base para la clasificación de los empleados/as públicos/as en cinco grupos, atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, asignando una cuantía concreta para cada uno de ellos.

A raíz de lo señalado, no se reflejan diferencias retributivas entre los puestos de trabajo clasificados en el grupo de titulación correspondiente.

Complemento de Destino: En relación con el devengo de este complemento retributivo es importante señalar que tiene un carácter objetivo y generalizado, ya que se asigna al puesto de trabajo a través del nivel consignado en las relaciones de puestos de trabajo, y no a la persona que lo ocupa.

Del mismo modo, también cumple una doble función al señalar, de un lado, la posición jerárquica dentro de la estructura orgánica del puesto de trabajo que desempeña el empleado/a público/a; y, de otro, la carrera administrativa que el empleado o empleada puede recorrer y que puede incidir en las retribuciones que por este complemento percibe el mismo.

Es este sentido, simplemente señalar que el/la empleado/a público/a puede consolidar un grado personal, y la retribución correspondiente, superior al que le correspondería de acuerdo con el nivel asignado al puesto que efectivamente desempeña. No existen puestos de trabajo con la misma denominación que tengan asignados niveles de complementos de destino diferentes.

Complemento Específico: Este complemento retributivo adquiere una especial importancia en la estructura retributiva del personal municipal, dado el notable impacto sobre las retribuciones totales que perciben. El complemento específico, en principio, no está pensado para que adquiera un carácter general, ya que retribuye condiciones particulares y específicas de los puestos de trabajo (dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad), por lo que requiere prestar especial atención a las funciones objetivamente asignadas a cada uno de los puestos de trabajo.

La identificación y concurrencia de estas condiciones en los distintos puestos a los que se asigna este complemento, así como el grado e intensidad en la que se manifiestan a la hora de su desempeño, se encuentran objetivadas a través de la correspondiente valoración de cada uno de ellos. (RPT)

Y las diferencias que en este complemento específico se dan a favor de los hombres, mayormente por efectos de los puestos de Policía, servicio claramente masculinizado; y por la presencia del puesto de Encargado y Oficial de Servicios también ocupados por hombres.

El estudio realizado, a partir de los datos de la Relación de Puestos de Trabajo, no refleja diferencias entre mujeres y hombres en aquellos conceptos retributivos atribuibles a la naturaleza y características de las funciones que en los puestos se realizan.

Área de Asistencia a Municipios

Sección de Asesoramiento en materia de RR.HH.

C/ Rambla Alfareros Nº 21, 04071 Almería

Tel. 950 211801/02/03/18

www.dipalme.org correo: asesorarrhh@dipalme.org

6. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Objetivos generales.

- ✓ Prevenir posibles desequilibrios futuros en materia de igualdad.
- ✓ Incorporar al enfoque de género en la política de selección de personal para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, potenciando la presencia equilibrada en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- ✓ Establecer medidas y mecanismos para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades en hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la clasificación profesional.
- ✓ Apoyar la integración de la perspectiva de género en la planificación y desarrollo de los programas de formación y en cumplimiento de principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.
- ✓ Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares.
- ✓ Sensibilizar, formar e informar a toda la plantilla, especialmente al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares y reparto equilibrado de tareas como un derecho y un deber.
- ✓ Adoptar medidas transversales concretas, que potencien la modificación de la cultura en materia de igualdad.
- ✓ Promover la revisión de los documentos de comunicación y publicidad, eliminando cualquier elemento sexista y establecer normativas para el uso no sexista del lenguaje y la imagen, así como la formación sensibilización del personal al respecto.
- ✓ Mejorar la percepción por parte de los/as trabajadores/as sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación, sensibilización y formación a todos los niveles organizativos.
- ✓ Incluir la perspectiva de género en las medidas de salud laboral, así como en el plan de riesgos laborales.

- ✓ Promover las conductas que eviten cualquier tipo de acoso en la empresa, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

6.2 Objetivos específicos.

- ✓ **Área de compromiso con la igualdad.**

Objetivo. Fortalecer el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.

Acción. Actuaciones de difusión, información y sensibilización para asegurar que la plantilla actual y futura conocen, comparten y se implican con el compromiso de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- ✓ **Área de acceso al empleo y promoción laboral.**

Objetivo. Promover condiciones laborales igualitarias para toda la plantilla, asegurando que los procesos definidos se aplican desde la igualdad de oportunidades.

