

II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL 2024-2027



Índice

| | |
|--|----|
| 1. Presentación..... | 2 |
| 2. La comisión de igualdad..... | 3 |
| 3. Justificación jurídica | 3 |
| 3.1 Marco normativo internacional y europeo..... | 3 |
| 3.2 Normas de carácter estatal | 4 |
| 3.3 Legislación de carácter autonómico..... | 8 |
| 4. Objetivos..... | 12 |
| 4.1 Objetivo General..... | 12 |
| 4.2 Objetivos Específicos..... | 12 |
| 5. Diagnóstico..... | 13 |
| 5.1 Composición de la plantilla..... | 13 |
| 5.2 Distribución de la plantilla por modalidad de empleo (personal funcionario, laboral y sexo)..... | 14 |
| 5.4 Incorporaciones por tipo de contrato, área de gestión y sexo..... | 15 |
| 5.5 Número de personas empleadas por nivel formativo y sexo..... | 16 |
| 5.6 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad y sexo..... | 16 |
| 5.7 Distribución de la plantilla por bandas salariales y sexo. Auditoria salarial y registro salarial..... | 17 |
| 5.8 Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares; conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad..... | 17 |
| 5.9 Salud laboral y Acoso sexual y por razón de sexo..... | 18 |
| 5.10 Comunicación y lenguaje..... | 19 |
| 5.11 Promoción, clasificación profesional y formación..... | 19 |
| 5.12 Infrarrepresentación femenina..... | 20 |
| 6. Desarrollo del Plan de Igualdad..... | 20 |
| 6.2.1 Área de Acceso al empleo, selección y contratación..... | 20 |
| 6.2.2 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral..... | 23 |
| 6.2.3 Área de promoción profesional, clasificación y formación..... | 27 |
| 6.2.4 Área de comunicación, imagen y lenguaje no sexista..... | 31 |
| 6.2.5. Área de Salud Laboral y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo..... | 31 |
| 6.2.6. Área de Transversalidad de Género e infrarrepresentación femenina..... | 31 |
| 6.2.7. Área de Condiciones de trabajo y retribuciones..... | 34 |
| 7. Sistema de seguimiento y evaluación..... | 35 |

Anexos

1. Presentación

Concluido el plazo de vigencia del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Caudiel (2021-2023), y habiendo alcanzado en la medida de lo posible los objetivos contemplados en el referido Plan, desde la experiencia adquirida del plan anterior se procede a la realización del II Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Caudiel.

Para ello, se precisa de la Comisión de Igualdad y representantes de los y las trabajadoras para el desarrollo de este II Plan de Igualdad, comenzando con la fase de diagnóstico, y posteriormente con la elaboración y la aprobación del II Plan de Igualdad, que tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación.

Este II Plan de Igualdad es fruto de la participación de toda la plantilla, quien mediante sendas encuestas de opinión remitidas durante el último trimestre de 2023, realizaron aportaciones y contribuyeron a su elaboración. Para la petición de los datos y la recogida de los mismos se han tenido en cuenta diversos puntos a considerar tales como: edad, género, formación académica, empleo, jornada (continuidad), contratación, categoría y área de gestión, bandas salariales, formación del personal y sensibilización de la ciudadanía en perspectiva de género, coeducación y conciliación, transversalidad y políticas de género, actuaciones de prevención y atención ante la violencia de género, lenguaje y medios de comunicación y participación.

Así pues, producto de la experiencia adquirida en los previos planes de la entidad, de la participación de la totalidad de la plantilla, así como del firme compromiso de la entidad por la igualdad de mujeres y hombres, se suscribe el presente Plan de Igualdad por la parte política del Ayuntamiento de Caudiel, la Comisión de Igualdad y por la representación de las trabajadoras y trabajadores.

2. La comisión de igualdad.

La Comisión de Igualdad está formada por un equipo proveniente de distintas áreas y niveles jerárquicos incluyendo en la medida de lo posible a la representación sindical. La misma se rige por el reglamento de funcionamiento interno redactado al efecto.

La Comisión de Igualdad tiene, de forma resumida, las funciones siguientes:

- Diseñar y elaborar el Plan de Igualdad.
- Informar y difundir el Plan de Igualdad.
- Implantar las acciones derivadas del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Asesorar en materia de igualdad a la plantilla.

La Comisión de Igualdad se reúne periódicamente para programar las acciones, implementar el plan y hacer el seguimiento y evaluación. La misma siempre estará abierta a cualquier consulta o sugerencia por parte de la plantilla.

3. Justificación jurídica

3.1 Marco normativo internacional y europeo.

El derecho a la igualdad ante la ley y la protección de todas las personas contra la discriminación viene recogido en normas fundamentales del derecho internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos entre los mismos, a destacar, el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede resaltar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

Así mismo, existe un amplio abanico de legislación europea en pro de la igualdad. Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales del Consejo de Europa (Roma 4 de noviembre de 1950) que fue ratificado por España el 24 de noviembre de 1977, en su artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) Se crea la Comunidad Económica Europea, donde también se hace referencia a la igualdad de oportunidades.

III Conferencia Ministerial sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres, Roma en octubre de 1993.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht) hace referencia al principio de igualdad (artículo 6).

Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999) se legisla sobre la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unos y otros son un objeto que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros integrantes.

3.2 Normas de carácter estatal

Es mucha la legislación de carácter estatal que tiene en cuenta el principio de igualdad entre su articulado, se realizará una aproximación cronológica de la misma destacando los puntos que sustentan la justificación jurídica para la puesta en marcha de este Plan de Igualdad.

La primera de las normas a tener en consideración es nuestra carta magna, la Constitución Española (CE) de 1978.

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los art.9 y 14 CE, y mediante la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

En el primero de ellos (art. 9) se dice que los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. Es en su punto dos donde se advierte que los poderes públicos han de promover las condiciones para la igualdad “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte, cabe destacar el artículo 14.1 “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”

La Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección, en la misma ya se hace mención al termino violencia de género, la cual constituye un gran problema en nuestra sociedad que exige de una respuesta global y coordinada de todos los poderes públicos, la misma establece medidas de seguridad para las mujeres que sufren la violencia de género. En esta ley se reconoce la violencia que se ejerce en el entorno familiar. La respuesta integral aúna tanto las medidas cautelares penales del agresor como las medidas protectoras de índole civil y social que den respuesta a la situación de vulnerabilidad de las víctimas.

