

**DON GUILLERMO LAGO NUÑEZ, SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN NACIONAL, EN EJERCICIO EN EL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR (ALMERÍA)**

**CERTIFICA:** que, según la documentación que obra en esta Secretaría General, el Pleno del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (Almería) en Sesión Ordinaria celebrada el día 06 de febrero de 2024 adoptó, entre otros, el ACUERDO del siguiente tenor literal:

**DICTAMEN de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Educación celebrada el 30 de enero de 2024, relativo al II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.**

I.- DICTAMEN:

[El documento electrónico íntegro del Dictamen puede consultarse en el servicio de verificación de documentos electrónicos de la oficina virtual del ayuntamiento con el siguiente Código de Verificación (CSV): 84ED6-59B25-99E64].

El contenido de la Propuesta dictaminada favorablemente por la C.I.P de Gobierno Interior y Educación en sesión celebrada el 30 de enero de 2024, es del siguiente tenor literal:

“I.- PROPOSICIÓN:

**“I ANTECEDENTES.**

*El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.*

*Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.*



*En este contexto se elabora y aprueba la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.*

*El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido. De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.*

*La **Ley de Igualdad**, en su **artículo 45.2**, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*Por otro lado, la **Ley Orgánica 7/2007**, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo "elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplicable, en los términos previstos en el mismo".*

*En el caso del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, en fecha de 3 de enero de 2024, **se aprobó en Junta de Gobierno Local el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres como ampliación del primer Plan existente y vocación de llevar a cabo una serie de medidas que atiendan todos los requerimientos de la normativa existente a nivel autonómico, estatal y de la Unión Europea y su consiguiente implantación en esta administración pública, con el siguiente texto literal: "Sin producirse deliberación, se informa favorablemente por la parte sindical con derecho a voto UGT, CCOO y CSIF, así como, de igual forma las secciones sindicales de Sindicatos con o sin representación en los órganos***

*sindicales -Junta de Personal y Comité de Empresa- han manifestado su parecer favorable: SAF, CEM UPBA-R, respectivamente.*

*El referenciado II Plan de Igualdad se someterá a dictamen de la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación para su aprobación, sí procede, por el Ayuntamiento Pleno”.*

*Se adjunta texto literal relativo al II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en **ANEXO I**, aprobado en acta de la última sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el día 10 de octubre de 2023, no produciéndose ninguna observación, resultando aprobado por asentimiento de todos los miembros asistentes con derecho a voto.*

## **II LEGISLACIÓN APLICABLE**

*Constitución Española*

*Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

*Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*

*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

*Real Decreto-Ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.*

*RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

*Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

*Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y de las Administraciones Públicas.*

*Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.*

## **III CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**Primera:** El Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales, en lo referente a asuntos sometidos a consulta de la Comisión informativa, en su artículo 82.2 dispone que: “1. El orden del día de las sesiones será fijado por el Alcalde o Presidente asistido de la Secretaría. Asimismo, podrá recabar la asistencia de los miembros de la Comisión de Gobierno y, donde ésta no exista, de los Tenientes de Alcalde, y consultar si lo estima oportuno a los portavoces de los grupos existentes en la Corporación.

2. En el orden del día sólo pueden incluirse los asuntos que hayan sido previamente dictaminados, informados o sometidos a consulta de la Comisión Informativa que corresponda...”.

**Segunda:** Los planes de igualdad entre mujeres y hombres se aprobarán por las Administraciones Públicas al inicio de cada legislatura según dispone la Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, disponiendo lo siguiente: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.”

**Tercera:** En fecha de 3 de enero de 2024, se aprobó en Junta de Gobierno Local el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres “Sin producirse deliberación, se informa favorablemente por la parte sindical con derecho a voto UGT, CCOO y CSIF, así como, de igual forma las secciones sindicales de Sindicatos con o sin representación en los órganos sindicales -Junta de Personal y Comité de Empresa- han manifestado su parecer favorable: SAF, CEM UPBA-R, respectivamente.”

Dicho Plan previamente resultó aprobado en acta de la última sesión celebrada por la Mesa General de Negociación el día 10 de octubre de 2023, no produciéndose ninguna

observación, resultando aprobado por asentimiento de todos los miembros asistentes con derecho a voto.

Por cuanto antecede, vista la aprobación en Junta de Gobierno Local del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (2023-2027), por delegación del Alcalde-Presidente efectuada mediante Decreto de 21 de junio de 2023 (BOP de Almería número 124 de 30 de junio de 2023) se propone a la Comisión Informativa Permanente de Gobierno Interior y Educación que dictamine favorablemente la adopción del siguiente **ACUERDO**:

**Primero:** Aprobar el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar (2023-2027) a tenor de lo dispuesto en la Disposición adicional séptima del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Segundo:** Someter el expediente a información pública por plazo de treinta días hábiles para la presentación de reclamaciones y sugerencias, plazo que comenzará a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el BOP de Almería. Deberá publicarse en la sede electrónica del Ayuntamiento. En caso de que se presenten reclamaciones o sugerencias dentro de plazo, deberán ser resueltas por el Pleno, debiendo aprobarse definitivamente el referenciado II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

**Tercero:** En el caso de que no se presentase ninguna reclamación o sugerencia se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo. Para la entrada en vigor deberá publicarse íntegramente el texto definitivamente aprobado en el BOP de Almería, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia.

# ANEXO I



# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR



AYUNTAMIENTO DE  
**ROQUETAS DE MAR**

2023 – 2027

## 1. INTRODUCCIÓN



Asumir desde la gobernanza municipal y su gestión pública en el ámbito de los recursos humanos y relaciones laborales, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración Pública de forma integral supone establecer un marco de referencia donde la perspectiva de género sea garantía de una actitud vigilante para que los estereotipos de género no tengan cabida ni en el diseño ni en la estructura organizacional ni en la dimensión operativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.3 d) del 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, que establece: *“IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES”*.

Siguiendo el anterior texto legal, es conveniente reflejar en estas líneas introductorias, que, dentro del código de conducta de los empleados públicos, artículo 52, en concordancia con la Disposición Adicional Séptima, que regula de forma sucinta los Planes de igualdad, se recoge de forma expresa el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos, en nuestro caso, municipales, cual sea la relación jurídica funcionarial, laboral o eventual que mantengan con este Ayuntamiento

El presente plan busca seguir avanzando, paso a paso, en la cultura municipal igualitaria, que incluya el enfoque de la diversidad competencial entre mujeres y hombres desde la visión de los principios rectores: igualitario, equilibrado, cohesionado, paritario y libre de todo tipo de violencias.

La consecución de una sociedad donde la igualdad sea real y efectiva pasa por el trabajo concienciado, planificado, organizado y coordinado entre los diferentes poderes públicos y las instituciones que realizan políticas que afectan a las personas. La transversalidad de género y la igualdad entre mujeres y hombres es una de las prioridades del Ayuntamiento de Roquetas de Mar y de sus diferentes áreas municipales, concretando sus actuaciones directas dirigidas a los empleados públicos municipales desde la propia Área de Gobierno Interior y Proyección Deportiva y Cultura, que engloba a la Oficina de Atención Ciudadana, Recursos Humanos, Empleo y Fondos Europeos, así como el Servicio de Prevención, y hacia el exterior, dirigidas hacia la ciudadanía desde el Área de Familia y sus correspondientes Delegación de Mujer, Mayores, Voluntariado y Participación Ciudadana y la Delegación de Servicios Sociales, sin olvidarnos del Área de Contratación Administrativa, respecto a las concesiones administrativas y entidades mercantiles adjudicatarias en los procesos de licitación pública concurrente, siendo la igualdad de género un aspecto innegociable para esta Corporación Municipal.