Acción. Acciones formativas sobre gestión de recursos humanos en igualdad de oportunidades a los mandos intermedios con personal a su cargo y a los puestos directivos superiores.

- ✓ **Área de retribución salarial y clasificación de los puestos de trabajo.**

Objetivo. Garantizar la igualdad retributiva.

Acción. En la plantilla del Ayuntamiento no se han observado desigualdades en las retribuciones, de igual forma se revisará la trayectoria profesional y niveles retributivos de las personas empleadas, asegurando la equidad retributiva entre hombres y mujeres.

- ✓ **Área de formación**

Objetivos.

- Formar en materia específica de género para contribuir a su sensibilización.
- Establecer medidas que faciliten el acceso a la formación de manera igualitaria a hombres y a mujeres.

Acciones.

- Información y difusión entre toda la plantilla municipal de la normativa vigente en igualdad.
- Implementación de sesiones informativas-formativas para la plantilla sobre el Plan de Igualdad, su desarrollo, seguimiento y evaluación.

✓ **Área de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar**

Objetivos.

- Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal
- Establecer formas de adaptación de la jornada laboral a las necesidades de la plantilla.
- Aplicar las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación.

Acciones.

- Ampliación de la flexibilización horaria de acuerdo con las necesidades del personal.
- Diseño de medidas de conciliación adaptadas a las necesidades reales.
- Difusión de opciones de teletrabajo para facilitar que la jornada laboral se desempeñe fuera de las instalaciones del Ayuntamiento.

✓ **Área de comunicación**

Objetivo. Fomentar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos.

Acción. Información y aprendizaje sobre la utilización del lenguaje no sexista en la redacción de informes, expedientes o cualquier información de carácter administrativo.

✓ **Área de salud laboral**

Objetivos.

- Implantar medidas de apoyo para trabajadores/as con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- Implantar medidas para trabajar con las víctimas de Violencia de Género.
- Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales tenga en cuenta la perspectiva de género.

Acciones.

- Impulsar medidas de apoyo tales como programas de empleo y formación de estos colectivos.
- Información a la plantilla para que conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y los programas de ayudas de las distintas Administraciones Públicas.
- Fomentar la aplicación del protocolo de protección de las Víctimas de Violencia de Género a las trabajadoras del Ayuntamiento en caso de necesidad.
- Revisión de los protocolos y herramientas de gestión de la prevención vigentes a los efectos de integrar la perspectiva de género en las mismas si fuese necesario.

✓ **Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

Objetivos.

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.
- Prevenir, detectar, corregir y sancionar comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, que tengan como propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Acciones.

- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando las medidas necesarias para ello.
- Denunciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo llevadas a cabo en el entorno laboral en el caso de que sea necesario y además informar a toda la plantilla de los hechos.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

- **¿Quién realizará el seguimiento y la evaluación del Plan?**

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos, con el apoyo de la persona responsable de la realización del Plan, es la encargada de la evaluación y seguimiento. Para la realización del seguimiento y evaluación, la Comisión Negociadora debe contar con el apoyo de los responsables políticos y con la participación de las áreas y concejalías y las personas responsables de la ejecución de cada acción del Plan.

- **¿Cuándo se realizará el seguimiento y la evaluación del plan?**

El sistema de seguimiento se aplicará regularmente teniendo un periodo de tiempo prudencial, por ejemplo, anual, hasta el fin de la ejecución del Plan y una vez finalizado el Plan se realizará la evaluación de este.

- **Objetivos de la evaluación**

- Conocer el proceso de desarrollo del plan en cada una de las áreas de actuación, permitiendo un ajuste y adaptación constante.
- Comprobar el grado de ejecución de las actuaciones indicándonos la idoneidad y utilidad de las mismas.
- Conocer el impacto producido en la situación de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y las empresas municipales.

7.1 TIPOS DE EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad se encargará de la elaboración, puesta en marcha, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos. Para ello, se realizarán las siguientes actuaciones:

- **Seguimiento:** se realizará de manera continua para asegurar la buena realización del Plan. La comisión se convocará cada 6 meses.
- **Evaluación de proceso o intermedia:** se realizará de manera puntual, una vez al año, para comprobar que se están cumpliendo con los objetivos propuestos.
- **Evaluación final o de impacto:** al finalizar el Plan, se realizará esta evaluación para comprobar su impacto real, es decir, esta actuación se llevará a cabo en el año 2027.

MODELOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Fecha de realización:
Período de seguimiento:
Cumplimentada por:

En representación del Departamento de RR.HH

En representación del Comité permanente de Igualdad.

Descripción del Plan de Igualdad y resultados obtenidos durante el semestre al que se está aplicando el sistema de seguimiento.				
Nombre Acción Plan de Igualdad				
Nivel de ejecución de la Acción		<input type="radio"/> Sin empezar <input type="radio"/> Bajo <input type="radio"/> Medio <input type="radio"/> Alto <input type="radio"/> Finalizado		
Actuaciones ejecutadas para el semestre de seguimiento				
Nº de mujeres participantes en la acción				
Nº de hombres participantes en la acción				
	Sí, ha aumentado	No, se mantiene igual	No, ha disminuido	OTROS
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos reclutamiento?				
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de selección?				
¿Ha aumentado el número de mujeres contratadas?				
¿Han aumentado los ascensos en mujeres?				
¿Han aumentado las promociones horizontales de mujeres?				
¿Ha aumentado el número de mujeres en formación continua?				
¿Ha aumentado el número de mujeres y hombres que han recibido información sobre acoso sexual?				

REPETIR ESTA TABLA PARA CADA UNA DE LAS ACCIONES DEL PLAN.

	Manual de empresa	Convenio colectivo	Folletos informativos	Circulares	Publicidad externa	Web	Otras vías (especificar)
¿Se ha informado por escrito a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?							
¿Se ha formalizado por escrito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?							
<p>¿Se está aplicando periódicamente y en las fechas previstas el sistema de seguimiento incluido dentro del plan de igualdad?</p> <p> <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No </p>							
<p>Si la respuesta anterior ha sido negativa, indica la razón:</p>							
<p>Aclaraciones, observaciones y comentarios sobre los datos de la ficha.</p>							

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, REVISIÓN O EVALUACIÓN DEL PLAN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos se mantendrá vigente por los cuatro años indicados anteriormente en el Ámbito temporal en tanto la normativa no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún ajuste a raíz del seguimiento y evaluación continua del Plan. Por ello, resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia si los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación continua indujeran a estimar que el alcance de los objetivos del Plan se viera de alguna manera mermado o dificultado.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que deberán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurran las circunstancias recogidas en el Art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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.

10. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del 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, la empresa Ayuntamiento de Los Gallardos, CIF P0404800E y domicilio social en Calle Mayor nº 65 – Los Gallardos, CNAE 8411, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte del Ayuntamiento de Los Gallardos, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es el Ayuntamiento de Los Gallardos, que cuenta con un centro de trabajo, sito en Almería en C/ Mayor, 65, Los Gallardos, Almería. Comunidad Autónoma de Andalucía, con 19 personas trabajadoras y cuenta con una persona en representación legal o sindical de las y los trabajadores.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Mayor nº 65 – Los Gallardos y como persona de contacto a Francisco Miguel Reyes Martín, con correo electrónico: fran.avtogallardos@gmail.com y teléfono de contacto: 643 068 183.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Fdo. Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde del Ayuntamiento de Los Gallardos.



En Los Gallardos, a 3 de octubre de 2.023.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS

En Los Gallardos, a 3 de octubre de 2023, reunidas,

por una parte, la **representación de la empresa**

- Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde.
- Isabel Esther González Alarcón, Concejala de Igualdad.
- Soraya Antonia Ramírez Cañadas, Agente de Igualdad del CMIM.

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

- Isabel María Pérez Martínez, CCOO
- José Antonio Rodríguez Cazorla, enlace CCOO

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Ayuntamiento de Los Gallardos, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Constitución y composición de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora¹ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde. (Presidente)
- Isabel Esther González Alarcón, Concejala de Igualdad. (Secretaría)
- Soraya Antonia Ramírez Cañadas, Agente de igualdad del CMIM.

En representación de la plantilla por²:

- Isabel María Pérez Martínez, CCOO
- José Antonio Rodríguez Cazorla, enlace CCOO

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Definir claramente la calendarización de las acciones de Plan, entendiendo su naturaleza y objetivos dado que ciertas acciones pueden ser independientes, otras deberán realizarse secuencialmente y algunas, se desarrollarán paralelamente.