Por su parte, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el

Gobierno con la misma se establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género. Este impacto de género se refiere a la valoración de los posibles efectos que las normas aprobadas puedan tener de forma diferenciada, sobre mujeres y hombres, y que tendrá en cuenta, especialmente, las posibles desigualdades y discriminaciones por razón de sexo existentes.

Una de las leyes que pretende abarcar la violencia de género de forma integral es la Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La ley califica la violencia de género como uno de las consecuencias más brutales de la desigualdad existente en la sociedad. La ley contempla y se circunscribe a la violencia ejercida por quien es o haya sido cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad, aún sin convivencia. Contempla y limita, de igual modo, la violencia de género a la que denominamos violencias psicológicas y físicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad. Recoge medidas de sensibilización, medidas educativas, medidas contra la publicidad ilícita y en los medios de la comunicación, ámbito sanitario y reconoce derechos a la víctimas incluyendo medidas para su protección social y económica, de tutela institucional, penal y judicial. También, pretende mejorar la respuesta frente a la violencia de género y conseguir un cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres. Importante son las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local que son:

1. Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
2. Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
3. Asistencia Social Integral.
4. Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

Especial mención hace en sus principios rectores a “garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género”.

Por otro lado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se configura como la ley marco de igualdad y pretende ser un referente. La misma establece un marco general para la adopción de las llamadas

acciones positivas (art.11.) que permiten alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Así como, una serie de criterios generales que han de regir las actuaciones de los Poderes Públicos (art.14.)

Las administraciones publican deberán colaborar entre ellas (art.21.) para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y en sus actuaciones de planificación.

Por su parte, la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local en su artículo 27.3 establece como competencia delegable a los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer” con el fin de poder evitar las duplicidades y generar ahorro neto de recursos.

Especial mención requiere 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, en este en su disposición adicional séptima se contemplan la obligatoriedad de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Las mismas tendrán que elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Entre los fundamentos de actuación se puede encontrar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, éste legisla sobre los derechos y deberes derivados del contrato. En su artículo 17 habla sobre no discriminación en las relaciones laborales. Su punto 1 menciona “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”. En sus puntos 2 y 3 hablan sobre medidas de fomento de empleo, se establecerá por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente y la contratación temporal como medida de fomento de empleo la duración del mismo no podrá ser más

de tres años. El Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Con la normativa estatal, haremos referencia a la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 en la que se hace referencia a dos convenios sobre la discriminación en el empleo y la ocupación y sobre igualdad de remuneración. Finalizando, a destacar la modificación producida por el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la ocupación a los artículos 45.2 Y 46.2 de la LO 3/2007, el primero exige a las empresas de más de 50 un plan de igualdad y el art. 46.2 introduce las materias que han de tener los planes de igualdad como mínimo.

En la misma ley se hace referencia a que se contemplará el estudio y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública (art.61.) La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre igualdad de trato y de oportunidades y sobre la prevención de la violencia de género que se dirigirán a todo el personal.

En la misma ley también se hace referencia a la incorporación de protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art.62.). Ello se negociará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y, además, establece los principios de actuación mínimos; a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

En relación a esta ley, mencionar que en su artículo 63 legisla que “todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre

mujeres y hombres, con especificación, mediante la disgregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.”

Por último, la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunidad Valenciana, la información deberá quedar desagregada por sexo y la información estadística del personal, que incluirá al menos la edad, el género, así como el porcentaje de las personas con diversidad funcional y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, considera varios aspectos fundamentales, las empresas de más de 50 trabajadores deberán tener un plan de actuación y de medidas de fomento de la igualdad LGTBI, así como un protocolo de actuación contra el acoso por esta razón, debiendo negociarse ambas medidas con los representantes de los trabajadores. Así mismo, los planes de igualdad deben incluir una referencia a las personas trans en la elaboración de los planes de igualdad.

3.3 Legislación de carácter autonómico.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su art. 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas.

La ley de igualdad de la Generalitat, Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública, encuentra su fundamento en el art. 49.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer. La Ley 9/2003, pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

La actuación administrativa deberá abarcar temas como la educación en igualdad (ideario educativo y valores constitucionales), al derecho a la educación e igualdad de oportunidades, la educación y la conciliación familiar y laboral, formación para la igualdad, promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades. También, considera la participación mediante representación paritaria de mujeres y hombres y favorecerá la presencia de mujeres en los

espacios electorales.

Además, contempla la igualdad en el ámbito laboral mediante el acceso al empleo en condiciones de igualdad, garantizando las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, medidas de fomento de empleo (Planes de Empleo Valenciano con medidas específicas de igualdad) y programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas.

Así como, se implementará un servicio específico dentro de los centros Infodona especializado en el acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres, desde los que se ofrecerá información, asesoramiento, formación y acompañamiento para la creación de empresas y la mejora de la actividad empresarial y/o autónoma de las mujeres de la Comunidad Valenciana.

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública, así como, establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos (art. 44 y 45).

Por su parte, tiene en cuenta la importancia de la conciliación de vida familiar y laboral, la flexibilidad de horarios, permisos parentales, instrumentos para evitar la discriminación salarial, programas de inserción socio-laboral para las víctimas de malos tratos, código de conducta contra el acoso sexual y la igualdad en la negociación colectiva.

En relación a los planes de igualdad, se incorporarán los mismos en las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con el capital público (Art. 20.4.), en caso de empate de dos o más empresas tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente (art.46.).

En su artículo 47 referencia a que la administración incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Por último, en su artículo 48 se destaca que las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la

utilización de un lenguaje no-sexista.

El decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, regula las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana, complementado por la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.

En la ley de Función Pública Valenciana se contempla entre los principios de selección al empleo público diferentes principios entre los que se incluye la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y a los planes de igualdad “Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”.

Por su parte, se hace referencia al Decreto 153/2011, de 14 de octubre, del Consell, por el que se modifica el Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Género de la Comunitat Valenciana y el Decreto 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.

Se destaca la ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana que es afectada por el Decreto 63/2014, de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer, previstas la anterior. En esta se contempla que las actuaciones se centraran en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género. Por ejemplo, en esta en su artículo 19 dice que todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la ley valenciana de Función Pública, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas. En esta última se hace claramente mención a que las Administraciones públicas de la Comunidad Valenciana realizaran actuaciones de información y sensibilización social, estrategias para prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer. Así como, medidas de sensibilización e información tanto en el ámbito publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Se hace mención, de igual forma, al Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, por considerarlo pertinente a la hora de justificar medidas en este campo. En el mismo se hace mención al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de hacer efectivo el derecho integrándolo en la gestión de los procesos selectivos de personal y provisión de puestos de trabajo, se garantizará el efectivo cumplimiento de las medidas específicas en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes, con el fin de cumplir dicho principio. Se pretenden una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, también presta atención a personas con necesidades específicas como las personas con diversidad funcional y las personas víctimas de violencia de género (contando con un apartado de discriminación positiva en casos de traslados, bolsas de empleo temporal y protección. Las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba servicios tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otros puestos de análogas características sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura, si no hubiera vacantes en el cuerpo podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, quedaría el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo (art.78.) En estas actuaciones se garantizará la protección de datos y de la intimidad.

La ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana hace especial referencia a las unidades de igualdad en su artículo 18 apartado g) “ las unidades de igualdad garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otras, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de forma transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local” y el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales hace referencia expresa a los planes de igualdad “g) Coordinación, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad dirigidos a la población de la entidad local y en su caso, de los municipios que la integren, apoyo a la negociación de planes de igualdad dirigidos al personal de la entidad local así como información y asesoramiento a empresas y entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y evaluación de aquellos planes que se remitan para su visado”.

Por último, según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que entró en vigor el 14 de enero de 2021, que regula los planes de igualdad, y que modifica el Real Decreto 713/2020, de 28

de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al incluir el registro de cada plan de igualdad. También, el Real decreto 902/2020. La nueva regulación establece un régimen jurídico completo relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Entre ello incluye el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, la necesidad de la creación de un Comisión negociadora, el registro de los planes de igualdad, el desarrollo del diagnóstico que deberá tener información sobre los siguientes aspectos; proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, que incluirá una 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, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4. Objetivos.

4.1 Objetivo General.

- Implantar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Caudiel de forma transversal.

4.2 Objetivos Específicos.

- Constituir/mantener la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Caudiel.
- Garantizar la formación en igualdad de género y oportunidades de las personas encargadas de los procesos selectivos.
- Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección.
- Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.
- Garantizar que haya un equilibrio en la retribución y en el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral.
- Visibilizar los beneficios de la corresponsabilidad familiar.
- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal municipal
- Informar sobre medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Difundir el II Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Caudiel.
- Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo y de las imágenes utilizadas

en la entidad.

- Dotar a la plantilla de recursos para la utilización del lenguaje no sexista y así transformar la comunicación interna y externa.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla.
- Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.
- Formar a la plantilla en igualdad y perspectiva de género.
- Implantar la transversalidad de género en todas las acciones.
- Atender a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género, en especial, a las empleadas públicas.
- Fomentar la transversalidad de género.

5. Diagnóstico

El presente diagnóstico es una fase del proceso de diseño del II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Caudiel. Tiene como objetivo proporcionar conocimiento sobre la situación actual respecto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y para garantizar la adecuación de las medidas de igualdad, a la realidad y necesidad de éste.

Como parte de esta fase se ha efectuado la recogida de información y documentación relevante y su análisis desde una perspectiva de género. Los datos en los que nos hemos basado se refieren a la plantilla de la entidad en el momento de la realización del diagnóstico.

A continuación, se incluyen los datos, gráficos y tablas más significativas del proceso de diagnóstico. Se indican las principales fortalezas y debilidades detectadas en relación a los datos disponibles, las recomendaciones de mejora y los ámbitos prioritarios de actuación de acuerdo con los objetivos generales que se pretende seguir.

5.1 Composición de la plantilla.

En el momento en que se realiza este diagnóstico, el Ayuntamiento de Caudiel está compuesto por cuarenta y ocho personas, de ellas treinta y una son mujeres y diecisiete son hombres.

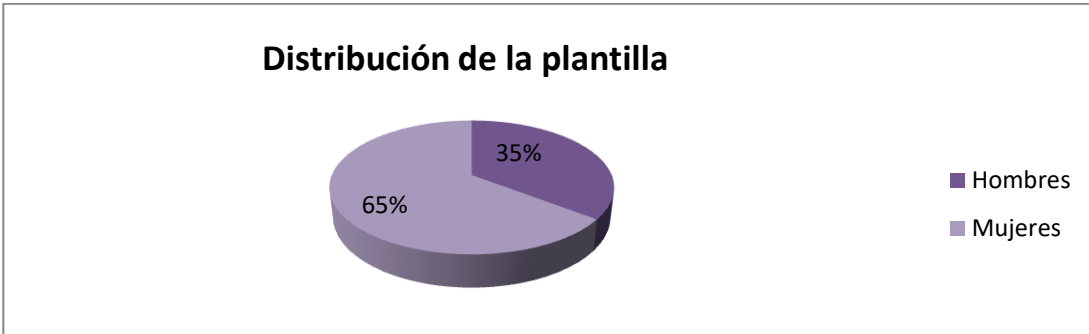


Gráfico 1: Distribución de la plantilla por sexo. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

5.2 Distribución de la plantilla por modalidad de empleo (personal funcionario, laboral y sexo).

| Modalidad | Sexo | Cantidad | Total % |
|----------------------|----------|----------|------------|
| Personal laboral | Fijo | Mujer | 1, 2,08% |
| | | Hombre | 3, 6,25% |
| | Temporal | Mujer | 28, 58,34% |
| | | Hombre | 4, 27,08% |
| Personal funcionario | Fijo | Mujer | 2, 4,17% |
| | Hombre | 1, 2,08% | |

Tabla 1: Distribución de la plantilla por personal funcionario y laboral y sexo. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

El Ayuntamiento de Caudiel cuenta con personal laboral fijo y temporal (93,75%), así como, personal funcionario fijo (6,25%). La presencia del personal laboral temporal, principalmente, es debido a programas de taller de empleo para mujeres, taller de empleo para mujeres y hombres, EMDONA, EMERGE, EMPUJU y EXPLUS.

5.3 Número de personas empleadas desagregadas por edad.

En el siguiente gráfico se presentan el número de personas empleadas distribuido por edad, se encuentra que la franja más amplia es la de cincuenta y uno a sesenta años, seguida por la de cuarenta y uno a cincuenta años, por lo que se puede concluir qu

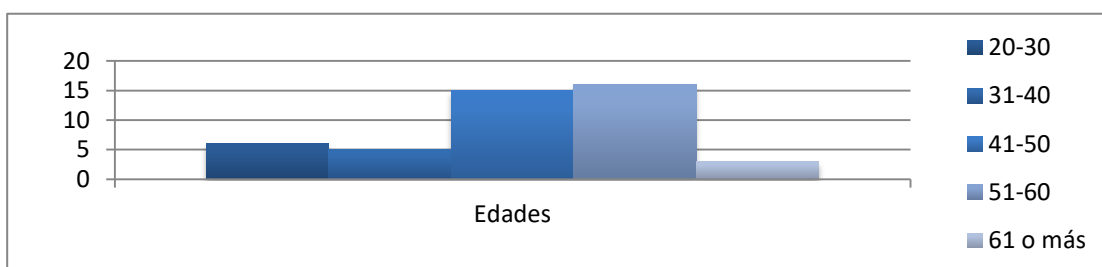


Tabla 2: Distribución de la plantilla por edades. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

5.4 Incorporaciones por tipo de contrato, área de gestión y sexo.

En relación con la distribución de la plantilla por tipo de contrato, sexo y área de gestión, las personas que se encuentran de alta en el momento del diagnóstico, realizan su función en las áreas de Empleo, Forestal, Limpieza, Administración, Servicios múltiples, Secretaria/Intervención y Agencia de desarrollo local. Las personas que desempeñan su labor en estas áreas lo hacen de forma diferenciada, como personal funcionario fijo o personal laboral fijo o temporal y a jornada completa.

La siguiente tabla presenta los datos de forma esquemática.

| Incorporaciones por área de gestión | | | | | |
|-------------------------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|--------------|
| Denominación categorías | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Administración | 1 | 2,08% | 2 | 4,16 % | 6,25% |
| Empleo (talleres de empleo) | 23 | 47,91% | 10 | 20,83 % | 68,74 % |
| Secretaria/Intervención | 1 | 2,08 % | 0 | 0 % | 2,08 % |
| Servicios Múltiples | 0 | 0 % | 2 | 4,16 % | 4,16 % |
| Limpieza | 3 | 6,25 % | 0 | 0 % | 6,25 % |
| Agencia de desarrollo local | 0 | 0 % | 1 | 2,08 % | 2,08 % |
| Forestal | 3 | 6,25 % | 2 | 4,16 % | 16,7 % |
| Totales | 31 | 64,57 % | 17 | 35,39 % | 100 % |

Tabla 3: Incorporaciones por área de gestión. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

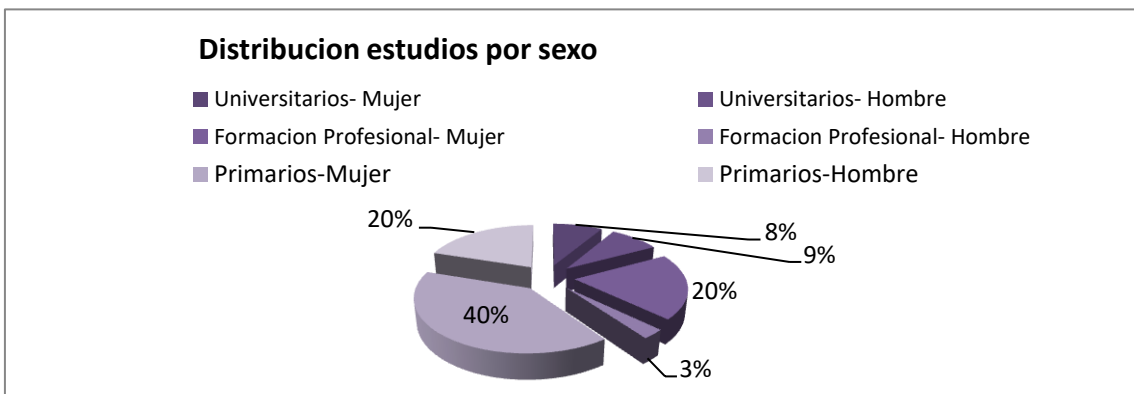
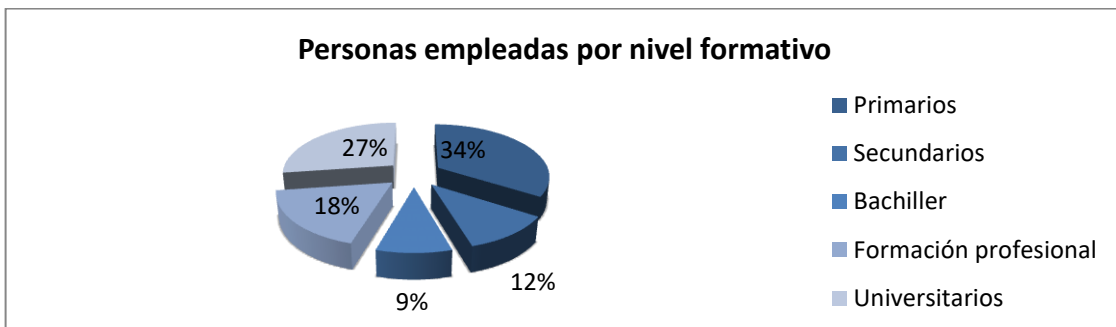
La tabla refleja que las áreas de gestión donde se han producido más incorporaciones y que, por consiguiente, refleja un mayor porcentaje son, en primer lugar, el área de empleo (talleres de empleo) que representa el 68,74 % del total de la plantilla, y en segundo lugar, el área forestal que asciende a un 16,7%. En tercer lugar se encuentra el área de limpieza y de administración, representando un 6,25% respectivamente. Se observa un mayor porcentaje de mujeres en las áreas tradicionalmente feminizadas como la de limpieza y mayor porcentaje de hombres en las masculinizadas como la de servicios múltiples.

En cuanto al acceso al empleo, una amplia mayoría de las personas encuestadas piensan que los procesos de selección de personal son accesibles de igual forma para mujeres y para hombres. En cuanto son preguntados si estos son acordes al principio de igualdad de oportunidades la puntuación media

queda en el 3 (del 1 al 5).

5.5 Número de personas empleadas por nivel formativo y sexo.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de formación, se observan diferencias según puesto de trabajo a cubrir y necesidad formativa del mismo. Hay una predominancia de estudios primarios (34%) entre el personal de la plantilla del Ayuntamiento de Caudiel, muy seguido por el personal con estudios universitarios (27%). Por su parte, en cuanto a las personas empleadas desagregadas por nivel formativo y sexo, se analiza que las mujeres representan el 40% de las personas con estudios primarios, mientras que los hombres representan el 20%. Así mismo, tanto hombres como mujeres tienen un porcentaje similar en estudios universitarios (8-9%)



Tablas 4 y 5: Distribución de la plantilla por nivel de estudios. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

5.6 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad y sexo.

El Ayuntamiento de Caudiel se encuentra localizado en una zona de baja densidad demográfica, siendo uno de los municipios de mediana población del Alto Palancia.

