



I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Fuente del Maestre





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

ÍNDICE

1. **PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**
2. **DIAGNÓSTICO.**
 - 2.1. ***ANÁLISIS DE DATOS.***
3. **OBJETIVOS Y FINALIDAD.**
 - **3.1 FINALIDAD.**
 - **3.2 OBJETIVOS.**
 - **3.2.1 objetivos generales.**
 - **3.2.2 objetivos específicos.**
4. **PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN.**
5. **DESARROLLO DE ACTUACIONES.**
6. **EVALUACIÓN.**
7. **INDICADORES DE OBTENCIÓN DE OBJETIVOS.**





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

1. PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan es un proceso participativo con el que se pretende con una recogida de datos y opiniones de manera integrada, garantizada, coordinada y participativa de diferentes departamentos y áreas que componen el Ayuntamiento de Fuente del Maestre, con el objetivo de llevar a cabo las políticas públicas en materia de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El plan se elabora con la participación activa del ayuntamiento de Fuente del Maestre que con testimonios ayudarán al diseño del futuro Plan.

Será una metodología:

- Colectiva e integral, ya que las medidas incluidas en el Plan pretenden incidir positivamente no sólo en las situación de las mujeres que forman parte de la plantilla municipal, sino en todo el personal municipal.
- Participativa, el personal municipal a través de sus órganos de representación está presente en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad desde el principio, con su presencia en la Comisión Negociadora y con sus aportaciones a través de la encuesta que se ha elaborado para la aportación de los datos que se toman en cuenta en la elaboración del diagnóstico previo al Plan.
- Transversal, las medidas que se adopten en ejecución del Plan de Igualdad implican a todas las áreas de gestión del Ayuntamiento.
- Dinámica y flexible, ya que el Plan de Igualdad puede estar sometido a





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

cambios constantes para ir adaptándolo a nuevas necesidades y realidades que puedan surgir.

- Progresiva en su implantación temporal, haciendo frente en primer lugar a las medidas que puedan ser más urgentes, y que puedan ir poniéndose en marcha sin una asignación presupuestaria directa porque supongan cambios organizativos o de gestión o supongan costes indirectos.

2. DIAGNÓSTICO.

2.1 ANÁLISIS DE DATOS:

El ayuntamiento municipal de Fuente del Maestre a fecha de 1-01-2023 a 31-12-2023, es decir durante el año completo del 2023 cuenta con un total de 166 empleados.

De los cuales 133 empleados eran temporales (80%), 23 fijos (14%) y 10 funcionarios (6%).

La plantilla de trabajadores temporales cuenta como bien hemos dicho anteriormente con un total de 133 trabajadores, de los cuales 47 son hombres (35%) y 86 mujeres (64%). Se puede observar como hay una diferencia de como hay menos hombres con contratos de este tipo que mujeres.

Tras la obtención de datos hemos podido sacar también los trabajadores fijos y funcionarios con los que cuenta esta entidad, siendo el porcentaje más bajo de puestos de trabajo. El ayuntamiento cuenta en 2023 con 23 trabajadores fijo de los cuales 13 son hombres y 10 mujeres siendo este tipo de contrato igualitario y sin discriminación por razón de sexo o género. Sin embargo cuenta con 10 funcionarios de los cuales 7 son hombres y 3 son mujeres, pero aunque haya una notoria diferenciada en este tipo de contrato no se considera ningún tipo de desigualdad ya que sus contratos depende de una oposición y no por razón de sexo.





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

Concluyendo el análisis de datos de 2023 podríamos decir que el ayuntamiento de Fuente del Maestre podría optar por una serie de medidas o ejes de igualdad de género en el ámbito laboral para que sobre todo en los contratos laborales no haya tanto desajuste entre hombres y mujeres.

A fecha de Abril de 2024 en el Ayuntamiento de Fuente del Maestre hay 119 trabajadores.