¹ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

² La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

Adaptar el Plan con correcciones o modificaciones, según se requiera, si se identifican nuevas necesidades y/o dificultades en su ejecución en el seguimiento de éste. Se asegura así la flexibilidad necesaria para adaptarse a situaciones no previstas en el momento de su definición y a las necesidades de ejecución. Los resultados del seguimiento son útiles para la evaluación final del Plan.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre *Presidente/a*, de entre sus integrantes, a Francisco Miguel Reyes Martín y *Secretario/a* Isabel Esther González Alarcón.

Este Comité impulsará las acciones de:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Apoyar y/o realizar el diagnóstico y ejecución Plan de Igualdad
- Apoyar y/o realizar de su seguimiento y evaluación
- Priorizar las acciones a ejecutar.
- Adjudicar las acciones a cada departamento y personas responsables, asegurando la integración de estas acciones en sus actividades habituales.
- Realizar el seguimiento del Plan desde el primer momento de su puesta en marcha, revisando el cumplimiento de los indicadores especificados para cada acción.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse semestralmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Antonia María Martínez Ramírez, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la 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 empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 3 de octubre de 2023.

Firma:

Firma:



Francisco Miguel Reyes Martín.

En representación del Ayuntamiento



Isabel María Pérez Martínez.

En representación de las personas trabajadoras.

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Los Gallardos, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde (Presidente).
- Isabel Esther González Alarcón, Concejala de Igualdad (Secretaria).
- Soraya Antonia Ramírez Cañadas, Agente de Igualdad del CMIM.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Isabel María Pérez Martínez, CCOO.
- José Antonio Rodríguez Cazorla, enlace CCOO.

Acuerda

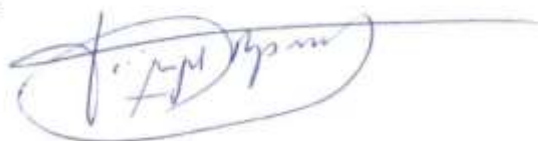
1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Los Gallardos, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan Igualdad es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad, designando en este acto a Francisco Miguel Reyes Martín, como la persona encargada del registro del plan de igualdad ante la Administración y demás organismos competentes.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 hora del 9 de mayo de 2.024.

Firma:



Francisco Miguel Reyes Martín, Alcalde (Presidente)

Firma:



Isabel Esther González Alarcón, Concejala de Igualdad (Secretaria).

Firma:



Soraya Antonia Ramírez Cañadas, Agente de Igualdad del CMIM

Firma:



Isabel María Pérez Martínez, CCOO.

Firma:



José Antonio Rodríguez Cazorla, enlace CCOO.



AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS
 (Almería)
 CIF: P-0404800E
 C/ Mayor, 65 - C.P. 04290
 Teléf: 950 469000 y 950 398007
 FAX: 950398006
www.losgallardos.es

Doña LAURA FERNÁNDEZ MARTOS, Secretaria del Ayuntamiento de LOS GALLARDOS (Almería).

CERTIFICO: Que el Pleno Municipal, en sesión extraordinaria celebrada el día 13 de mayo de 2024, adoptó los acuerdos cuya parte dispositiva dice como sigue:

4º.- PLAN DE IGUALDAD PARA EL AYUNTAMIENTO DE LOS GALLARDOS.

Toma la palabra el Sr. Alcalde, dando cuenta del expediente de referencia. Pone de manifiesto que con este Plan de Igualdad interno, se pretende dar cumplimiento a una obligación legal de los Ayuntamiento, así como a que anteriormente nunca se había redactado, siendo un instrumento útil para distintas finalidades como puede ser la solicitud de subvenciones, entre otras.

No hubo debate.

Visto el asunto, se somete a votación.

Se acuerda por UNANIMIDAD de 10 de los Concejales presentes de los 11 que integran la Corporación:

PRIMERO: Aprobar el Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Los Gallardos.

SEGUNDO: Dar traslado del presente acuerdo a las administraciones con competencia en la materia.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se expide la presente, con la advertencia y salvedad prevista en el Artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de orden y con el visado del Sr. Alcalde.

Código Seguro De Verificación	Dt4GFn4T0wT1EvqQ1ED1JQ**		Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Francisco Miguel Reyes Martín - Alcalde Ayuntamiento de los Gallardos	Firmado		28/05/2024 13:43:44
	Laura Fernández Martos - Secretaria Interventora Ayuntamiento de los Gallardos	Firmado		28/05/2024 13:21:27
Observaciones		Página		1/1
Url De Verificación	https://ev.dipalme.org/verifirma/code/Dt4GFn4T0wT1EvqQ1ED1JQ43D43D			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			