Debido a su idiosincrasia no se encuentran grandes posibilidades de mantener a un elevado número de personas en la entidad de forma continuada y/o fija. Las últimas incorporaciones se han realizado, en su mayoría, mediante subvenciones con un tiempo

determinado de contrato, ello mostraría el porcentaje elevado de personal que tiene menos de un año de antigüedad (85,41%).

5.7 Distribución de la plantilla por bandas salariales y sexo. Auditoria salarial y registro salarial.

Según los datos facilitados por la administración de la entidad, el personal de la plantilla se encuentra en las siguientes bandas salariales.

| Plantillas por bandas salariales | | |
|---|-------------------------------|-----------------|
| Banda salarial | Denominación categoría | Cantidad |
| De 15.000 a 20.000 Euros | Contrato de formación | 40 |
| 20.001- 25.000 Euros | Contrato de formación | 4 |
| 25.001- 30.000 Euros | C2 | 2 |
| 30.001-35.000 Euros | A1 | 1 |
| + 35000 Euros | A1 | 1 |

Tabla 6: Bandas salariales. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

Es importante remarcar en este punto que, tal y como indica la legislación vigente, a lo largo del presente plan de igualdad, se realizará nuevamente una auditoria y registro salarial.

5.8 Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares; conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.

Cada entidad deberá atender a criterios de distribución de la jornada laboral que posibiliten una jornada genérica, matinal, intensiva y flexible. Según Convenio y plan de igualdad se podrá conceder los supuestos de la reducción de jornada previstos en la normativa vigente, medidas de flexibilidad horaria, permisos, excedencias, etc. Y en general, para hacer uso de estos derechos de conciliación la persona interesada debe comunicarlo formalmente por escrito.

Focalizando la atención en las personas que han rellenado la encuesta, de cuarenta y ocho personas que conforman la plantilla del Ayuntamiento de Caudiel, en el momento del diagnóstico, veinticinco tienen hijos y/o hijas, de diversas edades, la franja va desde los cuatro hasta los treinta y ocho años. Es decir, algunas personas trabajadoras siguen teniendo responsabilidades familiares, en cuanto al cuidado de hijos e hijas menores de edad, y según los datos, en menor medida, en cuanto al cuidado de otros familiares dependientes.

Cabría hipotetizar sobre la necesidad de ofrecer medidas de conciliación y corresponsabilidad puesto que más de la mitad de la plantilla tiene responsabilidades

familiares (52,08%).

Cabe mencionar que debido a la alta prevalencia de incorporaciones por determinadas subvenciones a las que las entidades locales tienen acceso, no se puede descartar la posibilidad de que, mientras dure este II Plan de Igualdad, se incorpore nuevo personal que, igualmente, necesite de estas medidas de conciliación y corresponsabilidad, y de información legislativa de los mismos.

En esta tabla se pueden observar la distribución de la plantilla, que ha contestado este apartado en la encuesta.

| Distribución de la plantilla por edad de los hijos/as (nuevas incorporaciones) | | | | |
|---|----------------|----------|----------------|----------|
| N.º de Hijas/os | Mujeres | % | Hombres | % |
| 0 hijas/os | 11 | 22,9% | 11 | 22,9% |
| 1 hija/o | 11 | 22,9% | 2 | 4,16% |
| 2 hijas/os | 2 | 4,16% | 4 | 8,33% |
| 3 o más hijas/os | 2 | 4,16% | 2 | 4,16% |
| Total | 26 | 65,5% | 19 | 34,5% |

Tabla 7: Distribución de la plantilla por sexo y número de hijos/as Cargas familiares. Elaboración propia a partir de los datos del Ayuntamiento de Caudiel.

En cuanto a las medidas de conciliación, atendiendo a las encuestas realizadas, toda la plantilla responde no sabe/no contesta a la cuestión sobre la existencia de medidas de conciliación, solo dos personas responden que las hay, mientras que cuatro de ellos coinciden en que no existen. En general, tampoco ubican la existencia de un formulario específico para la solicitud de las mismas. De forma aislada e individual, aparecen propuestas de conciliación tales como; teletrabajo y flexibilidad horaria.

5.9 Salud laboral y Acoso sexual y por razón de sexo.

Según las encuestas realizadas por el personal de la entidad, al igual que ocurre en el apartado de conciliación y corresponsabilidad, la mayoría de la plantilla no conoce si existen medidas de salud laboral y si estas están diferenciadas por sexo.

Cabría valorar la existencia de mecanismos formales de prevención, detección y actuación antesituaciones de acoso sexual o por razón de sexo, dado que esta era una de las acciones del plan anterior y es de obligación según la normativa vigente. Según las personas encuestadas, no existe un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

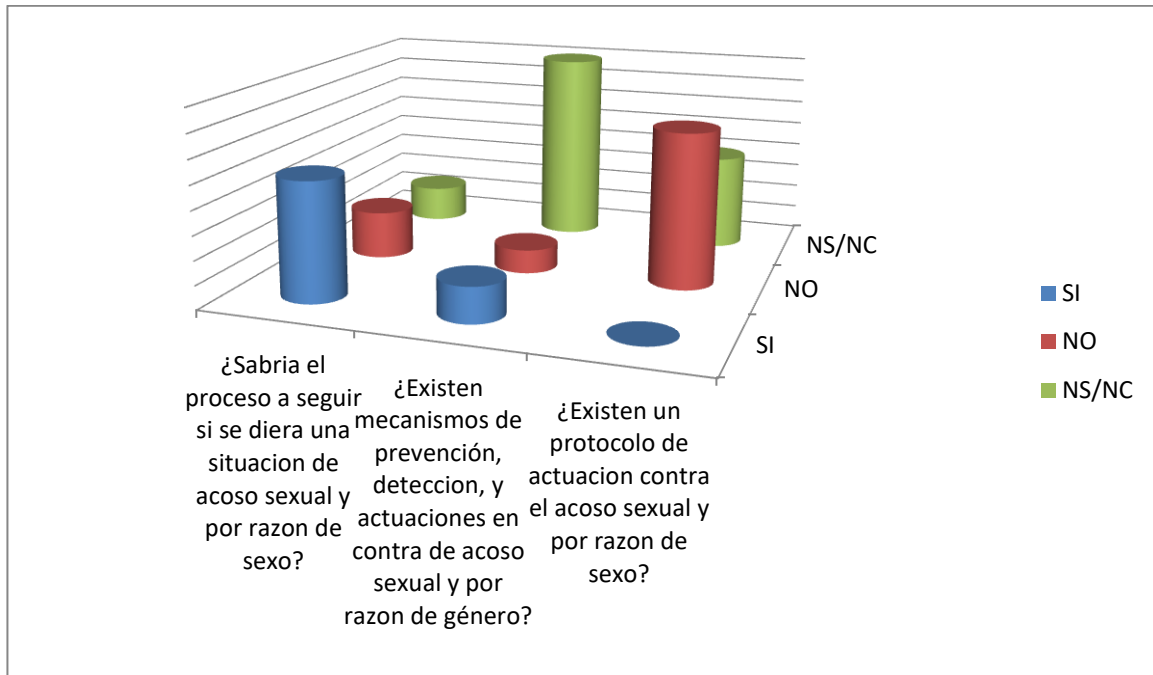


Gráfico 7: Mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. A partir de las respuestas de las personas encuestadas.