Actualmente la plantilla de trabajadores está compuesta por 71 mujeres (60%) y 40 hombres (40%). Como podemos observar hay un 20% más de mujeres trabajando que hombres, pero esto no quiere decir que la entidad esté feminizada ya que tanto los hombres como mujeres tienen la misma oportunidad para acceder a los puestos de trabajos.

El ayuntamiento cuenta con diferentes tipos de trabajadores, esto depende en función de la duración de su contrato.

Estos contratos pueden ser: fijos, temporales y funcionarios.

- CONTRATOS DEL PERSONAL MUNICIPAL FIJOS: El ayuntamiento actualmente cuenta con 31 personas con contrato fijo, de las cuales 17 son hombres (55%) y 14 mujeres (45%).
- CONTRATOS DEL PERSONAL MUNICIPAL TEMPORAL: El ayuntamiento cuenta con 72 personas con contrato temporal, dichas personas su duración en el puesto de trabajo es a partir de 181 días. En este tipo de contrato hay 20 hombres (28%) y 52 mujeres (72%).
- CONTRATOS DE FUNCIONARIOS QUE TRABAJAN EN EL AYUNTAMIENTO: Contamos con un total de 16 funcionarios, de los cuales 11 son hombres (69%) y 5 son mujeres(31%).





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

Una vez realizado el análisis exhaustivo de datos del personal podemos observar una pequeña desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a contratos de trabajo.

Predominando las mujeres en los contratos temporales, teniendo así menos estabilización en sus vidas personales y menos margen de futuro, en este caso, que los hombres.

En función al salario no hay discriminación alguna por sexo ya esto esta determinado de conformidad con la titulación, la antigüedad o las responsabilidades que tenga cada empleado o empleada del ayuntamiento.

El ayuntamiento cuenta también con el patronato del Centro Especial de Empleo el cual cuenta con bolsas públicas y la mayoría de sus trabajadores son de contratos con carácter temporal. Este patronato cuenta con un total de 49 trabajadores los cuales 31 son hombres (63%) y 18 mujeres (37%). 42 de los trabajadores tienen contrato temporal siendo 27 hombres y 16 mujeres, sin embargo también cuentan con un total de 6 contratos fijos de los cuales 4 (64%) son hombres y 2 mujeres(33%).

Tras hacer el análisis de datos podemos comprobar cómo en este patronato sí que existe una pequeña desigualdad por razón de sexo, siendo menor numero de mujeres contratadas que hombres.

3. OBJETIVOS Y FINALIDAD:

3.1 FINALIDAD:

Contribuir desde el Plan 2024-2027 a la aplicación real y efectiva de las políticas de Igualdad, tal como formalmente establece la Ley





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

3.2 OBJETIVOS:

3.2.1 Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos, integrando la perspectiva de género en la estructura municipal.
- Hacer de la promoción de la igualdad un aspecto más de la cultura organizativa del Ayuntamiento, incluyéndose en los planes de trabajo de las distintas Áreas y Departamentos municipales.

3.2.2 Objetivos Específicos:

- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal, tanto en los requisitos exigidos como en las pruebas a realizar.
- Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección.
- Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su valoración.
- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.
- Facilitar el acceso a la información por parte del personal municipal acerca de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

familiar mejorando los medios de difusión.

- Promover las condiciones de trabajo que garanticen un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implementar un cauce para la detección de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a través de un sistema de denuncias.
- Conseguir un grado de corresponsabilidad más equilibrado entre mujeres y hombres en la utilización de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Abordar la salud laboral del personal municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.
- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación municipal.
- Introducir la perspectiva de género en el diseño y contenido de la web municipal, con especial atención al uso de imágenes no sexistas.
- Introducir el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos.
- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de subvenciones municipales.
- Adecuar las estadísticas y los estudios de las diferentes áreas municipales a la perspectiva de género, recogiendo datos desagregados por sexo.
- Garantizar la igualdad de trato en el ámbito retributivo.

4. PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN.

- **Comisión negociadora.**





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

Las

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD LOCAL
CARGO
Alcalde
Concejal de Igualdad
Concejal de Personal
Concejal de Universidad Popular
Concejal de Cultura
Concejal de Nuevas Tecnologías
REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Personal funcionario (Dos representantes del personal funcionario, uno de ellos deberá ser el Delegado de Personal).
Personal laboral (Dos representante del personal laboral, Comité de Empresa).
Personal laboral del Patronato Centro Especial de Empleo (Dos representante del Comité de Empresa del Centro Especial de Empleo)

personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la comisión negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social,





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

podrá contar con asesoramiento experto.

- La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del diagnóstico de igualdad.

5. DESARROLLO DE ACTUACIONES.

Tomaremos para establecer las actuaciones ejes como referencia las materias a las que se refiere Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura y organizaremos los ejes de intervención en seis áreas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Formación
3. Condiciones de trabajo
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Cultura organizativa empresarial. Comunicación. Sensibilización

En cada eje de intervención se establecerán las medidas o acciones concretas que se llevarán a cabo para conseguir alcanzar los objetivos generales y específicos.





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

La implementación y desarrollo de este Plan de Igualdad deberá ser objeto de un seguimiento y evaluación por parte de la Comisión Negociadora del Plan, por ello será necesario establecer también, para cada una de las acciones o medidas concretas, los indicadores de consecución de los objetivos planteados y evaluación de la adecuación de las medidas propuestas para la consecución de esos OBJETIVOS, el grado de implicación de los distintos agentes en la implantación de las medidas acordadas, y la adecuación de los recursos materiales y humanos aportados para la consecución de esos objetivos.

6. EVALUACIÓN.

A través de la COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD se realizará el seguimiento y evaluación de la implantación del PLAN, con un carácter semestral, que permita ir adoptando medidas y actuaciones correctoras del desarrollo del mismo, y que aporten los indicadores que faciliten la evaluación final de la implementación del PLAN DE IGUALDAD, el grado de consecución de los OBJETIVOS ESPECÍFICOS planteados en cada EJE DE ACTUACIÓN, la adaptación de las medidas propuestas para la obtención de esos OBJETIVOS, el grado de implicación de los distintos agentes implicados en la implantación de las medidas acordadas, y la adecuación de los recursos materiales y humanos aportados para la consecución de esos objetivos.

Será por tanto la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad la responsable del seguimiento y evaluación de la implementación del Plan. Para ello se tendrán en cuenta unos indicadores de implantación y consecución de los objetivos planteados, que permitan su evaluación. En ese proceso de evaluación se podrán adoptar decisiones de revisión de las medidas propuestas para facilitar el cumplimiento de los objetivos o de adopción de las medidas correctoras necesarias en el supuesto de detectarse problemas en la implantación o errores en la ejecución que puedan conllevar resultados contrarios al impacto de género perseguido.





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

Esto significa que las medidas incluidas en este 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 dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos planteados.

7. INDICADORES DE OBTENCIÓN DE OBJETIVOS.

Los indicadores a tener en cuenta para evaluar el grado de implementación de las acciones y obtención de los objetivos planteados en cada eje serán:

EJE 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

INDICADORES

- Porcentaje de procesos selectivos, denominaciones de plazas y puestos analizados y de discriminaciones detectadas y corregidas.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos de selección.
- Porcentaje de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.

EJE 2.- FORMACIÓN.

INDICADORES:

- Porcentaje de cursos con módulos transversales de igualdad.
- Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que participan en los cursos de formación.





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

EJE 3 .- CONDICIONES DE TRABAJO

INDICADORES:

- Tipología de las acciones puestas en marcha para la inclusión de la perspectiva de género.
- Características de las actuaciones realizadas para mejorar las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral .

EJE 4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

INDICADORES:

- Número y características de las propuestas recogidas.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que se han beneficiado de las medidas.
- Existencia y características del Plan de teletrabajo instaurado.
- Tipología de puestos de trabajo que han accedido al teletrabajo y porcentaje de mujeres y hombres que los ocupan.
- Porcentaje de mujeres y hombres que acceden a teleformación.