Para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre es necesario continuar el camino ya iniciado, trabajando aspectos vitales como el de reducir o eliminar la



desigualdad en el empleo, disminuir la brecha salarial, identificar los “techos” laborales y los distintos roles a los que cada día se enfrentan las mujeres.

El Ayuntamiento de Roquetas de Mar centra sus esfuerzos en el trabajo continuo con el objeto de introducir cambios en la estructura del propio Ayuntamiento y en la lucha contra estereotipos y sesgos de género que puedan impedir a las mujeres desarrollar su participación en las diferentes áreas laborales con garantías, logrando una mayor participación y presencia de las mujeres en la esfera pública, laboral y funcionarial, así como en su representación social.

El presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Roquetas de Mar 2023-2027 es un instrumento que nace con la vocación de cambiar la metodología y el paradigma de trabajo y construcción de las políticas en materia de igualdad; un instrumento que responde a las premisas de la Unión Europea que apela a la responsabilidad de las diferentes administraciones en el papel que las mujeres tienen en la esfera pública.

El presente II Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo, supone la consolidación del compromiso municipal puesto en marcha con el I Plan para la incorporación del respeto por la igualdad entre mujeres y hombre en su gestión.

En el integrado instrumento jurídico de las relaciones laborales, Pacto de funcionarios y Convenio Colectivo -BOPA número 210. De 30 de octubre de 2015-, se introdujeron estipulaciones, que recogían en la gestión de personal, elementos operativos de no discriminación, destacándose los siguientes por su interés en su aplicabilidad:

**Reserva discapacidad:** Del total de plazas ofrecidas se reservará un cupo de un 7 por 100 para ser cubiertas por personas con discapacidad considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que se superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que, progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales.

**Desarrollo profesional, reordenación de Recursos, Promoción Interna y Formación de los Empleados Públicos y Movilidad:** Los procesos garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como la publicidad de las convocatorias y sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección, la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido del proceso y las funciones a desarrollar y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos.

**Protección a la Maternidad:** De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, modificada por la L.O 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por el RD 298/2009 en



relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, este Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se protegerá la salud de la mujer embarazada cuando exista riesgo para la salud de la madre o del feto asignándole provisionalmente, si fuera preciso, un nuevo puesto de trabajo, con respeto de todos sus derechos económicos, por el tiempo que se extienda la situación mencionada anteriormente. En caso de no existir opción de I.T. derivada de riesgo en el embarazo ante la Mutua con la que se tengan cubiertas las contingencias profesionales.

En los mismos términos del avance constante en la igualdad de género ha actuado desde su constitución el Comité de Seguridad y Salud, conforme dispone su Reglamento regulador -BOPA número 245, de 26 de diciembre de 2006-, en concurrencia con lo recogido en el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales:

Las administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

A mayor abundamiento, con excelente criterio técnico, el Ayuntamiento Pleno bajo la presidencia del alcalde D. Gabriel Amat Ayllón, aprobó el Código de Buenas Prácticas Administrativas -BOPA Número 194, de fecha 8 de octubre de 2010-, en el sentido que, en sus apartados 5.4.1 y 27, disponen que:

El Ayuntamiento podrá introducir diferencias de trato justificadas y objetivas cuando, con su actividad, persiga la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que éste se integra sean reales y efectivas, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, o la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Deberes de los empleados públicos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar. De conformidad con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico.



Así mismo, deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombre y cercanía a la ciudadanía.

Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Los resultados obtenidos de la evaluación del I Plan de Igualdad y del nuevo diagnóstico realizado sobre la presencia y condiciones laborales de la plantilla, así como el análisis de las prácticas de gestión llevadas a cabo, son interpretados desde una perspectiva positiva. Algunos de los aspectos que se pueden destacar son:

Se ha incrementado la presencia de los hombres en la utilización de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En el análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo, con ayuda técnica de la mercantil Rodríguez Viñals, se implementaron procedimientos de valoración neutros con relación al género, ya que *“un procedimiento de valoración, en su definición o en su aplicación, puede presentar, por acción o por omisión, características discriminatorias (discriminación indirecta).*

Se han introducido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relacionados con legislación en materia de igualdad.

Se ha elaborado un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

La brecha salarial existente en otros trabajos se reduce o prácticamente es inexistente entre el personal funcionario del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, debido a las categorías, escalas y subescalas a las cuales se adscriben los funcionarios públicos, así como, al personal laboral, sin diferencias entre mujeres y hombres.

Se ha revisado y renovado el I Plan de Igualdad donde se contemplaban iniciativas dirigidas al fomento del uso no sexista del lenguaje administrativo.

Cabe destacar, así mismo, la valoración de cláusulas sociales en la contratación pública que incluye criterios de igualdad de género como condiciones especiales de ejecución de las empresas adjudicatarias, así como, un seguimiento en este sentido, de las concesiones administrativas de servicios públicos.

De forma colateral y coadyuvante en el plano de la igualdad se puso en marcha por la Oficina de Prevención, el Reglamento para la Prevención y Resolución de conflictos de trabajo motivados por factores de riesgos psicosociales del personal funcionario y laboral en este Ayuntamiento -BOPA Número 131, de 12 de julio de 216-.



A pesar de que en algunos indicadores no se han producido avances significativos, se debe tener en cuenta que muchos objetivos no pueden ser planteados a corto plazo, y que lo que se valora positivamente que hayan comenzado a iniciarse actuaciones en este sentido, generado una dinámica de trabajo en la que partiendo del conocimiento de la situación inicial se planifiquen, inicien y se evalúen medidas para avanzar en el respeto por la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente II Plan de Igualdad, parte por lo tanto del objetivo de consolidar las actuaciones iniciadas en el primero y avanzar en la consecución de los objetivos planteados además de incorporar nuevas actuaciones y objetivos.

La estrategia de igualdad del Ayuntamiento de Roquetas de Mar busca marcar el rumbo hacia la igualdad plena en los próximos años. Para ello, cuenta con un acervo regulatorio y normativo, el cual sirve de paraguas bajo el que alinear una serie de retos compartidos. Este respaldo queda reflejado en marcos de políticas de muy diverso alcance de los que a continuación se ofrece una muestra.

## MARCO EUROPEO

**Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.** Supone un acuerdo histórico y universal suscrito por los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas acogiendo grandes compromisos sociales, económicos y medioambientales. Entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la Agenda 2030 dedica específicamente el Objetivo nº 5 a “Lograr la Igualdad de Género y empoderar a mujeres y niñas”.

Cuenta con metas y submetas encaminadas a eliminar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres, así como prácticas nocivas (como matrimonio infantil o mutilación genital femenina), valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, el acceso universal a la salud sexual y reproductiva, la igualdad de derechos a los recursos económicos, mejorar el uso de la tecnología instrumental y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad. Además, en el resto de los ODS existen numerosas intersecciones con el enfoque de género y se han identificado más de 50 indicadores específicos de género. En aplicación del enfoque dual, la perspectiva de género es un eje transversal de aplicación a toda la Agenda y los ODS.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad incide de manera transversal en todos los ODS, destacando especialmente el ODS 17 sobre revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.



La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal ampliamente reconocido en la normativa internacional sobre derechos humanos.