5.10 Comunicación y lenguaje.

Los canales de comunicación interna usados entre la plantilla son las reuniones, web, llamadas telefónicas, tablón de anuncios, dialogo, comunicaciones y notificaciones a través de sede electrónica, mensajería interna de gestiona, instancias generales y redes sociales. Las comunicaciones externas se establecen a través de la web, tablón de anuncios, sede electrónica y medios de difusión.

Respecto de la comunicación externa se ha realizado un breve análisis de la web siendo el resultado correcto desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes. Por su parte, se insta a seguir el uso de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas como externas. Así mismo, se apremia a emprender un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados por la entidad cumplan con las normas de un uso no sexista del lenguaje. Además, esta fue una acción que quedo pendiente en el plan anterior y se vuelve a considerar pertinente su calendarización.

5.11 Promoción, clasificación profesional y formación.

En la entidad la posibilidad de promocionar se da mediante los procesos selectivos de concurso-oposición por las necesidades mediatas de la entidad y la capacidadpresupuestaria a la hora de la contratación.

En cuanto a la categoría profesional, no se aportan datos suficientes para realizar un análisis.

Por último, de entre las personas encuestadas coinciden en que la entidad ofrece posibilidades de formación y piensa que la formación es accesible de igual forma a hombres y mujeres independientemente de su sexo.

5.12 Infrarrepresentación femenina.

El Ayuntamiento de Caudiel cuenta con un 35 % de hombres y un 65% de mujeres, por lo que no existe una infrarrepresentación femenina en la entidad. También, se encuentran mujeres en los puestos directivos y de toma de decisión.

6. Desarrollo del Plan de Igualdad

6.1 Áreas de intervención

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos y tendrá asignada una o varias acciones. Las áreas de intervención que se presentan son las siguientes:

1. Área de acceso al empleo, selección y contratación.
2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral.
3. Área de promoción, clasificación profesional y formación.
4. Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista.
5. Área de salud laboral y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Área de transversalidad de género e infrarrepresentación femenina.
7. Área de condiciones de trabajo y retribuciones.

6.2. Propuestas de Acciones

6.2.1 Área de Acceso al empleo, selección y contratación.

| ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
|---|---|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección. |
| ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | |
| ACCIÓN Nº1 | |

Establecer, en la medida de lo posible, que tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.

PERSONAS DESTINATARIAS

Posibles nuevas incorporaciones y plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Presencia de RRHH en la Comisión de Igualdad y formación a RRHH en materia de igualdad.

RECURSOS

RRHH

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Porcentaje en que los tribunales y órganos de selección se ajusten al principio de presencia equilibrada.

Porcentaje de personas integrantes en función del sexo y en relación al número total.

OBSERVACIONES

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la formación en igualdad de y oportunidades de las personas encargadas de los procesos selectivos.

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN Nº2

Ofrecer formación en igualdad y perspectiva de género a las personas encargadas de procesos selectivos cuando se prevea la convocatoria de los mismos.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas encargadas de procesos selectivos y plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Presencia de RRHH en la Comisión de Igualdad y formación a las personas encargadas de los procesos selectivos en materia de igualdad.

RECURSOS

RRHH-Unidad de igualdad

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de actividades formativas desarrolladas

Número de asistentes a la formación desagregado por sexo.

OBSERVACIONES

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|-------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de contratación. |
|-------------------------|--|

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**ACCIÓN Nº3**

Se puntuará de forma positiva en las cláusulas de pliegos técnicos de las contrataciones a las empresas que dispongan de un Plan de Igualdad o hayan realizado acciones de igualdad entre su plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Empresas y personal externo y personas encargadas de los pliegos/cláusulas de contratación.

METODOLOGÍA

RRHH/Administración

RECURSOS

RRHH/Administración

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Porcentaje de convocatorias en las que se ha incluido la cláusula/pliego.

OBSERVACIONES

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| | |
|-------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Incorporar transversalmente la perspectiva de género en todas las acciones del proceso de selección. |
|-------------------------|---|

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**ACCIÓN Nº4**

Introducir temas en materia de igualdad en todos los procesos selectivos.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas convocadas a los procesos selectivos y plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Formación a RRHH/Administración en materia de igualdad.

RECURSOS

RRHH

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)
INDICADORES DE EVALUACIÓN

Porcentaje de convocatorias en las que se ha incluido temario sobre igualdad de oportunidades.

OBSERVACIONES

6.2.2 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y laboral.

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL **Visibilizar los beneficios de la conciliación y corresponsabilidad familiar.**

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL
ACCIÓN Nº5

Realizar talleres y/o publicaciones en formato de infografía dirigidas a la plantilla para que puedan ser conocedores de sus derechos en temas relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Redacción o impartición por la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones que se han realizado y número de personas a las que se llega, desagregada por sexo.

Número de hombres y mujeres que han solicita un premiso/medida de conciliación durante la vigencia del plan.

Realización y envío de la publicación.

OBSERVACIONES
ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL **Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la plantilla.**

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

ACCIÓN Nº6

Estudiar la posibilidad de instaurar las medidas de conciliación laboral, familiar y personal expresadas por la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Estudio y valoración de la instauración de las medidas de conciliación en el Ayuntamiento de Caudiel mediante la Comisión de Igualdad, mesas de negociación u otros agentes/organismos.

RECURSOS

RRHH/Administración/Comisión de Igualdad/Sindicatos(mesas de negociación)

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Incorporación de medidas para el fomento de la conciliación personal familiar y laboral y el ejercicio corresponsable.

OBSERVACIONES

6.2.3 Área de promoción, clasificación profesional y formación.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL , CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Tener en cuenta la promoción y clasificación profesional del personal del ayuntamiento.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN Nº7

Asegurar la pertenencia del personal en los grupos/categorías profesionales que pertenecen por convenio y desarrollar un sistema de formación que tenga en cuenta las necesidades técnicas y para la futura promoción del personal, sin que exista ningún tipo de discriminación por sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

RRHH/Administración

RECURSOS

RRHH

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)**INDICADORES DE EVALUACIÓN**

Revisar la pertenencia de los grupos y categorías profesionales del personal.

OBSERVACIONES

ÁREA DE PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL Promover una formación que no afecte a la flexibilidad horaria del personal.

FORMACIÓN**ACCIÓN Nº8**

Promover y realizar píldoras formativas en horarios que no afecten a la flexibilidad horaria del personal que disponga de ello, en las mismas, se podrá incluir al personal de la plantilla y al personal político.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Realización de formaciones preferentemente en horario laboral.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia y RRHH.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de registros de formación de diferentes delegaciones y con horario laboral

OBSERVACIONES

ÁREA DE PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades.

FORMACIÓN**ACCIÓN Nº9**

Asegurar que la información sobre las acciones formativas en igualdad a las que tiene acceso el personal del Ayuntamiento de Caudiel llegue a todo el personal.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Realización de formaciones preferentemente en horario laboral.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia, RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Porcentaje de personal que ha recibido información sobre la formación.

OBSERVACIONES

ÁREA DE PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

| | |
|-------------------------|--|
| OBJETIVO GENERAL | Formar a la plantilla y ciudadanía en igualdad de oportunidades. |
|-------------------------|--|

FORMACIÓN

ACCIÓN Nº10

Desplegar acciones de sensibilización, a la vez que formativas, en igualdad de oportunidades, haciendo hincapié en los días señalados.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Realización de acciones por la igualdad.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia, RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones formativas en igualdad.

OBSERVACIONES

6.2.4 Área de comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

| | |
|-------------------------|---|
| OBJETIVO GENERAL | Dotar a la plantilla de recursos para la utilización del lenguaje no sexista y así transformar la comunicación de la entidad. |
|-------------------------|---|

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIÓN Nº11

Realizar una formación/infografía/cartelería y/o material sobre lenguaje no sexista y puesta a disposición de la misma al a través de la web, redes sociales y correos corporativos del ayuntamiento para su uso.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Realización de la misma por parte de la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización y publicación de la infografía/ cartelería y/o material

OBSERVACIONES

ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo y de las imágenes utilizadas en la entidad.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIÓN Nº12

Revisión de las imágenes y documentos publicados en los medios de difusión de la entidad para comprobar que no visibilicen un trato discriminatorio a ningún sexo/género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes de la entidad.

RECURSOS

Unidad de Igualdad, Administración, RRHH, personal a cargo de la difusión.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de revisiones realizadas.

OBSERVACIONES

ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO GENERAL Fomentar la utilización no sexista del lenguaje administrativo y de las imágenes utilizadas en la entidad.

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIÓN Nº13

Publicar y dar difusión en la web del Ayuntamiento de Caudiel de todas las acciones de fomento de la igualdad y prevención de la violencia de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Publicación de todas las acciones de fomento de igualdad y prevención de la VG.

RECURSOS

Unidad de Igualdad y personal a cargo de la difusión.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de actualizaciones/publicaciones de la web.

OBSERVACIONES

6.2.5. Área de Salud Laboral y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

ACCIÓN Nº14

Realizar o en su caso revisar el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y realizar una infografía que permita conocer el procedimiento de actuación en caso de que se dé un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Realización o revisión del protocolo por parte de la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia. Realización de la infografía.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia, personal a cargo

de la difusión.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Elaboración del protocolo y puesta a disposición del personal y ciudadanía.

OBSERVACIONES

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

ACCIÓN Nº15

Difusión del protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel / Responsable de difusión

METODOLOGÍA

Difusión del protocolo por parte de la persona encarga del Ayuntamiento de Caudiel.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia, personal a cargo de la difusión.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Elaboración del protocolo y puesta a disposición del personal y ciudadanía.

OBSERVACIONES

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL Atender a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género, en especial, a las empleadas públicas.

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

ACCIÓN Nº16

Difusión de los derechos que asisten a las víctimas de violencia de género, y en especial aquellos que hacen mención a las empleadas públicas.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Realización del documento por parte de la Unidad de Igualdad de la Mancomunidad Alto Palancia y difusión del mismo por parte del responsable de difusión del ayuntamiento.

RECURSOS

Unidad de Igualdad de la Mancomunidad intermunicipal del Alto Palancia, personal a cargo de la difusión.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Elaboración del documento y puesta a disposición del personal y ciudadanía.

OBSERVACIONES

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL

Promover la salud laboral entre el personal de la plantilla.

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

ACCIÓN Nº17

Realizar bianualmente una encuesta de clima laboral dirigido a la plantilla y a las personas que trabajen en las dependencias del Ayuntamiento de Caudiel.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Realización de la encuesta y puesta a disposición del personal.

RECURSOS

RRHH/Administración

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Elaboración y puesta a disposición de la plantilla.

OBSERVACIONES

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL Promover la salud laboral entre el personal de la plantilla.

SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

ACCIÓN Nº18

Elaborar un plan de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Realización de un Plan de prevención y puesta a disposición del personal.

RECURSOS

RR.HH/ Administración

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Elaboración y puesta a disposición de la plantilla.

OBSERVACIONES

6.2.6. Área de Transversalidad de Género e infrarrepresentación femenina

ÁREA DE TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL Procurar y garantizar la participación de las mujeres o sexo infrarrepresentado en los procesos de toma de decisiones.

TRANVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIÓN Nº19

Establecer que en los órganos de toma de decisiones del ayuntamiento se aplique el principio de presencia equilibrada cuando haya un sexo infrarrepresentado.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Cargos políticos, RRHH, Administración

RECURSOS

Cargos políticos, RRHH, Administración

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de acciones promovidas para la promoción de presencia equilibrada.

OBSERVACIONES

ÁREA DE TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL

Difundir el II Plan de Igualdad interno de la entidad para que el personal sea conocedor del mismo.

TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIÓN Nº20

Facilitar a todas las personas que componen la plantilla el plan de igualdad interno y las acciones contenidas en el mismo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Difusión del Plan de Igualdad

RECURSOS

RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Difusión del Plan de Igualdad entre el personal.

OBSERVACIONES

ÁREA DE TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL

Hacer efectivo los derechos de las personas trans y LGTBI según marca la normativa actual.

TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIÓN Nº21

Realizar, en su caso, un plan de actuación y de medidas de fomento de la igualdad LGTBI y un protocolo de actuación contra el acoso por esta razón.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Llevar a cabo las actuaciones y difusión.

RECURSOS

RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Realización del Plan de actuación y medidas de fomento de igualdad LGTBI.

OBSERVACIONES

ÁREA DE TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la transversalidad de género en los departamentos del Ayuntamiento de Caudiel.

TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIÓN Nº22

Incorporar la variable sexo en los sistemas informáticos, registros y bases de datos de la administración.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Incorporación de la variable sexo

RECURSOS

Todos los departamentos y servicios del Ayuntamiento de Caudiel. Departamento de informática.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Incorporaciones en los sistemas informáticos, registros y bases de datos.

OBSERVACIONES

ÁREA DE TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la transversalidad de género en los departamentos del Ayuntamiento de Caudiel.

TRASNVERSALIDAD DE GÉNERO E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ACCIÓN Nº23

Difusión de los resultados de ejecución anual del Plan de Igualdad entre la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel

METODOLOGÍA

Llevar a cabo el informe y difusión.

RECURSOS

RRHH/Administración

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Nº de las difusiones.

OBSERVACIONES

6.2.7. Área de Condiciones de trabajo y retribuciones.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que haya un equilibrio en la retribución y en el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral frente a situaciones iguales y con trabajos de igual valor.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ACCIÓN Nº24

Garantizar que en las retribuciones que recibe la plantilla no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Análisis de las retribuciones del personal de la plantilla.

RECURSOS

RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Diferencias retributivas globales entre mujeres y hombres (euros y %)

Diferencia retributiva por puesto entre hombre y mujeres (euros y %).

OBSERVACIONES

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL Realizar una auditoria salarial y registro salarial según marca la legislación vigente.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

ACCIÓN Nº25

Tomar datos de forma anual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurar que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Realizar la auditoria salarial y registro salarial

PERSONAS DESTINATARIAS

Plantilla del Ayuntamiento de Caudiel.

METODOLOGÍA

Análisis de las retribuciones del personal de la plantilla.

RECURSOS

RRHH y Administración.

TEMPORALIZACIÓN

Vigencia del II Plan (con seguimiento anual)

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Diferencias retributivas globales entre mujeres y hombres (euros y %)

Realización de la auditoria salarial y registro salarial

OBSERVACIONES

7.Sistema de seguimiento y evaluación.

Tal y como expone la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), se considera imprescindible establecer un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad propuesto. El seguimiento es un proceso interno, y en su caso externo, que hace uso de la observación continuada del Plan y que se desarrolla de forma paralela a su ejecución. Es un análisis que se debe hacer para verificar las acciones que se están realizando. Con ello, podemos garantizar el cumplimiento efectivo de las acciones y objetivos propuestos, así como, detectar posibles dificultades, problemas y vislumbrar soluciones.

Para ello, la entidad indicada para liderar y desarrollar la actividad es la Comisión de Igualdad, que es la encargada de supervisar que se recabe toda la información

desde los indicadores.

De esta forma, acercarse y, en la medida del posible, garantizar la viabilidad y efectividad del Plan. También, permitirá obtener información actualizada del desarrollo del Plan, y así, identificar debilidades y fortalezas, el grado de cumplimiento y la definición de áreas (acciones) que precisarían de mejora redefiniendo elementos que sean precisos para conseguir objetivos.

Con el fin de llevar a cabo las veinticinco acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Caudiel, la Comisión de igualdad se reunirá durante la vigencia del Plan. Se elaborarán cuantos informes y/o actas sean necesarias para el seguimiento de las acciones. Para ello, se ha confeccionado una ficha de seguimiento (Anexo II) para la recolección de datos y de esta forma extraer como se mencionaba, el grado de cumplimiento de las acciones, las dificultades encontradas a la hora de su puesta en marcha, en qué áreas hay que incidir con mayor detenimiento, la participación, etc., con el fin de vislumbrar que acciones están bien planteadas, cuales requieren de modificación y nuevas propuestas.

Al finalizar el cuarto año del Plan se realizará una Evaluación final que compruebe los resultados obtenidos de la ejecución del Plan y el impacto que ha tenido en el Ayuntamiento de Caudiel. Esta evaluación final podría contestar a estas tres preguntas; ¿Qué se ha hecho? ¿Cómo se ha hecho? y ¿Qué se ha conseguido? Esta evaluación se realizará a partir de la documentación generada en el proceso de seguimiento:

- Informes/actas Comisión de Igualdad.
- Ficha de seguimiento.

La misma deberá complementarse con datos cualitativos puesto que enriquecerán la evaluación final, esto podrá hacerse mediante entrevista, cuestionario...en los que se recogería la percepción que tiene la plantilla con la puesta en marcha y ejecución del Plan de Igualdad.

ANEXO II

Ficha de Seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO

ACCION:

Temporalización de la acción:

- ✓ *Primer año:*
- ✓ *Segundo año:*
- ✓ *Tercer año:*
- ✓ *Cuarto año:*

Grado de implementación de la acción:

- No ejecutada
- En ejecución
- Ejecutada

Indicadores/acciones realizadas

Observaciones (dificultades en las acciones, soluciones, cambios en la temporalización, etc)

ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

02906-2024

CAUDIEL

ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA
II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL" y el REGLAMENTO
del funcionamiento de la COMISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD INTERNO
DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL para el periodo 2024-2027

El Pleno del Ayuntamiento de Caudiel en sesión extraordinaria de fecha 26 DE MARZO DE 2024, aprobó inicialmente el II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL" y el REGLAMENTO del funcionamiento de la COMISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL para el periodo 2024-2027, ordenándose su publicación con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Habiéndose publicado anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia núm. Número 45 de fecha 13 DE ABRIL DE 2024, terminado el plazo de exposición al público y no habiéndose presentado alegaciones o sugerencias durante el plazo de exposición, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Caudiel, adoptado en fecha 26 DE MARZO DE 2024, sobre la aprobación del II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL" y el REGLAMENTO del funcionamiento de la COMISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE CAUDIEL para el periodo 2024-2027

El citado Plan y Reglamento estarán disponibles para su consulta en el portal de transparencia de la sede electrónica municipal: <https://caudiel.sedelectronica.es/transparency>

Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Pleno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Castellón en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho

Lo que se hace público para general conocimiento.

Caudiel a 17 de junio de 2024
EL ALCALDE PRESIDENTE
Fdo.: Antonio Martínez Fernández