EJE 5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

INDICADORES:

- Existencia y características del Protocolo elaborado.
- Actuaciones de difusión del protocolo y porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla a la que ha llegado esa difusión.
- Número de denuncias recibidas y tramitadas y procesos de resolución puestos en marcha .

EJE 6.- CULTURA ORGANIZATIVA EMPRESARIAL. COMUNICACIÓN. SENSIBILIZACIÓN

INDICADORES:

- Uso no sexista del lenguaje .
- Actuaciones de difusión de la instrucción y porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla a la que ha llegado esa difusión.
- Tipología de las correcciones puestas en marcha y de los efectos obtenidos.
- Grado de incorporación de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad en las subvenciones municipales .

EJE DE ACTUACIÓN 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Garantizar la igualdad de trato en los procesos de selección de personal,	1.1.- Revisar los requisitos, tipos de pruebas y baremos	



Ayuntamiento de Fuente del Maestre

<p>tanto en los requisitos exigidos como en las pruebas a realizar.</p>	<p>utilizados en las pruebas de selección, garantizando que no conlleven una discriminación por razón de sexo.</p> <p>1.2.- Revisar las denominaciones de las plazas y puestos para evitar el uso de un lenguaje sexista.</p> <p>1.3.- Usar un lenguaje no sexista en la descripción de las funciones de los puestos de trabajo, evitando estereotipos sexistas.</p> <p>1.4.- Adaptar las titulaciones exigidas para el acceso a los procesos de selección a un lenguaje no sexista.</p>	
<p>2.- Promocionar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección.</p>	<p>2.1.- Elaborar un protocolo de funcionamiento de los Tribunales de selección</p>	
<p>3.-Impulsar la introducción en los temarios de las pruebas de selección de contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>3.1.- Incluir en los temarios de las ofertas de empleo contenidos específicos relacionados con la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, variando su complejidad en función de la plaza de que se trate.</p> <p>3.2.- Valorar como méritos, en las mismas condiciones que el resto de los cursos, la formación en materia de igualdad de género.</p>	





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

4.- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad.	4.1.- Fomentar mayor movilidad interna a través de los concursos de traslados. 4.2.- Incluir en las bases de los concursos de traslados medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad en el resto de méritos.	
--	---	--

EJE DE ACTUACIÓN 2.- FORMACIÓN.

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Promover la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de su capacitación.	1.1.- Incluir en el Plan de Formación Municipal cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de un lenguaje no sexista. 1.2.- incorporar módulos transversales de igualdad en todos los cursos que se impartan. 1.3.- Fomentar la participación de todo el personal municipal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal con cargos de responsabilidad.	

EJE DE ACTUACIÓN 3.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Abordar la salud laboral del personal	1.1.- Incluir en las revisiones médicas de	





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

municipal desde una perspectiva de género, integrando las distintas necesidades de mujeres y hombres y estableciendo medidas para abordarlas.	empresa exámenes preventivos específicos para mujeres y hombres . 1.2.- Tener presente la perspectiva de género en la contratación de la ropa laboral a través de los pliegos de contratación. 1.3.- Introducir la perspectiva de género en la gestión de los EPIS.	
2.- Mejorar las condiciones en que se desarrolla la jornada laboral del personal municipal.	2.1.- Poner en marcha una sala office en los distintos centros de trabajo para que el personal pueda utilizarla durante la jornada laboral para tomar alimentos o medicaciones. 2.2.- Incorporar vestuarios en los centros de trabajo en que no los hay cuando puedan ser necesarios porque exista personal que deba cambiarse de ropa para realizar trabajos puntuales en el exterior.	