Entre otra normativa está “la Carta de los derechos de la Mujer”, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, es un documento fundamental para la defensa de los derechos de las mujeres. Dentro de este contexto, en las cuatro Conferencias Mundiales de las Mujeres, México, en 1975; Copenhague, en 1980; Nairobi, en 1985; Pekín, en 1995, se establecieron dos estrategias fundamentales para el desarrollo de las políticas de igualdad de mujeres y hombres:

- la transversalidad de género
- y la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Como seguimiento de la Conferencia de Beijing, la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebró un período extraordinario de sesiones para examinar, cinco años después de su aprobación por la Conferencia en 1995, la Plataforma de Acción de Beijing, donde se identificaron las principales áreas de especial preocupación en las que había que actuar con urgencia:

1. Mujeres y la pobreza.
2. Educación y la capacitación de las mujeres.
3. Mujeres y la salud.
4. Violencia de género
5. Mujeres y los conflictos armados.
6. Mujeres y la economía
7. Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones.
8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres.
9. Los derechos humanos de las mujeres.
10. Mujeres y los medios de comunicación.
11. Mujeres y el medio ambiente.
12. Las niñas.

Dentro de las políticas de la Unión Europea, la igualdad es un principio prioritario. La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, marca un hito para los estados de la Unión, al contemplar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, como un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de los Estados miembros.

Asimismo, los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, establecen tanto el principio de igualdad ante la Ley como la prohibición de discriminación. Igualmente, la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer y describe las acciones claves en este período.

El acervo comunitario contempla una serie de normas específicas, entre las que destacan las siguientes Directivas en diversas materias:

Directiva 92/85/CEE, relativa a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o esté en período de lactancia.

Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Dentro del ámbito estatal, la Constitución Española de 1978:

El artículo 1.1. CE, consagra como valor superior del ordenamiento jurídico entre otros, la justicia y la igualdad.

El artículo 14 CE, proclama la igualdad de toda la ciudadanía ante la Ley, como valor superior del ordenamiento jurídico, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

El artículo 9.2, consagra el principio de igualdad material. La importancia fundamental de este artículo, se debe a que por una parte obliga a integrar la igualdad jurídica del artículo 14, y por otra, es un principio que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

**Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023.** Con el propósito de caminar hacia una igualdad efectiva de género esta estrategia se concentra en los siguientes objetivos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.



2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea.

Se trata de un marco político y reglamentario que se debe tener en cuenta a la hora de planificar y evaluar las políticas públicas. La Estrategia parte de que la igualdad de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio de actuación que se debe aplicar en la definición y ejecución de todas sus políticas.

Se basa en un planteamiento dual, es decir, la conjunción de la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de todas las políticas de la UE (tanto en el plano estratégico y en el operativo como en el institucional), con medidas específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres y aplica la interseccionalidad como principio transversal.

El seguimiento y evaluación de la Estrategia descansa en el índice anual de igualdad de género de la UE del EIGE y cuenta en todo el proceso con las organizaciones de mujeres. Las medidas de la Estrategia pueden agruparse en los siguientes ámbitos:

1. Ni violencia ni estereotipos de género.
2. Igualdad de género en la economía y en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.
3. Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la UE.
4. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE.
5. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.

### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El artículo 17 de esta Ley establece que “El Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.



**Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España 2014-2016.** A partir de un diagnóstico de la situación a nivel estatal se marcaron seis Objetivos estratégicos a los que dar respuesta con los siguientes Ejes de actuación:

1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
3. Erradicación de la violencia contra la mujer.
4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
5. Impulso de la igualdad de oportunidades en el sistema educativo.
6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno: Gobernanza, Seguimiento y Evaluación.

## **MARCO ESTATAL**

Dentro del contexto nacional, en cuanto a la normativa en el ámbito de igualdad entre mujeres y hombres, se enumera a continuación las más recientes y destacadas:

- a) Ley 35/1995, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- b) Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- c) Ley Orgánica 11/2003, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros
- d) Ley Orgánica 15/2003, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal.
- e) Ley 27/2003, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- f) Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.



- g) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de género.
- h) Ley 15/2005, por la que se modifica el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil, en materia de separación y divorcio.
- i) Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- j) Ley 45/2007, para el desarrollo sostenible del medio rural.
- k) Ley Orgánica 16/2007, complementaria de la Ley para el desarrollo sostenible del medio rural. l) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- l) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- m) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- n) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En su artículo 35 relativo a la colaboración entre las administraciones públicas: *1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales cooperarán entre sí para integrar la igualdad de trato y no discriminación, y la lucha contra la intolerancia, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión.*

Y en su artículo 39 Diálogo con las organizaciones no gubernamentales. *La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales fomentarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el fin de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.*

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, (en adelante LOIEMH) contempla la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de Igualdad en todas las esferas de la vida social, económica, cultural y política, y constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato.

Asimismo, define conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, tales como la discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo,

acciones positivas, consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora modificaciones legislativas y garantías de carácter procesal.

El artículo 3 de la LOIEMH, proclama como principio básico: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

En el Título II, “Políticas Públicas para la Igualdad”, se contemplan entre los principios básicos de actuación de los poderes públicos:

La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor de trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

La participación equilibrada en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con diversidad funcional, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Establece medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El artículo 15 de dicha Ley, convierte la transversalidad de género en uno de los principios básicos para las políticas públicas en todos los niveles y ámbitos, obligando a que cualquier medida que se adopte vaya precedida de un informe de impacto de género.



Así mismo, en el artículo 45 dispone la obligatoriedad de elaboración y aplicación de los planes de igualdad a las empresas, según el número de trabajadores y otras medidas de promoción de igualdad.

## **MARCO AUTONÓMICO**

**Ley Orgánica 2/2007, de 9 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.** En el artículo 10.2 se propicia que la Comunidad Autónoma haga efectiva la igualdad entre mujeres y hombres andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquéllas en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

En el artículo 15 se establece la garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

**Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** Su cometido es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria y entiende que la estrategia de transversalización sistemática es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas.

Supone un paso decidido para desarrollar una política global de protección de los derechos de las mujeres que vaya más allá de la igualdad formal combinando la acción de los poderes públicos con la necesaria concienciación social e individual.

Ordena las acciones que garantizan la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas como por ejemplo el informe de evaluación de impacto o los presupuestos con enfoque de género (medidas en las que Andalucía ha sido pionera) y promueve la igualdad de género en ámbitos como la educación, el empleo, la conciliación, la salud y el bienestar social o la participación social y la imagen pública de las mujeres.

El artículo 7 sienta las bases del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. En su artículo único, punto 2, se modifica el anterior artículo 7 de la Ley 12/2007. En su argumentación destaca la ampliación del ámbito de la planificación estratégica a las entidades locales de Andalucía y desciende a la definición de los planes de actuación en materia de igualdad de cada una de las Consejerías según queden previamente aprobadas en el presente Plan Estratégico las líneas de intervención y sus directrices.

El Estatuto asume un importante compromiso que se refleja:

## *Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma*

*Apartado 2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.*

*Artículo 14. Prohibición de discriminación Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.*

## *Artículo 15. Igualdad de género*

*Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos.*

En noviembre de 2007 se aprobaron dos leyes transcendentales:

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género y la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que modifica se modifica la Ley 13/2007.

Resaltar, también, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas (anterior a las anteriores) pero fundamental ya que promueve la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la comunidad autónoma. El artículo 139 establece que los presupuestos andaluces deben incorporar un informe de evaluación de impacto por razón de género.

## **2. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO**

**2.1.** La primera cuestión a considerar es que un Plan de Igualdad es un plan de trabajo, por tanto, tiene que estar recogido en un documento para actuar con la mayor celeridad, eficacia y eficiencia.

Partiendo de esta premisa facilitará la tarea de elaborar el Plan. Cuando esté terminado, de la información y conclusiones del documento se puede hacer llegar una sinopsis al personal técnico de distintas concejalías y a los representantes sindicales que puede servir



para completar formularios con los que solicitar recursos económicos (si fuese necesario), recursos humanos, etc. Pero, es imprescindible que el trabajo inicial de planificar tenga un producto final: el Plan como marco de trabajo cotidiano de nuestra organización y que sea fruto del compromiso de la misma con las políticas de igualdad.

**2.2.** Un Plan de Igualdad trata de incidir en un problema social, las desigualdades injustas entre mujeres y hombres, y no en “problemas de las mujeres”.

Las desigualdades entre mujeres y hombres tienen su base en los roles y estereotipos de género que tradicionalmente se han asignado a unas y a otros. Pero no ser idénticos, no significa que no deban ser iguales en derechos y deberes. El problema de esta desigualdad es que genera relaciones injustas en la que la balanza está notoriamente a favor de los hombres. La igualdad que buscan planes como el que nos ocupa es una tarea social en la que mujeres y hombres han de implicarse de manera real. No es un problema de las mujeres, es problema de la sociedad.

Desde esta premisa el Plan de Igualdad es un Plan del conjunto de la Corporación, no tan solo de una concejalía o un Área.

**2.3.** Un Plan de Igualdad debe ser una propuesta idónea para una realidad concreta.

Esta realidad se traduce en que en cada lugar será preciso analizar la realidad en todos sus aspectos o vertientes: la política de igualdad existente y la situación de igualdad/desigualdad en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, los ámbitos en los que es prioritario actuar, los recursos (si fuese necesario) que se estiman para ello, las resistencias que habrá que superar, las buenas prácticas a potenciar, el papel que tendrán los representantes de los trabajadores, los responsables de cada Área/departamento, etc., que adecuará la propuesta del Plan a esta Corporación local en un momento determinado según la normativa vigente y la realidad existente.

**2.4.** En el I Plan de Igualdad se focalizó actuar con medidas de igualdad entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, en la formación del personal y conciliación de la vida laboral, así como con “otras medidas”, como puede ser uso de lenguaje no sexista, inclusión en los temarios para pruebas de acceso a la función pública o personal laboral, relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género y creación de un Buzón de Igualdad, donde el personal al servicio del Ayuntamiento podrá depositar sus consultas, dudas, sugerencias, quejas o peticiones en materia de igualdad, con el objetivo de implicar a toda la plantilla en la tarea de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y evitar todo tipo de acciones discriminatorias por razón de sexo, poniéndolo en conocimiento del órgano competente.



Atendiendo a la estrategia actual, primeramente, se necesita investigar para averiguar sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y, en un segundo momento, la elaboración de un diagnóstico, que permita:

Identificar necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.

Definir la lista de las prioridades y de los objetivos.

Examinar las estrategias de actuación más adecuadas.

Analizar las contingencias de cada una de esas estrategias.

El diagnóstico resultante determinará la estrategia de acción, teniendo en cuenta que la realidad es cambiante, por lo que el mismo definirá a su vez un punto de partida en un momento determinado.

Finalmente, la información obtenida, los contactos establecidos, las sinergias acordadas y la “red” que genera un diagnóstico de estas características pasan a ser recursos propios de los activos del Plan de Igualdad desde el mismo momento de su elaboración. Cuantas personas estén implicadas en el Plan deberían acceder y apoyar este paso metodológico de conocimiento de la realidad.

### 3. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios con los que ha sido planteado este plan son los siguientes:

- **Estratégico:** Un plan vinculado con otros instrumentos de planificación locales, autonómicos, nacionales y europeos, con la perspectiva realista de la administración local y sus necesidades.
- **Globalidad:** El plan de igualdad es de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- **Participación y transparencia:** La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación del II Plan de Igualdad.
- **Transversalidad:** El Plan de Igualdad pretende introducir el respeto por la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas de gestión municipales.

- **Flexibilidad:** Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteados desde un punto de vista dinámico y flexible, y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades o adaptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

- **Práctico y realista:** El plan se ha definido de manera precisa, el procedimiento y desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación y los recursos necesarios, si fuese necesario, en función de las posibilidades de la corporación local.

- **Vinculado a la mejora continua:** Desarrollado a partir de un proceso de trabajo que se ha ido alimentando progresivamente con la realización de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Destaca el papel de las autoridades locales y regionales, en cuanto a que son las instituciones más próximas a la ciudadanía y que representan “los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y la reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria”.

**Transparente:** Se garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos.

### **El Plan de Igualdad se estructura en 8 ejes de intervención, 24 objetivos y 53 medidas.**

Los ejes de intervención recogen nuevamente las materias señaladas en el punto 2 del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

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

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

*4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas...*

*5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.*

*6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

Incorporando además materias más allá de las indicadas como son las relativas a la comunicación, en el que se incluyen medidas destinadas a la utilización de un lenguaje e imágenes incluyentes, un eje de Salud Laboral en el que se incorpora la prevención del acoso, pero además otras actuaciones para la mejora de la salud como la evaluación de los riesgos psicosociales, y un **eje de transversalidad del principio de igualdad**, que pretende dar respuesta a las exigencias señaladas en el artículo 15 de la Ley de Igualdad (LO 3/2007), para las Administraciones Públicas: *"El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y*



*presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”*

Dentro de este eje se puede destacar la incorporación de medidas destinadas a garantizar la extensión del compromiso con la igualdad a todos los servicios, Organismos Autónomos, y Empresas de Promoción y Desarrollo, así como a las empresas municipales.

En esta misma línea de fomento de la transversalidad del compromiso con la igualdad se puede destacar así mismo la introducción en el eje 2 de medidas destinadas a fomentar una mayor presencia equilibrada en los puestos de representación, tratando de hacer extensivo dicho compromiso a todos los agentes, incluidos los grupos políticos y las organizaciones sindicales y vecinales.

- El **plazo de vigencia** del II Plan de Igualdad es de 4 años (2023-2027), y a su finalización se realizará nuevamente una evaluación final de los resultados alcanzados a partir de la cual se elaborará un nuevo plan de igualdad. En todo caso se mantendrá en vigor el presente plan de igualdad ante posibles demoras de la evaluación y definición de un nuevo plan.

- Respecto a los **recursos económicos** destinados a la puesta en marcha del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad creada para su ejecución, valorará la necesidad de destinar a su implantación una partida presupuestaria o por el contrario si los objetivos a cumplir son alcanzables sin destinar ningún tipo de presupuesto a los mismos, siempre que se cumpla con el principio de estabilidad presupuestaria y regla de gasto.

- En el último apartado del presente II Plan de Igualdad se establece una **propuesta de cronograma** para la puesta en marcha de cada una de las medidas, en el que por defecto se ha definido el primer año de vigencia como punto de arranque para todas las medidas. Este cronograma deberá ser ajustado por cada unidad u organismo responsable de la puesta en marcha, adecuándose al período de vigencia del plan de igualdad de tal forma que al finalizar el mismo las medidas hayan sido implementadas. En todo caso se considera imprescindible para la buena marcha de la aplicación del Plan de Igualdad iniciar, en cuanto sea posible, las medidas que se detallan en los objetivos 21 y 22 destinadas a garantizar la transversalización y el seguimiento del plan.

Todas las medidas preliminares de intervención que se plantean en este Plan de Igualdad se informarán, debatirán y serán sometidas a votación en la Comisión de Igualdad que consensuará las medidas definitivas que deberá trabajar dicho Plan.

#### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



El **objetivo general** del II Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar, y en sus organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa.

### Objetivos específicos:

1. Favorecer o fomentar la entrada de personas de sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio por sexo.
2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos/áreas de destino y la vigilancia del principio de igualdad.
3. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.
4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.
5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.
6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.
7. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.
8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.
9. Promover la sensibilización y captación del personal en materia de igualdad.
10. Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.
11. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador.
12. Garantizar la igualdad retributiva.
13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.
14. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
15. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
16. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales.



17. Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones en materia de igualdad.
18. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
19. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.
20. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
21. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios.
22. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales.
23. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales.

## 5. MEDIDAS DE INICIO DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las medidas o actuaciones para iniciar el II Plan de Igualdad, que se presentan clasificadas según ejes de intervención en los que se estructura el mismo y con los objetivos a los que se pretenden dar respuesta.

Para cada una de las medidas se detalla los departamentos/áreas municipales responsables de su ejecución, y los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, para su seguimiento y evaluación. El período previsto para su inicio se detalla en el cronograma.

### Eje 1. Acceso al empleo y contratación

**Objetivo 1** - Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos/áreas en los que exista un desequilibrio por sexo.

**Medida:** Elaboración de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo menos representado y traslado de las mismas a los órganos de representación para su valoración, aprobación si procede y puesta en marcha.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.



### Indicadores:

- Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas municipales.
- Grado de utilidad de las actuaciones puestas en marcha para favorecer la entrada del sexo menos representado.

**Objetivo 2** – Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos/áreas de destino y la vigilancia del principio de igualdad.

**Medida:** Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos, siempre que cumplan los requisitos de mérito y capacidad, artículo 60 TREBEP.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.

### Indicadores:

Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de cada proceso selectivo.

Grado de mejora en el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en los tribunales de selección a raíz de la puesta en marcha del protocolo.

**Objetivo 3** – Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección

**Medida 1:** Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

### Indicadores:

Porcentaje mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas.



Porcentaje de pruebas selectivas en las que han realizado informes de impacto de género respecto al total de pruebas.

Porcentaje sobre el total y características de las pruebas selectivas en las que ha sido detectado un impacto negativo de género.

Características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.

**Medida 2:** Poner en marcha actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como codificación de datos personales, etc.).

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada una de las fases o pruebas, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha.

**Medida 3:** Establecer en las bases de los procesos de selección de personal laboral (oficios) la tipología de las pruebas prácticas a realizar.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de procesos de selección en los que se han incluido en las bases la tipología de pruebas prácticas.

Porcentaje de mujeres y hombres en cada prueba selectiva que presentan su candidatura y que superan cada prueba.

**Objetivo 4 – Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público**

**Medida 1:** Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.

**Medida 2:** Exigir formación concreta y específica mediante un sistema complementario de concurso de méritos en el acceso a aquellos puestos (acceso libre o en la promoción interna) directamente relacionados con materias de igualdad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, violencia de género y violencia machista a los puestos destinados a atender a mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión social como son el Centro Municipal de Información a la Mujer, Servicios Sociales o Policía Local.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de bases en las que se solicita como requisito indispensable acreditar formación complementaria actualizada sobre igualdad, violencia de género, transversalidad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, feminismo y violencia machista.

Creación de un baremo de méritos que mida la capacidad de las personas aspirantes a puestos relacionados con la atención a la mujer.

Creación de estándares de medición que examinen el nivel de transversalidad de género que debe mostrarse por parte de las/os aspirantes en cada prueba selectiva.

**Medida 3:** Incorporar otros conceptos relacionados con la perspectiva de género con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto y la particularidad del mismo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

- Número y características de los procesos selectivos en los que se han introducido otros conceptos de género.
- Medición y valoración de la perspectiva de género mostrada por las personas opositoras en las pruebas que realicen.

**Objetivo 5 – Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional.**



**Medida 1:** Prestar especial atención a los departamentos/áreas en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres con contratos temporales.

**Medida 2:** Elaboración de distintas propuestas para comprobación y mantenimiento, en su caso, de la paridad de género, en el personal trabajador de la Escuela de Música, Danza y Teatro, así como, como en las futuras incorporaciones.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres que actualmente trabajan en la Escuela de Música, Danza y Teatro, y seguimiento en su cumplimiento en futuras contrataciones.

## **Eje 2. Promoción y representación.**

**Objetivo 6 – Fomentar un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los distintos departamentos a través de la carrera profesional y de la movilidad interna**

**Medida 1:** Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo menos representado a igualdad de currículo profesional.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Características de las medidas incluidas para conseguir el objetivo propuesto.

Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas.

**Medida 2:** Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo menos representado.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**



Características de las actuaciones implementadas.

Evolución en el porcentaje de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas.

### **Objetivo 7 – Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad**

**Medida1:** Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.

**Responsables:** La Alcaldía-Presidencia y, en su caso, por delegación, la Junta de Gobierno Local.

**Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos, de libre designación y de confianza.

**Medida 2:** Iniciar actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal adscrito a los organismos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos municipales, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a seguir para cumplirlo.

**Responsables:** La Alcaldía-Presidencia y, en su caso, la Corporación Municipal.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres en los distintos órganos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

**Medida 3:** Iniciar actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres, tanto en los departamentos/áreas en los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos/áreas en los que tienen menor representatividad proporcional.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número de mujeres y hombres que promocionan según unidades y departamentos/áreas.



## Objetivo 8 – Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva

**Medida 1.** Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones técnicas.

**Responsables:** Comisión de Igualdad/Mesa General de Negociación.

**Indicadores:** Número de mujeres y hombres en las candidaturas sindicales y en los diversos órganos de representación social.

## Eje 3. Formación

### Objetivo 9: Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad

**Medida 1:** Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos del Plan de formación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de cursos del Plan de formación que incorporan un módulo transversal de igualdad.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso.

**Medida 2:** Exigir la formación continua y el reciclaje profesional del personal de áreas concretas y sensibles como es la del Centro Municipal de Información a la Mujer en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**



Porcentaje de nuevas formaciones anuales adquiridas por el personal de dicho servicio en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.

Número de personal pertenecientes a dicho servicio que adquieren nuevos conocimientos cada año.

**Medida 3:** Realizar de manera periódica acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal, en particular en el gabinete de prensa y comunicación institucional.

**Responsables:** Área de Recursos Humanos.

**Indicadores:**

Número de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso.

**Medida 4:** Realizar periódicamente acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada caso.

Número de mujeres y hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Medida 5:** Iniciar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular, dando a conocer a todo el personal del Ayuntamiento y otras áreas o sectores afectados por el presente Plan el protocolo existente en el mismo.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por áreas.

Número de personas participantes por área del Ayuntamiento.



**Medida 6:** Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el Plan de Igualdad Municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género, actuaciones sobre igualdad de género desarrolladas por el Centro Municipal de Información de la Mujer en su cronología de actividades anuales.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de las acciones formativas realizadas en otros contenidos relacionados con la igualdad.

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por área.

**Objetivo 10 – Potenciar el Plan de Formación como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género**

**Medida 1:** Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación, así como de la Policía Local.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo y Jefatura de Policía Local.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas para promocionar la participación del sexo menos representado (estrategias de captación y difusión utilizadas).

Número de mujeres y hombres participantes en cada curso por área del Ayuntamiento.

**Medida 2:** Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres que han solicitado plaza en el plan de formación tras reincorporarse de permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.

Porcentaje de personas al que se ha adjudicado la plaza.

**Medida 3:** Incrementar y facilitar las actividades formativas en la modalidad de teleformación, para la accesibilidad y la conciliación en la formación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo

**Indicadores:**

Número de acciones formativas realizadas en formato de teleformación y porcentaje respecto al total de acciones formativas.

Número de mujeres y hombres participantes según tipología de formación: presencial o teleformación y comparativa entre ambas.

Porcentaje de personas al que se ha adjudicado la plaza.

**Medida 4:** Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puesto directivos.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de los cursos en los que se ha reservado un porcentaje de puestos para trabajadoras y porcentaje sobre el total de cursos.

Número de mujeres y hombres participantes en los cursos destinados a la promoción.

**Medida 5:** Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representación sindical y trabajadores/as.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de mujeres y hombres participantes en los cursos de igualdad según cargo de responsabilidad/representación.



Número de acciones formativas en materia de igualdad específicas para personal directivo, cargos de responsabilidad, representantes sindicales y trabajadores.

### Objetivo 11 – Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal formador

**Medida 1:** Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número de personal formador participante en los distintos cursos de manera anual.

**Medida 2:** Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal el conocimiento especializado en igualdad y la perspectiva de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Porcentaje de procesos selectivos en los que se ha incorporado el criterio de valoración de conocimiento especializado en igualdad.

Número de personal formador seleccionado/a teniendo en cuenta este criterio.

### Eje 4 – Retribuciones

### Objetivo 12 – Garantizar la igualdad retributiva

**Medida 1:** Iniciación de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, si existiese, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Visibles en el supuesto que exista brecha salarial.



Características de las actuaciones iniciadas para garantizar la igualdad retributiva.

Inicio de un batería de indicadores específicos para el seguimiento de la diferencia salarial, en el supuesto de su existencia, a partir de los resultados del estudio.

## **Eje 5 – Corresponsabilidad y conciliación**

### **Objetivo 13 – Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados**

**Medida 1:** Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

#### **Indicadores:**

Número de permisos de paternidad solicitados.

Número de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **Objetivo 14 – Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

**Medida 1:** Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

#### **Indicadores:**

Número de propuestas recibidas.

Número de propuestas a las que se ha dado respuesta.

Número y características de las medidas de conciliación iniciadas o que se recomiendan a partir de las propuestas recibidas.

**Medida 2:** Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica, mejorando las condiciones de aplicación para que sea aplicado con garantías en la eficiencia de los/as trabajadores/as.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de puestos, de mujeres y hombres en el plan de teletrabajo.

Grado de satisfacción con las mejoras en las condiciones de aplicación del teletrabajo iniciadas.

**Medida 3:** Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número y características de las nuevas medidas de conciliación iniciadas.

Número de mujeres y hombres que hacen uno de cada nueva medida de conciliación.

## **Eje 6 – Salud laboral**

**Objetivo 15 – Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.**



**Medida 1:** Profundizar en la difusión e implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas para revisar la eficacia del protocolo y para el seguimiento de las actuaciones: comunicaciones a la Comisión de Igualdad.

Porcentaje de la plantilla a la que se ha difundido el protocolo.

Número de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución iniciados en cada caso.

**Medida 2:** Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Número de denuncias recibidas y tramitadas anualmente según tipo y procesos de resolución iniciados en cada caso.

Número y tipo de medidas adoptadas ante estos supuestos.

**Objetivo 16 – Mejorar la protección de la salud de trabajadoras y trabajadores**

**Medida 1:** Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:** Número de puestos de trabajo que cuentan con evaluación de riesgos psicosociales según tipo de puesto, número de mujeres y hombres que los ocupan y porcentaje sobre el total de puestos.

**Medida 2:** Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:** Porcentaje de pliegos de contratación de ropa laboral que tienen en cuenta la perspectiva de género.

**Medida 3:** Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo/Servicio de Prevención y Servicio de Vigilancia de la Salud/Comité de Seguridad y Salud.

**Indicadores:**

Número de trabajadoras que utilizan el protocolo.

Número de incidencias recogidas.

Número de reconocimientos de incompatibilidad.

## Eje 7 – Comunicaciones

### **Objetivo 17 – Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales**

**Medida 1:** Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la instrucción y de la obligación de aplicación.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de la plantilla al que se ha difundido la instrucción.

**Medida 2:** Iniciar mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)



**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Características de las actuaciones iniciadas y listado de la documentación revisada.

Existencia de documentos/entradas web en los que se ha detectado un lenguaje no incluyente.

**Objetivo 18 – Promover una mayor participación e implicación del personal en el inicio de actuaciones en materia de igualdad.**

**Medida 1:** Incluir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número y características de las demandas/sugerencias recibidas y respuestas proporcionadas y actuaciones iniciadas a partir de las mismas.

## **Eje 8 – Transversalidad del principio de igualdad**

**Objetivo 19 – Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género**

**Medida 1: Inicio de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007:**

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo en concordancia con todas las áreas y servicios.

**Indicadores:**

Número y características de los indicadores de género incorporados.

Evolución en el número de informes, datos... elaborados desde la perspectiva de género desde el inicio de la medida.

Existencia de indicadores/informes/datos... en los que se ha detectado una falta de adecuación a la perspectiva de género.

**Objetivo 20 – Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.**

**Medida 1:** Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa al inicio de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Número y características de las evaluaciones de impacto de género realizadas, resultados encontrados y actuaciones iniciadas.

**Medida 2:** Estudiar el inicio de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de los entes y organismos municipales.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Características de las actuaciones iniciadas.

**Medida 3:** Estudiar el inicio de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Características de las actuaciones iniciadas.

**Objetivo 21 – Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.**

**Medida 1:** Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Existencia y características del sistema de indicadores.

**Medida 2:** Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Existencia y características del sistema de registro.

**Objetivo 22 – Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, organismos autónomos y empresas de promoción y desarrollo.**

**Medida 1:** Designar a una persona como responsable de igualdad en el Área de Recursos Humanos y facilitar su capacitación en perspectiva de género.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**

Listado de personas responsables de igualdad en cada servicio/entidad.

Actuaciones iniciadas para su capacitación en perspectiva de género.

**Medida 2:** Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales.

**Responsables:** Todos los servicios, organismos y empresas municipales.

**Indicadores:**

Características de los mecanismos de coordinación iniciados.

Creación de protocolos de trabajo conjunto entre diferentes servicios y áreas municipales.

**Objetivo 23 – Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales**

**Medida 1:** Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y sus organismos autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.

**Responsables:** Los/as técnicos/as del área de contratación en sintonía con los/as técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:** Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas que valoren la igualdad de género.

**Medida 2:** Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones.

**Responsables:** Los/as técnicos/as del área de contratación en sintonía con los/as técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo.

**Indicadores:**



Porcentaje de subvenciones en las que se han incluido cláusulas que valoren la igualdad de género.

Registro de medidas de acción positiva implantadas por las empresas contratadas por el Ayuntamiento.

**Objetivo 24 – Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales**

**Medida 1:** Impulsar la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados, tomando como referencia el presente Plan de Igualdad.

**Responsables:** Técnicos/as de la oficina de Recursos Humanos y Empleo en sintonía con los técnicos del Área de Contratación.

**Indicadores:**

Actuaciones llevadas a cabo para la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales.

Resultados obtenidos con la implantación de dichos planes.

Porcentaje de reducción de desigualdad basándose en indicadores específicos previamente diseñados y contemplados en dichos planes.

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

*El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas son consideradas herramientas básicas para su correcto desarrollo.*

*El seguimiento del plan de igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.*

*Por su parte, la evaluación está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previsto, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.*

*La principal herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones iniciadas para cada una de ellas.*

*En función de la naturaleza y características de los indicadores, su actualización se realizará bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones o cuando se inicie un determinado proceso, bien de manera semestral/anual a fin de comprobar la evolución de los datos.*

Las distintas responsabilidades de las tareas de seguimiento y evaluación corresponden a:

Los departamentos/áreas municipales responsables de la ejecución de cada una de las medidas serán los encargados de proporcionar la información actualizada sobre el grado de inicio de las actuaciones y datos sobre los indicadores de manera anual.

El Área de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Roquetas de Mar elaborará anualmente un extracto del estado de todos los indicadores.

La Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad elaborará anualmente una memoria en la que se plasme la información recogida de los distintos indicadores y el estado de implantación de las medidas. Así mismo, revisará anualmente la memoria para realizar un seguimiento de la correcta evolución de los indicadores y de la adecuada implementación de las medidas, y en su caso determinará la necesidad de redefinición de las actuaciones.

El Área de Recursos Humanos y la Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad serán responsables de la elaboración de una evaluación final de los resultados obtenidos una vez finalizados los 4 años previstos para la ejecución del plan de igualdad.

La Mesa General de Negociación/Comisión de Igualdad será la encargada de la revisión y valoración de la evaluación final, y de la propuesta de medidas y actuaciones a incluir en el nuevo plan, así como la aprobación del mismo.

## **ANEXO I**

### **REPRESENTACIÓN MUJERES / HOMBRES POR ÁREAS MUNICIPALES**

ÁREAS MUNICIPALES	
-------------------	--

	MUJERES %	HOMBRES %
Alcaldía		
Secretaría general	60	40
Seguridad ciudadana	10	90
Obras Públicas	5	95
Movilidad	5	95
Agenda urbana		
Servicios Públicos, Ordenación del territorio y patrimonio	60	40
Medio Ambiente y Salud	50	50
Familia		
Servicios Sociales	75	25
Mujer, Mayores, Voluntariado y participación ciudadana	95	5
Turismo y Playas		
Turismo	80	20
Playas	80	20
Hacienda y contratación		
Hacienda y contratación	55	45
Gestión tributaria	70	30
Presidencia		
Gabinete de Alcaldía y Prensa	50	50
Economía Circular y Transformación Digital	10	90
Plan Impulsa Roquetas 3	50	50
Agricultura y Pesca	90	10



Comercio, Pymes y Mercadillos	50	50
Subvenciones	50	50
Gobierno Interior y Promoción Cultural y Deportiva		
Recursos Humanos, Empleo, Atención Ciudadana y Proyectos Europeos	40	60
Deportes y Tiempo Libre	60	40
Educación, Cultura y Juventud	35	65

A la vista de los datos del anexo I, se extrae la conclusión que existen áreas donde las mujeres están menos representadas (Seguridad ciudadana, obras públicas, movilidad, economía circular y transformación digital) y también en sentido contrario, es decir, donde la representación del hombre no está en paridad con la mujer por ser esta superior (servicios sociales, mujer, mayores, voluntariado, participación ciudadana, turismo, playas, gestión tributaria y agricultura y pesca).

Comprobadas las áreas en las que la paridad mujeres y hombres está en claro desequilibrio, se debe actuar para lograr un equilibrio de género, incluyendo actuaciones tendentes a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las mismas.

CRONOGRAMA ACTUACIONES			Fecha de inicio actuaciones				
Ejes	Objetivos	Medidas	2023	2024	2025	2026	2027
1. Acceso al empleo y contratación	1. Favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos en los que exista un desequilibrio	1. Elaboración desde la Comisión de Igualdad de distintas propuestas para favorecer la entrada de personas del sexo menos representado y traslado de las mismas a los órganos de representación del personal para su valoración, aprobación si procede e inicio.					



	brio por sexo.						
2.	G arantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad	2.1. Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.					
		2.2. Crear un registro de personas expertas y del personal municipal, con acreditada experiencia, titulación y conocimientos en técnicas de selección de personal y materias específicas, a efectos del nombramiento de los miembros de los Tribunales de Selección.					
3.	G arantizar la igualdad de trato en todos los procedimientos de selección	1. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas correcciones.					
		2. Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por					



		razón de sexo.					
		3. Inicio de actuaciones para remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección (tales como codificación de datos personales, etc.)					
		4. Establecer en las bases de los procesos de selección de personal laboral (oficios) la tipología de las pruebas prácticas a realizar					
	4. Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público	1. Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos (y de bolsas de empleo) temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad					
		2. Exigir formación concreta y específica mediante un sistema complementario de concurso de méritos en el acceso a aquellos puestos (acceso libre o en la promoción interna) directamente relacionados con materias de igualdad de género, no discriminación, colectivo LGTBI, violencia de género y violencia machista a los puestos destinados a atender a mujeres en situación de vulnerabilidad y					



		exclusión social como son el Centro Municipal de Información a la Mujer, Servicios Sociales o Policía Local.					
		3. Incorporar otros conceptos relacionado con la perspectiva de género, con un mayor o menor grado de complejidad en función del tipo de puesto y la particularidad del mismo.					
	5. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la clasificación profesional	1. Prestar especial atención a los departamentos en los que existen trabajadoras con peores tasas de estabilidad en el empleo, a la hora de preparar ofertas públicas de empleo, dando respuesta al compromiso de mantener la temporalidad en una tasa inferior al 5%.					
		2. Elaboración de distintas propuestas para comprobación y mantenimiento, en su caso, de la paridad de género, en el personal trabajador de la Escuela de Música, Danza y Teatro, así como, como en las futuras incorporaciones.					
2. Promoción y representación	6. Fomentar un mayor equilibrio en la presencia	1. Incluir en las bases de los concursos de traslado medidas de discriminación positiva, como optar por el sexo					



	a de mujeres y hombres en los distintos departamentos/áreas a través de la carrera profesional y de la movilidad interna.	menos representado a igualdad de currículo profesional.					
		2. Establecer actuaciones que fomenten una mayor movilidad interna, como una mayor convocatoria de concursos de traslado y la difusión adicional de las convocatorias al sexo menos representado.					
	7. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los puestos de responsabilidad.	7.1. Establecer el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres como criterio a tener en cuenta en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad (art. 16 Ley Orgánica 3/2007).					
		7.2. Iniciar actuaciones para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal adscrito a los organismos autónomos vinculados al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, trasladando dicho compromiso al Pleno del Ayuntamiento y a los distintos grupos políticos municipales, las organizaciones sindicales y vecinales, para que asuman dicho compromiso y las estrategias a seguir para cumplirlo.					
		7.3. Iniciar actuaciones que promuevan la promoción interna de las mujeres, tanto en los departamentos/áreas en					





		los que ocupan mayor número de puestos como en los departamentos/áreas en los que tienen menor representatividad proporcional.					
	8. Promover la presencia equilibrada en la representación colectiva.	8.1. Establecer el compromiso por parte de la representación sindical para posibilitar una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación social del Ayuntamiento y de las empresas municipales (presencia equilibrada en las candidaturas sindicales, en la designación de personas participantes en las comisiones...), así como en las distintas Mesas de Negociación y Comisiones técnicas.					
3. Formación	9. Promover la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.	9.1. Mantener la realización de módulos transversales de igualdad en los cursos de Plan de formación, especialmente al personal del Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM).					
		9.2. Exigir la formación continua y el reciclaje profesional del personal de áreas concretas y sensibles como es la del Centro Municipal de Información a la Mujer en materia de igualdad y lucha contra la violencia machista.					
		9.2. Iniciar de manera periódica acciones					



		formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal, especialmente en el gabinete de prensa y comunicación institucional.					
		9.3. Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.					
		9.4. Iniciar acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular, dando a conocer a todo el personal del Ayuntamiento y otras áreas o sectores afectados por el presente Plan el protocolo existente en el mismo.					
		9.5. Incluir dentro de los planes de formación anuales otros contenidos relacionados con la igualdad: el Plan de Igualdad Municipal, normativa en materia de igualdad, los derechos de conciliación, perspectiva de género, análisis del impacto de género, actuaciones sobre igualdad de género desarrolladas por el Centro Municipal de Información a la Mujer en su cronología de actividades anuales.					
	10. Potenciar el Plan de Formación como una	10.1. Promocionar la participación del sexo menos representado en los cursos de formación, así como de la Policía Local.					





	herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género.	10.2. Garantizar la preferencia en la adjudicación de plazas en el plan de formación a las personas que se reincorporen tras permisos y excedencias por cuidado de menores o personas dependientes.					
		10.3. Incrementar las actividades formativas en la modalidad de teleformación.					
		10.4. Reservar al menos un 40% de las plazas para trabajadoras que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias de los cursos de formación destinados a la promoción profesional, favoreciendo su acceso a puesto directivos.					
		10.5. Fomentar la participación de todo el personal en las acciones formativas sobre igualdad, especialmente el personal directivo, cargos de responsabilidad, representación sindical y trabajadores/as.					
	11. Incorporar criterios de igualdad en la selección	11.1. Establecer mecanismos para promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el personal formador (contratación del sexo menos representado a igualdad de currículos...).					
		11.2. Inclusión como criterio de valoración en la selección de personal el conocimiento especializado en igualdad y perspectiva de género.					



4. Retribuciones	12. Garantizar la igualdad retributiva	12.1. Iniciación de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, si existiese, previa valoración por la Comisión de Igualdad y su traslado a la representación legal de la plantilla.					
5. Conciliación	13. Fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados	13.1. Aumentar la duración del permiso por paternidad a 5 semanas, al objeto de que los empleados asuman una mayor responsabilidad respecto al cuidado de sus hijos e hijas desde su nacimiento y para avanzar en igualar los permisos de maternidad y paternidad en base al principio de corresponsabilidad.					
	14. Profundizar en la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar	14.1. Definir un procedimiento de respuesta a las propuestas de conciliación del personal recibidas a través del buzón de sugerencias.					
		14.2. Avanzar en la implantación del plan de teletrabajo, incrementando progresivamente el número de personas y de puestos a los que se aplica, mejorando las condiciones de aplicación para que sea aplicado con garantías en la eficiencia de los/as trabajadores/as.					
		14.3. Desarrollar acciones y medidas que complementen la legislación vigente en la					



		materia en lo referente a adaptación y distribución de la jornada de trabajo, permisos y licencias, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral familiar y personal, promoviendo que su disfrute se realice en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.					
6. Salud laboral	15. Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	15.1. Profundizar en la difusión en implantación del protocolo de actuación y prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo mecanismos para revisar su eficacia y realizar un seguimiento de las actuaciones desarrolladas.					
		15.2. Incorporar dentro del protocolo el acoso por orientación sexual.					
	16. Mejorar la protección de la salud de trabajadoras/es	16.1. Realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo y profundizar en la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo de oficinas.					
		16.2. Concienciar a las partes implicadas en el proceso de realización de los pliegos de contratación de la ropa laboral de la importancia de solicitar la misma con perspectiva de género y de asegurar su cumplimiento.					
		16.3. Elaborar un protocolo de actuación común para las trabajadoras embarazadas con pasos que deben seguir de cara					



		a pedir una incompatibilidad u otras situaciones que puedan subyacer al respecto.					
7. Comunicaciones	17. Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes incluyentes en todas las comunicaciones municipales	17.1. Informar y publicitar de forma periódica y reiterada de la existencia de la instrucción y de la obligación de aplicación.					
		17.2. Iniciar mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación municipal (instancias, formularios, webs...)					
	18. Promover una mayor participación e implicación del personal en el inicio de actuaciones en materia de igualdad.	18.1. Incluir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, que recoja las propuestas del personal en materia de conciliación, lenguaje incluyente... y cualquier otra demanda o sugerencia relacionada con la promoción de la igualdad de género.					
8. Transversalidad del principio de igualdad	19. Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.	19.1. Inicio de todas las exigencias señaladas en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007:  a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestar					



	<p>y recogida de datos que lleven a cabo. incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</p> <p>c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.</p> <p>d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.</p> <p>e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y</p>					
--	--	--	--	--	--	--





		<p>necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.</p> <p>f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.</p> <p>Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.</p>					
	20. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión	<p>20.1. Realizar una evaluación del posible impacto de género de manera previa al inicio de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.</p> <p>20.2. Estudiar el inicio de la elaboración de informes de impacto de género de los presupuestos municipales y de los entes y organismos municipales.</p>					





		20.3. Estudiar el inicio de elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones municipales (ordenanzas, planes estratégicos...)					
21. Garantizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.		21.1. Establecer un sistema de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la distribución del personal según sexo y condiciones laborales y su participación en distintos procesos, así como el seguimiento de las medidas contenidas en el plan de igualdad.					
		21.2. Establecer un sistema de registro de dichos indicadores, que incluya la definición de personas/departamentos responsables, tareas a desarrollar y la periodicidad de elaboración de informes de seguimiento.					
22. Establecer estrategias para la asunción de la transversalidad de género por parte de todos los servicios, organismos autónomos y		22.1. Designar a una persona como responsable de igualdad en el Área de Recursos Humanos y facilitar su capacitación en perspectiva de género.					
		22.2. Establecer mecanismos de cooperación y coordinación en materia de igualdad entre los diferentes servicios, organismos y empresas municipales.					





	empresas de promoción y desarrollo						
	23. Reflejar el compromiso con la igualdad en la adjudicación de los contratos administrativos y subvenciones municipales	23.1. Mantener, difundir y mejorar la instrucción para la implantación de la contratación pública sostenible en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar y sus organismos autónomos, potenciando la introducción de cláusulas que valoren el compromiso con la igualdad de las empresas a contratar.					
		23.2. Establecer cláusulas que valoren el respeto por la igualdad en las subvenciones.					
	24. Garantizar el respeto por el principio de igualdad de trato y no discriminación por sexo en todas las empresas municipales, tomando como referencia el presente Plan de Igualdad.	24.1. Impulsar la iniciación de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados, tomando como referencia el presente Plan de Igualdad.					



## ESQUEMA DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023 – 2027

GABRIEL AMAT AYLLON (2 de 2)  
ALCALDE-PRESIDENTE  
Fecha firmat:19/02/2024 13:24:44  
HASH:A1747BAC7E12B6C25B90ADD5718F519EF1B733F5

GUILLELMO LAGO NUÑEZ (1 de 2)  
SECRETARIO GENERAL  
Fecha firmat:19/02/2024 12:45:19  
HASH:A1747BAC7E12B6C25B90ADD5718F519EF1B733F5



### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (15): Grupo Popular (15).
- Votos en contra (4): Grupo Vox (4).”
- Abstenciones presentes (8): Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).

### II.- INTERVENCIONES:



Las intervenciones de los miembros del Pleno durante el debate se contienen en el acta audiovisual de la sesión en los siguientes enlaces:

- SR. PUENTES GIL, CONCEJAL DEL GRUPO VOX

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=167.8>

- SR. PORTAVOZ DEL GRUPO POPULAR

<https://teledifusioncloud.net/roquetas/contenido/plenos-2024/pleno-6-de-febrero-de-2024.htm?id=84#t=365.6>

### III.- VOTACIÓN:

No haciendo uso de la palabra ningún otro Concejal por la Presidencia se somete a votación el Dictamen resultando aprobado con el siguiente resultado:

- Votos a favor (23): Grupo Popular (15), Grupo Socialista (5), Grupo Almería Avanza (2), Grupo Izquierda Unida y Podemos por Roquetas (1).
- Votos en contra (4): Grupo Vox (4).

El AYUNTAMIENTO PLENO ha resuelto APROBAR el Dictamen en todos sus términos.

**Y para que así conste y surta los efectos indicados en el presente acuerdo, expido la presente con la salvedad establecida en el artículo 206 del R.O.F., y a reserva de los términos en que resulte aprobada el Acta correspondiente.**

*El presente documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por el funcionario público y con el visto bueno de la autoridad en la fecha que se indica al margen del mismo, cuya autenticidad e integridad puede verificarse a través de código seguro que se inserta.*