EJE 4.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Trabajar en el estudio e implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	1.1.- Establecer una vía de recogida de sugerencias sobre las medidas de conciliación a implantar y la adaptación de las ya existentes a nuevas necesidades. 1.2.- Implementar un procedimiento de respuesta a las propuestas sobre	





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

	<p>conciliación planteadas.</p> <p>1.3.- Negociar con la representación del personal municipal medidas que complementen la legislación vigente en materia de conciliación en lo referente a adaptación y distribución de la jornada, permisos y licencias.</p> <p>1.4.- Aprobar y poner en marcha un plan de teletrabajo.</p> <p>1.5.- Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación.</p>	
<p>2.- Facilitar el acceso por parte del personal municipal a la información sobre medidas de conciliación mejorando los medios de difusión.</p>	<p>2.1.- Incorporar la información sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Portal del Empleado.</p> <p>2.2.- Dotar de equipos informáticos a disposición del personal municipal todas las dependencias municipales, con la finalidad de que todo el personal tenga acceso a consultar los contenidos del Portal del Empleado.</p> <p>2.3.- Recoger y difundir los datos estadísticos anuales desagregados por sexos sobre la utilización de las diferentes medidas de conciliación.</p>	
<p>3.- Impulsar un grado de corresponsabilidad más equilibrado en la</p>	<p>3.1.- Sensibilizar a través del Portal del Empleado en la importancia de la</p>	





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

utilización de las medidas de conciliación entre hombres y mujeres.	corresponsabilidad en el reparto de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres.	
---	--	--

EJE 5.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Promover las condiciones de trabajo que garanticen un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.	1.1.- Elaborar y aprobar un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
2.- Establecer procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2.1.- Garantizar la información sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a través de campañas de difusión entre el personal municipal. 2.2.- Incorporar el Protocolo en los contenidos del Portal del Empleado. 2.3.- Desarrollar un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.	
3.- Implementar un cauce para la detección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	3.1.- Poner en marcha un procedimiento confidencial de recogida de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.	

EJE 6.- CULTURA ORGANIZATIVA EMPRESARIAL. COMUNICACIÓN.





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO	ACCIONES	IMPLANTACIÓN
1.- Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en toda la documentación municipal.	1.1.- Elaborar y difundir una instrucción sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo. 1.2.- Revisar toda la documentación administrativa para su adecuación a un uso no sexista del lenguaje.	
2.- Incorporar la perspectiva de género en el diseño y contenido de la web municipal, con especial atención al uso de imágenes.	2.1.- Revisar los contenidos de la web municipal con especial atención al uso de lenguaje e imágenes no sexistas. 2-2.- Crear un apartado específico de Políticas de Igualdad en los contenidos de la página web.	
3.- Introducir el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos.	3.1.- Incorporar en la contratación pública cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar porque hayan implementado planes o medidas de igualdad, posean distintivos de igualdad o destaquen por su compromiso con la igualdad de género.	
4.- Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de subvenciones municipales.	4.1.- Establecer cláusulas que valoren el respeto y la promoción de la igualdad de género en las subvenciones municipales.	





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

5.- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación colectiva.	5.1.- Realizar sesiones formativas en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a representantes sindicales.	
6.- Promover la sensibilización del personal municipal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su capacitación.	6.1.- Promover sesiones formativas en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a representantes políticos, estructuras directivas de las distintas áreas municipales, personal municipal.	
7.- Adecuar las estadísticas y los estudios de las diferentes áreas municipales a la perspectiva de género, recogiendo datos desagregados por sexo.	7.1.- Desagregar por sexo todos los informes, estadísticas, recogida de datos que se realicen desde las diferentes áreas municipales.	

En prueba de conformidad firman el presente Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento y de su Organismo Autónomo, las personas que forman parte de la Comisión de Negociadora relacionadas a continuación, en representación de la Administración y de la parte social.

Por la Administración Local:

Alcalde:

Concejala de Igualdad:

Concejal de Personal:

Concejal de Universidad Popular y Festejos:





Ayuntamiento de Fuente del Maestre

Concejal de Cultura, Deportes y Agricultura:

Concejal de Nuevas Tecnologías:

Por la parte trabajadora:

Representantes del personal funcionario del Ayuntamiento de Fuente del Maestre:

Representantes del personal laboral del Ayuntamiento de Fuente del Maestre:

Representantes del personal laboral del Patronato Centro Especial de Empleo:

