



**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

DOÑA M^a. AUXILIADORA GOMEZ SANZ, SECRETARIA GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE.

CERTIFICO: Que según resulta del acta de la Pleno de este Ayuntamiento, celebrada el día 13 de agosto de 2021, aún no sometida a aprobación, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

“PUNTO Nº 13.- ASUNTOS URGENTES.- 13.1.- PROPUESTA RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE. El Sr. Alcalde, D. Joaquín Villanova Rueda, indicó que se presentaba propuesta relativa al II Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, cuya justificación de su urgencia es la siguiente:

**“PROPUESTA A PLENO
VIA DE URGENCIA**

Dña M.^a CARMEN MOLINA HEREDIA, Concejala Delegada de Igualdad, y de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por R.D. 2.568/1986 presenta la siguiente,

Expone

Al amparo de lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE, 7 de marzo 2.019) las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que han sido negociadas, y acordadas, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y recogidas en el II Plan de Igualdad que se presenta, con el alcance y contenido establecido.

Que una vez realizados todos los trámites oportunos, es necesario que dicho expediente pase al proximo Pleno del día 13 de Agosto, dado que el Convenio Colectivo ya ha sido aprobado.

Que el retraso se debe a la situación actual, un exceso de trabajo , que de no pasar por la aceptación del Pleno, depararía un gran perjuicio para el Ayuntamiento.

Solicita

Se acepte por vía de urgencia, con el fin de proceder a su aceptación.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma digital; Fdo: M.^a Carmen Molina Heredia, Concejala-Delegada de Políticas Sociales e Igualdad.”

Sometida la urgencia de la propuesta a votación, fue aprobada por unanimidad de los presentes.

Figura en el expediente la siguiente propuesta de la Sra. Concejala Delegada de Igualdad:

1/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

“PROPUESTA A ADOPTAR POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO.

PROPUESTA DE DÑA, M.ª CARMEN MOLINA HEREDIA, CONCEJALA DELEGADA DE IGUALDAD, RELATIVA A LA APROBACIÓN DE EL II PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE Y EL PROTOCOLO DE ACOSO.

PROPUESTA

PRIMERO: Al amparo de lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo (BOE, 7 de marzo 2.019) las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral y, en el caso de empresas –o Administraciones Públicas- con de 50 o más empleados o empleadas las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido anteriormente, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral o estatutaria que le fuere de aplicación.

SEGUNDO: El artículo 25 2 o) de la Ley de bases de régimen local 7/85, de 2 de abril que atribuye a los municipios la competencia de realizar actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

Los planes de igualdad en las empresas se encuentran regulados: Con carácter principal, en los artículos 45 y ss de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ley 12/2007, de 26 de Noviembre para la promoción de la Igualdad de género en Andalucía donde se establece Artículo 32 Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública

ACUERDO

En su virtud se propone al Pleno del Ayto. De Alhaurín de la Torre, que acuerde la aprobación del II PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma digital. FDO: CONCEJALA DELEGADA DE IGUALDAD. M.ª CARMEN MOLINA HEREDIA.”

**“II PLAN TRANSVERSAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
ALHAURÍN DE LA TORRE 2020 -2024**

1.-INTRODUCCIÓN

La disposición adicional séptima 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 establece expresamente la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Con esta finalidad, señala la norma, que deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres: "Debiendo elaborar y aplicar un Plan de

2/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que se aplica independientemente del número de personas en plantilla, en los términos previstos en el mismo".

Precisamente, la promoción de medidas que garanticen el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, es el compromiso que ha adquirido la institución buscando dar un paso más hacia el bienestar laboral de su capital humano.

Por lo tanto el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre avanza en su compromiso con la promoción de medidas que garanticen el principio de igualdad entre las mujeres y hombres de su plantilla, poniendo en marcha su II Plan de Igualdad. Este documento será el marco en el que se establezcan la estrategia y las líneas de trabajo encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarse ante la ciudadanía. Es un Plan no solo para la plantilla, sino para la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad del mismo.

Este proceso, por tanto, requiere crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y visualizar el compromiso con la igualdad.

Al decidir implantar un Plan de Igualdad, una organización manifiesta que está preparada para abordar un proceso de autocrítica y aprendizaje continuo, que tiene el propósito de mejorar la gestión de sus procesos y la asignación de sus recursos y, especialmente, de mejorar la calidad de vida de su personal. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, por su parte, y el 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, indican aquellos aspectos en los que se dan mayores discriminaciones entre mujeres y hombres. Las principales áreas a tener en cuenta son los procesos de selección y promoción de personal (para eliminar las discriminaciones en el acceso a determinados puestos, el llamado techo de cristal, las segregaciones verticales y horizontales, etc.), revertir la infrarrepresentación femenina, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, personal y laboral tanto para mujeres como para hombres, la formación continua accesible y adecuada a toda la plantilla, las retribuciones salariales basadas en un sistema objetivo e igualitario o la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral para eliminarlo, por mencionar algunos.

El compromiso del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre en el establecimiento y desarrollo que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, tuvo sus primeros pasos en 2009 cuando puso en marcha un grupo de estudio para la igualdad, cuyo objetivo era la elaboración del I Plan de igualdad e introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Ayuntamiento. Este plan que fue consensuado con la representación sindical y cuya vigencia inicial era de 2 años, fue aprobado en el último pleno de la Corporación correspondiente al mes de octubre de 2014.

Debido a diferentes circunstancias tanto organizativas como presupuestarias no se ha podido realizar informes de seguimiento ni evaluación tal y como recogen los artículos 46.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la **Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (BOE 23 de marzo de 2007) y el Art. 27.1 de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la **Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, entre otras disposiciones pertinentes.

3/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Por lo que con carácter previo al diseño de este II Plan de Igualdad, se ha visto necesaria la realización de un diagnóstico para analizar si las trabajadoras y trabajadores obtienen, de la aplicación de la política de gestión interna, un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.

En base a esos resultados, a las sugerencias previstas en la mencionada Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres y, finalmente, teniendo en cuenta los avances que ya se han producido en el interior de la organización a favor de la igualdad de oportunidades, se ha procedido a la elaboración y desarrollo de una serie de medidas de mejora, que se ajusten lo más posible a la realidad y necesidades del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y de su personal.

2.-RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, recoge en su Art.46.1 la necesidad de realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración de la realización del Plan de Igualdad, cuyo objetivo es detectar y valorar en que aspectos o áreas es necesario intervenir en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El diagnóstico que se elaboró con datos cuantitativos y cualitativos se desarrolló a lo largo de tres fases:

1.- COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN: Planificación del trabajo, comunicación a toda la plantilla y designación de las persona que integran la Comisión de Igualdad.

2.- RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA: Información y sensibilización de género a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad. Recopilación de información cuantitativa y cualitativa a través de cuestionarios y grupo de trabajo. Detección de necesidades.

3.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN: Análisis crítico con enfoque de género de toda la información recopilada a través de las diferentes fuentes. De las políticas y prácticas organizativas, de los datos cuantitativos y de las opiniones y sugerencias del personal y de la RLT.

Igualmente se ha recibido información de RRHH en áreas claves para el diseño del Plan de Igualdad cómo:

- ☐ Reclutamiento y selección de personal.
- ☐ Promoción profesional y desarrollo de la carrera.
- ☐ Política salarial.
- ☐ Formación.
- ☐ Ordenación del tiempo de trabajo: corresponsabilidad.
- ☐ Política social, ayudas y bonificaciones.
- ☐ Comunicación interna.
- ☐ Representatividad.
- ☐ Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- ☐ Riesgos Laborales y salud laboral.
- ☐ Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- ☐ Convenio colectivo e igualdad.
- ☐ Información sindical.





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Todo esto ha permitido establecer las características de la plantilla y conocer, por un lado, la política de gestión del personal y, de otro, la percepción del personal sobre dicha política. Teniendo en cuenta la complejidad de la toma de datos de la plantilla municipal hemos valorado desde una perspectiva de género las características de la organización, la estructura organizativa, características de su plantilla, las condiciones de trabajo y retributivas, entre otros aspectos. Los ámbitos analizados han sido:

- 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.
- j) Riesgos Laborales y salud laboral.
- k) Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- l) Convenio colectivo e igualdad.
- m) Información sindical.

RECOGEMOS UN RESUMEN DE CONCLUSIONES ATENDIENDO A LOS ASPECTOS CLAVES ANALIZADOS:

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTILLA

☐ Es una plantilla masculinizada. Según la información aportada, está formada por 583 personas, 359 hombres frente a 224 mujeres. Con relación a la edad de la plantilla, los datos muestran cómo el 56,55 % de los hombres y el 54,47% de las mujeres se encuentran en la franja de edad entre los 41 y 50 años, por lo cual, no es una plantilla envejecida. Además, hay que destacar que el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que se encuentran en la franja de edad entre los 31 y los 40 años, es elevado

☐ Centrándonos en la distribución de la plantilla por categorías profesionales, la mayoría de trabajadores se ubican en el Grupo C1, siendo un total de 350 hombres, sin embargo, la categoría profesional más ocupada por las trabajadoras es el Grupo E. El puesto más ocupado por mujeres es en la categoría de personal administrativo, sin embargo, la categoría profesional más ocupada por los hombres es el de personal no cualificado.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

☐ No existe un procedimiento interno estándar establecido para la selección de personal. Dicho procedimiento se ajusta a la normativa vigente y las especificaciones de cada caso son desarrolladas en las bases de cada convocatoria.

☐ La plantilla que ha participado en el diagnóstico a través de los cuestionarios, en su gran mayoría, consideran que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceso al empleo en el ayuntamiento y que, ésta, es una organización donde se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades. La RLT es de la misma opinión. Aunque se ha de tener en cuenta que, en la inmensa mayoría de los casos, las mujeres son menos contundentes en sus respuestas afirmativas que los hombres ya que son las que, históricamente, soportan la falta de igualdad real existente en nuestras sociedades. Este hecho hace que sean más conscientes de algunas situaciones que pasan totalmente desapercibidas por el otro sexo.

5/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE LA CARRERA

☐ No existe un Plan de Desarrollo de Carrera para el personal del Ayuntamiento ni tampoco un procedimiento interno establecido. Centrándonos en las opiniones percibidas a través de los cuestionarios, el 53,19% de mujeres opinan que la promoción interna no se realiza desde un criterio de igualdad. Sin embargo, el 47,46% de los hombres opinan lo contrario. Por lo que se muestra una clara desigualdad de opiniones acerca de este tema.

☐ Hay que destacar que el 53,18% de trabajadoras opinan que la promoción interna en la empresa no se realiza desde criterios de igualdad y sin embargo, el 47,46% de trabajadores opinan lo contrario.

FORMACIÓN

☐ Las trabajadoras y trabajadores han opinado que efectivamente se accede por igual, independientemente del sexo de la persona, a la formación obligatoria y voluntaria. Además, también coinciden tanto los trabajadores (74,58%) como las trabajadoras (65,96%) que se puede realizar formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo. La RLT, coinciden en la misma opinión.

POLÍTICA SALARIAL

☐ Con relación a las opiniones del personal, hay que destacar que el 63,83% de trabajadoras opinan que la retribución en la empresa no se realiza desde criterios de igualdad. Sin embargo, el 40,68% de los trabajadores opinan lo contrario. En este caso, se muestra cómo hay bastantes diferencias respecto a esta opinión en la plantilla entre trabajadores y trabajadoras.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: CORRESPONSABILIDAD

El Ayuntamiento pone a disposición del personal los siguientes mecanismos de conciliación:

- ☐ Ayuda económica para el cuidado a personas dependientes.
- ☐ Jornada reducida.
- ☐ Flexibilidad horaria.
- ☐ Teletrabajo.
- ☐ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad.

☐ Estas medidas son más utilizadas por las trabajadoras, sin embargo, según las opiniones recibidas, el 32% de mujeres opinan que la organización no favorece la conciliación de la vida laboral y familiar y el 24 % de ellas opinan que no hay medidas de conciliación. Por último, se debe destacar el elevado porcentaje de trabajadores (50,85%) y trabajadoras (46,81%) que opinan que no se conocen las medidas de conciliación disponibles.

POLÍTICA SOCIAL, AYUDAS Y BONIFICACIONES

☐ Se ha realizado unas actuaciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades de inserción social, que consistía en un programa de ayuda a la contratación. No se ha realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades.

☐ Sin embargo, a pesar de existir ayudas y bonificaciones, los resultados cualitativos muestran cómo los trabajadores y trabajadoras desconocen su existencia y por lo tanto, no se han beneficiado ninguna persona de la plantilla de estas prestaciones.

COMUNICACIÓN INTERNA

6/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

El personal cuenta también con diferentes canales de comunicación con la Corporación que utiliza a menudo.

☐ No se ha realizado con anterioridad ninguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específicos.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

☐ No existe un protocolo sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual, aunque se está elaborando en el marco de este Plan de Igualdad.

☐ No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, (psicológico o sexual) y tampoco se ha puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

☐ Además, hay que destacar cómo el 34,05% de mujeres y el 32,20% de hombres opinan que no sabrían que hacer ni a quién dirigirse en caso de sufrir acoso. Esto puede ser debido a una falta de información acerca de los protocolos y medidas que existen.

RIESGOS LABORALES/SALUD LABORAL

☐ El Ayuntamiento sí ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a Riesgos Laborales y Salud Laboral del personal, aunque del mismo no se ha desprendido que las trabajadoras y los trabajadores tengan necesidades diferentes. Por este motivo, no se han implantado medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a un sexo u otro más allá de las medidas preventivas en el caso de embarazo o riesgo por lactancia o medidas que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

MUJERES EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN

☐ No está previsto ningún programa específico ni se ha puesto en marcha ninguna medida concreta para mujeres que viven en situación de riesgo de exclusión.

CONVENIO COLECTIVO E IGUALDAD

☐ El convenio colectivo no recoge ninguna medida específica referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque sí recoge que “la redacción de los pliegos de condiciones, licitación, contratos de compras y servicios, etc., se realizarán bajo una regulación que busque y priorice su dimensión ecológica, social y ética en relación al cumplimiento de convenciones y estándares sobre condiciones laborales dignas, salarios mínimos, derechos de los trabajadores, lucha contra el trabajo infantil, respeto medioambiental, igualdad de género, protección de colectivos sensibles, comercio de cercanía, producción ecológica, etc.”

INFORMACIÓN SINDICAL

☐ La representación sindical cuenta con mayoría representación femenina 13 mujeres frente a 11 hombres que se encuentran en las franjas de edad de 46 años o más. Destacar que en el rango de edad de 26 a 35 años no tiene representación masculina, siendo representada por 4 mujeres

☐ La RLT considera que la relación con la organización es buena, aunque no tenga capacidad de influencia sobre ella.

PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

□ La participación del personal en este proceso (106 formularios cumplimentados de 583 personas en plantilla) ha sido muy baja, representando poco más del 18,18% del personal, la participación de las trabajadoras ha sido mayor en este proceso.

□ Tal y como señalaba la RLT (cuya participación ha sido sólo de 1 hombre), puede deberse al hecho de que la mayoría de los trabajadores un 61% consideran que está todo logrado en relación a la igualdad de oportunidades, aunque casi la mitad de las trabajadoras un 49% consideran que queda mucho que realizar.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El II Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se sustenta en el siguiente marco jurídico:

INTERNACIONAL

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).

Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas. Nueva York, el 19 de diciembre de 1966).

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (artículo 3).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas. Nueva York, 19 de diciembre de 1966).

Los Estados se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres la igualdad en todos los derechos económicos, sociales y culturales emanados de este Pacto (artículo 3).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1979).

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.

8/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. Roma, 4 de noviembre de 1950 (ratificado por España el 24 de noviembre de 1977).

El artículo 14 contiene expresamente la fórmula de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
Se aprobó una Declaración política sobre la necesidad de combatir la violencia contra las mujeres y una Resolución sobre violencia y abuso sexual contra las mujeres.

IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997.

Se insta a los Estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.

Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997, en Estrasburgo.

Los Jefes de Estado y de Gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.

Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002).

Recomendación sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

Ámbito Comunitario

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957).

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastrich, 9 de febrero de 1992).

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Amsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y

9/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

promover su igualdad” (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004.

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo,

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Directivas de la Unión Europea

- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.
- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia
- Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.

10/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9	MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021	EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021	Fecha: 22/07/2021
	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23	Hora: 00:00
		Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, 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 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Programas comunitarios para la igualdad entre mujeres y hombres

Presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad:

- I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1982- 1985).
- II Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1986- 1990).
- III Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1991- 1995).
- IV Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades (1996- 2000).
- V Programa de Acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2006).
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 de la Comisión Europea

Documento que prioriza 5 áreas claves de acción: Igual independencia económica para mujeres y hombres; Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; Igualdad en la toma de decisiones; Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; Igualdad en la acción exterior.

Estatal

Constitución Española 1978.

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"; y artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

11/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Art. 4; Según este artículo, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo. Art. 17; declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

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

Real Decreto 1251/2001.
Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y normativa de desarrollo.

Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En su Título V (El principio de igualdad en el empleo público) se señalan las principales líneas de actuación y en su Capítulo I, art. 51, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas en aplicación del Principio de Igualdad.

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 (EBEP).

Que regula en la Disposición Adicional Séptima, entre otras, la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Pleno del Congreso el 28 de septiembre de 2017.

El documento recoge, en 10 ejes, un conjunto de propuestas de actuación para los próximos años entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deben acometerse para avanzar en la

12/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGI-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

erradicación de la violencia de género, así como a las recomendaciones de los organismos internacionales, Naciones Unidas y Consejo de Europa.

Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Por el que se incorporan modificaciones al Estatuto de Trabajadores y a la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Autonómica

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

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía.

Cuyo objeto es actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el solo hecho de serlo. Asimismo, es objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las mujeres que se encuentren en esa situación, incluidas las acciones de detección, atención y recuperación.

Ley 7/2018 por la que se modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía

La nueva ley de violencia de género de Andalucía se adapta al. Convenio de Estambul, instrumento vinculante en el ámbito europeo ratificado por España en 2014. Amplía el concepto de víctima y tipifica diferentes formas y manifestaciones de violencia de género. Introduce y define el feminicidio y la violencia vicaria e incorpora el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

Ley 9/2018 de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Esta ley consta de un artículo único por el cual se modifican diversos artículos y disposiciones de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que quedan recogidos en cincuenta y cuatro apartados y una disposición

13/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

derogatoria. Profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva.

4.- METODOLOGÍA

La elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se inicia con la manifestación pública del compromiso por parte de Alcaldía y con el impulso del área de Bienestar social responsable, además, de la coordinación de todo el proceso que ha requerido el diseño de este Plan de Igualdad. En el marco del proceso de elaboración de este II Plan de Igualdad, el 14 de Noviembre se renovaba la Comisión Técnica de Igualdad cuyas personas integrantes y funciones pueden consultarse en el apartado 8 de este documento.

Como establece también la L.O 3/2007, con carácter previo a la elaboración de este plan se ha realizado un diagnóstico o análisis de la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del personal del Ayuntamiento. Para lograr este objetivo se han recogido diferentes tipos de datos a través de cuestionarios cualitativos y cuantitativos dirigidos al Departamento de Recursos Humanos, a toda la plantilla, así como a las personas representantes de las y los trabajadores (RLT), que se han complementado con la realización de un taller formativo con las personas integrantes de la Comisión Técnica de Igualdad. La recolección de toda esta información y su análisis posterior ha permitido conocer, por un lado, la política de gestión del personal en materia de igualdad de género y, de otro, la percepción del personal sobre dicha política. El resultado de dicho análisis ha dado como resultado el conjunto de medidas de acción que se recogen en este documento.

5.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ☐ Dar cumplimiento a las diferentes normativas legales y en especial a la obligatoriedad recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- ☐ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- ☐ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión, en sus políticas y jerarquías.
- ☐ Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes.
- ☐ Es preventivo, ya que se trabaja con actuaciones concretas, dirigidas a evitar cualquier posibilidad de discriminación futuras por razón de sexo.
- ☐ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de los mecanismos de control, seguimientos y evaluación.

6.-OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan Transversal de Igualdad de Género nace con el objetivo general de seguir Impulsando la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y tiene como fines principales:

14/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- ☐ Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización para conocer la diferente situación de hombres y mujeres de su plantilla y mejorar el servicio ciudadano que presta.
- ☐ Potenciar y fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- ☐ Asegurar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- ☐ Asegurar que las necesidades e intereses de las mujeres estén integradas en la cultura empresarial.
- ☐ Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.
- ☐ 1. Impulsar la transversalización del enfoque de género en la gestión interna de la organización. ☐ 2. Fortalecer la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres existente en la organización.
- ☐ 3. Garantizar que la gestión de los Recursos Humanos se dirige a cumplir con los requisitos aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- ☐ 4. Asegurar que las necesidades e intereses de mujeres están integradas en la cultura empresarial. ☐ 5. Seguir mejorando las condiciones de trabajo y de salud laboral de las mujeres y hombres de la plantilla.

Estos 5 grandes fines se han aterrizado en un plan de acción que se ha organizado atendiendo a 4 grandes **áreas de intervención**:

I. Política y estructura de género de la organización: donde se establecen los pilares para que la igualdad entre hombres y mujeres sea uno de los valores estratégicos de la organización y donde se desarrolla la estrategia de transversalización de género del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre. Estrategia que incide en los mecanismos de seguimiento y coordinación, en el conocimiento y compromiso en materia de igualdad, así como en la toma de decisiones compartida por mujeres y hombres del Consistorio.

II. Gestión de las personas: con medidas dirigidas a garantizar una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidad de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación del personal, en la clasificación profesional del mismo, en la formación y en promoción profesional de la plantilla, así como, en las condiciones de trabajo y en el principio de equidad retributiva.

III. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: donde se incluirán medidas de sensibilización que potencien la cooperación en los hogares entre hombres y mujeres y rompan con los estereotipos de género y que, además, promuevan la conciliación de la vida. Personal de la plantilla.

IV. Salud laboral: donde se recogen medidas para incluir el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo, así como para garantizar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso y discriminación.

Cada una de estas 4 áreas cuenta con un **objetivo específico** que determinan el resultado buscado en cada una de ellas para lograr el objetivo general del Plan. Por su parte, como se muestra en el cuadro siguiente, cada objetivo específico se operativiza en un tercer nivel a través de 9 objetivos operativos que aglutinan un total de **41 acciones** concretas o medidas que **han sido negociadas y acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad**.

Política y estructura de género

I. Objetivo Específico

2 Objetivos Operativos

13 Medidas

15/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

**Gestión de personas
II. Objetivo Específico
4 Objetivos Operativos
17 Medidas**

**Corresponsabilidad
III. Objetivo Específico
1 Objetivo Operativo
5 Medidas**

**Salud laboral
IV. Objetivo Específico
2 Objetivos Operativos
6 Medidas**

7.- ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se presentan las diferentes áreas de intervención, así como los diferentes objetivos estratégicos y operativos del II Plan Transversal para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre:

- I. Política y Estructura de género de la organización.**
- II. Gestión de las personas.**
- III. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
- IV. Salud Laboral.**

ÁREA 1

POLÍTICA Y ESTRUCTURA DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN

☐ **OBJETIVO ESTRATÉGICO.** Integrar y fomentar la perspectiva de género en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las Políticas del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

1.1. Crear estructuras estables para mejorar la gestión y el conocimiento en materia de igualdad.

P.1.1.1 Asegurar las asignaciones económicas necesarias para la implementación de las medidas del II Plan de Igualdad con presentación anual de informes de gastos por medidas o ejes realizados. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ Alcaldía. ☐ Economía- Hacienda.

Indicadores. ☐ Acta de aprobación del presupuesto anual. ☐ Nº de informes de gasto presentados.

Recursos. Se determinará por las áreas responsables de acuerdo a las necesidades que se deriven de la implantación del Plan de Igualdad y atendiendo a las necesidades económicas de la organización.

P.1.1.2 Fortalecer y potenciar la Comisión de Igualdad constituida en el marco de este Plan de Igualdad dotándola de un plan de trabajo. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión Igualdad.

Indicadores. ☐ Plan de trabajo anual de la Comisión de Igualdad.





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

P.1.1.3 Formar en materia de igualdad de género y fomentar la sensibilización para todo el personal de la plantilla del ayuntamiento. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. CMIM. Comisión Igualdad.

Indicadores. ☐ Nº de cursos en igualdad de género realizados. ☐ Nº de personas formadas (desagregados por sexo).

Recursos. ☐ Destinar un 15 % del presupuesto asignado al Plan de Formación anual.

P.1.1.4 Desarrollar el Plan de Igualdad a través de planes operativos anuales, que recojan las medidas que deben implementarse cada año, así como, el mecanismo de seguimiento y evaluación anual. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad

Indicadores. ☐ Nº de planes operativos anuales (1 por año).

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH

P.1.1.5 Difundir a todo el personal del Ayuntamiento el II Plan de Igualdad, las actuaciones que se pondrán en marcha y los resultados que se van obteniendo (a través del tablón de anuncios, correo electrónico, reuniones y/o presentaciones al personal). 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH. Área de comunicación. Comisión de Igualdad.

Indicadores. ☐ Nº de acciones de comunicación realizadas.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables.

P.1.1.6 Difundir el I Plan de Igualdad a la ciudadanía y los resultados que se van obteniendo (a través de notas de prensa y publicaciones en las redes sociales). 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH. Área de Comunicación. Comisión de Igualdad

Indicadores. ☐ Nº de acciones de comunicación realizadas.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables.

1.2. Integrar la perspectiva de género en la política de la organización.

P.1.2.1 Adaptar progresivamente las herramientas de obtención de datos y base de datos para facilitar que la recogida de información incluya la variable sexo para su incorporación en todos los programas y proyectos municipales (documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos públicos, encuestas, estudios, memorándums, estadísticas...). 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ Responsables de áreas/delegaciones.

Indicadores. ☐ Nº de Delegaciones y Áreas Municipales que utilizan herramientas de recogida de información desagregadas por sexo y % sobre el total.

Recursos. ☐ Recursos propios de las Áreas responsables.

P.1.2.2 Desarrollar específicamente un Plan de Formación en Igualdad de género dirigido a todo el personal técnico y político del Ayuntamiento donde se incluya formación en comunicación inclusiva, transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y cómo elaborar presupuestos con enfoque de género para garantizar que la asignación de los recursos no tiene impactos diferentes entre hombres y mujeres y que todas las políticas logran la máxima eficacia dentro del objetivo de la igualdad de género. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad: ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad.

17/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Indicadores. ☐ Nº de cursos de formación en igualdad realizados. ☐ Nº de personas formadas (datos desagregados por sexo, categoría profesional y/o cargo).

Recursos. ☐ Recursos propios de las Áreas responsables.

P.1.2.3 Asegurar un uso inclusivo y no sexista de la comunicación institucional, tanto de la imagen corporativa como de la documentación oficial y materiales que se editen, elaborando y difundiendo entre el personal municipal una guía de comunicación inclusiva de fácil consulta. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad: ☐ RR.HH. Área de Comunicación. Comisión de Igualdad.

Indicadores. ☐ Documento Guía de comunicación. ☐ Nº de guías editadas. ☐ Tipos de canales de difusión utilizados. ☐ Nº de documentos revisados y % de documentos modificados.

Recursos. ☐ Recursos propios de las Áreas responsables.

P.1.2.4 Incluir, en los pliegos de condiciones de los contratos públicos con empresas externas, cláusulas que ponderen el hecho de contar con medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad: ☐ Área de Contratación y Compras ó Delegación de Hacienda.

Indicadores. ☐ % de contratos públicos con cláusulas de igualdad de género incluidas. ☐ Nº de empresas contratadas con medidas que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres. Recursos. ☐ Recursos propios del Área de Contratación y Compras.

(1 Base jurídica: artículo 33 LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Contratos de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público).

P.1.2.5 Procurar el equilibrio entre los sexos en la concesión de distinciones. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad: ☐ Alcaldía. Comisión de Igualdad

Indicadores. ☐ Nº de distinciones concedidas a mujeres. ☐ Nº de distinciones concedidas a hombres.

Recursos. ☐ Recursos propios de Área responsable.

P.1.2.6 Tender a una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación, comisiones y comités. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad: ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de personas representantes sindicales desagregadas por sexo. ☐ Nº de miembros de las mesas de negociación, comisiones y comités desagregado por sexo. Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH y Organizaciones Sindicales.

P.1.2.7 Incorporar, en el convenio colectivo, las medidas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que contemple el futuro Plan de Igualdad del Ayuntamiento. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad: ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Organizaciones Sindicales. Comité de Empresa.

Indicadores. ☐ Nº de medidas del Plan de Igualdad incorporadas al Convenio Colectivo. Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH y Organizaciones Sindicales.

ÁREA 2.

GESTIÓN DE LAS PERSONAS

18/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

□ OBJETIVO ESTRATÉGICO: Garantizar en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre una gestión de personas basada en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

2.1 Evitar la segregación horizontal y vertical en la organización.

G.2.1.1 Formar en igualdad y en técnicas de selección no discriminatorias a las personas que conforman los tribunales de selección de personal y promoción interna. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. □ RR.HH. Comisión de Igualdad.

Indicadores. □ N° de formaciones realizadas.

Recursos. □ Recursos propios del Área de RR. HH.

G.2.1.2 Asegurar que la redacción de las convocatorias de plazas y de promoción interna sigue los criterios del lenguaje inclusivo. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. □ RR.HH. Área de Comunicación. Comisión de Igualdad

Indicadores. □ % de convocatorias que incluyen lenguaje inclusivo.

Recursos. □ Recursos propios de las áreas de RR. HH y de Comunicación.

G.2.1.3 Incorporar en todos los temarios de las pruebas de selección, según el nivel de cada convocatoria, contenidos sobre igualdad de género y la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. □ RR.HH. Comisiones de selección. Comisión de Igualdad

Indicadores. □ N° de contenidos incluidos en los temarios de las pruebas de selección según el nivel. □ N° de preguntas incorporadas en las pruebas de selección, según el nivel.

Recursos. □ Recursos propios del Área de RR. HH.

G.2.1.4 Asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. □ RR.HH.

Indicadores. □ N° de tribunales y órganos de selección constituidos. □ % de mujeres y hombres por tribunal y órgano por año.

Recursos. □ Recursos propios del Área de RR. HH.

G.2.1.5 Velar por el cumplimiento del Principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en los tribunales y órganos de selección y/o promoción interna. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. □

RR.HH. Organizaciones Sindicales. Comisión de Igualdad, Junta de Personal y Comité de Empresa.

Indicadores. □ N° de observaciones o reclamaciones presentadas a los procesos de selección o de promoción por no ajustarse a este principio de igualdad.

Recursos. □ Recursos propios del Área de RR. HH y Organizaciones Sindicales.

2.2 Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.

G.2.2.1 Analizar la inclusión de acciones positivas en los procesos de selección, promoción interna y provisión de puestos donde exista desequilibrio o infrarrepresentación de un sexo. Ejemplos: 1) Como criterio de desempate se utilizará la pertenencia al género subrepresentado, hasta que se equipare el peso de ambos sexos, en la categoría de que se trate. 2) Incentivar la ocupación de puestos masculinizados por parte de mujeres y viceversa. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. □ RR.HH. Comisión de Igualdad.

19/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:

[https://sede.alhaurindelatorre.es/](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

[index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Indicadores. ☐ Nº de acciones positivas incluidas en los procesos de promoción interna. ☐ Nº de mujeres beneficiadas. ☐ Nº de hombres beneficiados. ☐ % de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH.

G.2.2.2 Asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las comisiones y/o tribunales de valoración para provisión de puestos y promoción interna. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH.

Indicadores. ☐ Nº de comisiones y/o tribunales constituidos. ☐ % de mujeres y hombres en cada una de ellas, por año.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH.

G.2.2.3 Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad, Mesa General de Negociación, Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de correcciones realizadas.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH y de las Organizaciones Sindicales.

G.2.2.4 Realizar un seguimiento bianual específico de las promociones por grupos y categorías profesionales, desagregadas por sexo. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad

Indicadores. ☐ Informes de seguimiento.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH.

2.3 Garantizar la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

G.2.3.1 Realizar anualmente un análisis en profundidad sobre complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH.

Indicadores. ☐ Documento del análisis.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH.

2.4 Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.

G.2.4.1 Incluir en el Plan de Formación Municipal cursos en materia de igualdad de género (lenguaje inclusivo, conciliación y corresponsabilidad de los cuidados, violencia de género, etc.) 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de cursos incluidos por materia y por Plan. ☐ Nº de cursos realizados. ☐ Nº de personas formadas.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR. HH y Organizaciones Sindicales.

G.2.4.2 Fomentar la asistencia del personal masculino en los cursos de materias relacionadas con la igualdad. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Responsables de cada Área

20/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Indicadores. ☐ Nº de personas asistentes por curso, tipo de personal, año. ☐ % de hombres y/o de mujeres que asisten por curso y año.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables.

G.2.4.3 Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad.

Responsables de cada Área y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de personas incorporadas tras excedencia que participa en formaciones. ☐ % sobre el total de personas formadas.

Recursos. ☐ Recursos propios de RR.HH y Organizaciones Sindicales.

G.2.4.4 Informar a las personas trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Responsables de cada Área y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de personas en excedencia que participa en formaciones, desagregadas por sexo y categoría profesional. ☐ % sobre el total de personas informadas.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH y Organizaciones Sindicales.

G.2.4.5 Fomentar la participación de hombres y mujeres en los cursos en los que estén infrarrepresentados. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Responsables de cada Área.

Indicadores. ☐ Nº de hombres por curso y año sobre el total de asistentes. ☐ Nº de mujeres por curso y año sobre el total de asistentes.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

G.2.4.6 Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género dirigidos al personal que presta servicios de atención al público. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Responsables de Área

Indicadores. ☐ Nº cursos por temática y año. ☐ Nº de asistentes desagregados por sexo y servicios, por curso y año.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH..

G.2.4.7 Realizar la formación obligatoria y para la promoción profesional en horario laboral. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad. Responsables de cada Área.

Indicadores. ☐ Nº cursos realizados fuera del horario laboral.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

ÁREA 3

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

☐ **OBJETIVO GENERAL:** Promover la conciliación corresponsable de la vida profesional, personal y familiar, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, especialmente en las trabajadoras.

21/29

FIRMANTE - FECHA		
CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9	MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021	EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021	Fecha: 22/07/2021
	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23	Hora: 00:00
		Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

3.1 Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

C.3.1.1 Realizar campañas de información dirigida a toda la plantilla para la difusión y utilización de los permisos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Área de Comunicación. Comisión de Igualdad y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ N° de campañas de información realizadas.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas de RR.HH, Comunicación y Organizaciones Sindicales.

C.3.1.2 Analizar anualmente las solicitudes de permisos por conciliación presentados por las trabajadoras y trabajadores, así como, las denegaciones de estos. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ N° de informes análisis realizados.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH y Organizaciones Sindicales.

C.3.1.3 Sensibilizar a la plantilla para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comisión de Igualdad.

Indicadores. ☐ N° y características de acciones de sensibilización realizadas.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

C.3.1.4 Realizar un Diagnóstico sobre las necesidades del personal en materia de conciliación y valorar el coste económico de ampliar el catálogo de medidas vigentes actualmente. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Área Económica.

Indicadores. ☐ Documento diagnóstico realizado.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas de RR.HH y Económica.

C.3.1.5 Facilitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a aquellas personas de la plantilla que tengan personas dependientes a su cargo y así lo soliciten. La ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación vendrá determinada conforme a los acuerdos individuales alcanzados atendiendo a las necesidades razonables y proporcionales de la persona trabajadora y de la organización 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad. ☐ RR.HH y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ N° de mujeres y hombres de la plantilla que se acogen a esta medida desagregada por categoría profesional.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH y Organizaciones Sindicales.

ÁREA 4

SALUD LABORAL

☐ **OBJETIVO ESTRATÉGICO: Asegurar que la plantilla goce de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso, discriminación e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.**

22/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

OBJETIVOS OPERATIVOS Y MEDIDAS

4.1 Prevenir cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

S.4.1.1 Elaborar un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud Laboral y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Documento del protocolo.

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables y Organizaciones Sindicales.

S.4.1.2 Realizar campañas periódicas de sensibilización sobre el contenido del Protocolo a través de talleres, carteles, dípticos y difundiendo en la Web Municipal. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Delegación de Igualdad, Comunicación, Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud Laboral y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de carteles elaborados por año. ☐ Nº de dípticos distribuidos por año. ☐ Nº de talleres de sensibilización por año. ☐ Control y actualización diaria de la Web Municipal Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables.

S.4.1.3 Formar a las personas encargadas de aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Delegación de Igualdad. Comisión de Igualdad

Indicadores. ☐ Nº de formaciones realizadas al año. ☐ Nº de personas formadas, desagregado por sexo.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

4.2 Integrar y favorecer el enfoque de género en el ámbito de la prevención y seguridad en el trabajo con el fin de adaptarlas a las necesidades de la plantilla.

S.4.2.1 Incorporar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ RR.HH. Comité de Seguridad y Salud. Mutua y Organizaciones Sindicales.

Indicadores. ☐ Nº de acciones realizadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recursos. ☐

Recursos propios de las áreas responsables y Organizaciones Sindicales.

S.4.2.2 Asegurar la inclusión en el Convenio Colectivo de las consideraciones específicas relacionadas con la salud de las mujeres en el embarazo y lactancia. 2021 2022 2023 2024 Responsabilidad.

☐ Mesa negociadora de Convenio.

Indicadores. ☐ Nº de consideraciones realizadas y/o incorporadas en el Convenio.

Recursos. ☐ Recursos propios del Área de RR.HH.

S.4.2.3 Adaptar los uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso, a las características morfológicas de mujeres y hombres. 2021 2022 2023 2024

Responsabilidad. ☐ Comité de Seguridad y Salud. Contratación y compras.

Indicadores. ☐ Nº uniformes adaptados (% sobre el total).

Recursos. ☐ Recursos propios de las áreas responsables.

8.- COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

23/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión Negociadora de Igualdad de Oportunidades está compuesta por:

- ☐ ☐ ÁREA DE IGUALDAD. Dña. Ángela Yepes
- ☐ ☐ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Dña. Maribel Peña
- ☐ ☐ C.S.I.F. Dña. Isabel Luque
- ☐ ☐ CULTURA. Dña. Antonia Cordero Sánchez
- ☐ ☐ SERVICIOS DE CENTROS SOCIALES COMUNITARIOS. D. Jose Antonio León Godoy
- ☐ ☐ UGT. Dña. María Angeles Gil Delgado
- ☐ ☐ RR.HH. Dña. Mari Carmen Marín Sánchez
- ☐ ☐ DEPORTES. Dña. Pilar Serrano Salado
- ☐ ☐ JUVENTUD. Dña. Blanca Jiménez Casado
- ☐ ☐ ATENCIÓN CIUDADANA. D. Marcos Jurdao Burgos
- ☐ ☐ FORMACIÓN Y EMPLEO. Dña. Matilde Benítez Reguera
- ☐ ☐ SECRETARÍA. Dña. Nuria Vallejo Fontalba
- ☐ ☐ IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL. Dña. Mari Carmen Molina Heredia
- ☐ ☐ PARTICIPACIÓN CIUDADANA. Dña. Patricia Perez Catalá
- ☐ ☐ SERVICIOS OPERATIVOS. D. José Carlos Villalba Moreno
- ☐ ☐ SERVICIOS OPERATIVOS. D. Juan Antonio Moriel Ibáñez
- ☐ ☐ URBANISMO. Dña. María Soledad Valenzuela Sáenz
- ☐ ☐ TESORERÍA. Dña. Encarnación Benítez Barrionuevo
- ☐ ☐ INTERVENCIÓN. Dña. María Angeles López Marcet
- ☐ ☐ MEDIO AMBIENTE Y PATRIMONIO HISTÓRICO. Ana Rosa Luque Díaz
- ☐ ☐ CGT. D. David Moreno Higgins
- ☐ ☐ SERVICIOS DE SANIDAD Y CONSUMO. D. Francisco Javier Ruiz Val

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ☐ Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
- ☐ Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
- ☐ Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas. ☐ Recibir con la periodicidad marcada en los distintos hechos cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
- ☐ Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario. ☐ Velar por la ejecución del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Además cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación de un Plan de Igualdad es uno de los procedimientos fundamentales del proceso, ya que permite obtener información sobre el grado de consecución de los objetivos planteados para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en la organización. Además, no solo aporta una visión sobre el cumplimiento de los objetivos, sino que, aporta información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del plan, y sobre el impacto que han tenido las distintas medidas en cuanto al desarrollo laboral y personal de la plantilla laboral

24/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

municipal. La presentación de las medidas del II Plan Transversal de Igualdad de Género del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre incorpora una serie de indicadores mínimos que facilitan la recopilación de la información para que se pueda medir a corto plazo el grado de ejecución de cada medida, a medio plazo la repercusión que tiene la implementación de las medidas y a largo plazo los cambios que se vayan produciendo al interior de la institución. Al finalizar cada año se realizará un seguimiento de las medidas implementadas, analizando las resistencias y problemas que se haya podido encontrar en su implementación, grado de consecución y, en caso de ser necesario, su reformulación como consecuencias de circunstancias sobrevenidas que han de ser explicadas detalladamente.

Al finalizar la vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación final en la que se recogerán los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado con carácter previo al diseño de este Plan.

Este análisis, cuantitativo y cualitativo, establecerá un nuevo diagnóstico de la situación de la organización que servirá de inicio para la elaboración y establecimiento de un nuevo Plan de Igualdad. A continuación, se incluye una propuesta de ficha de seguimiento anual:

FICHA DE SEGUIMIENTO

Año 2020

Área: 1.1 Objetivo Operativo:

P.1.1.1 Medida: Año de ejecución prevista:

Responsabilidad.

☐ Indicadores. ☐ Indicador 1 ☐ Indicador 2

Recursos.

☐ EJECUCIÓN

Resultados de los Indicadores

indicador 1:

Indicador 2:

Grado de ejecución*

Observaciones del seguimiento

☐ Resistencias:

☐ Problemas:

☐ Recomendaciones.

☐ “Realizada”: la acción se ha ejecutado en el periodo de ejecución establecido.

☐ “Realizada parcialmente”: bien porque al finalizar la vigencia del Plan han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción, porque se ha sustituido por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo o bien porque está en proceso de ejecución y requiere de un tiempo adicional o ampliación en el siguiente Plan.

☐ “No realizada”: la acción no se ha ejecutado durante la vigencia del Plan

10.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, ya sea funcionariado o personal laboral, independientemente de la relación jurídica administrativa o laboral.

25/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:

[https://sede.alhaurindelatorre.es/](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

[index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

11.- VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá inicialmente el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos.

12.- DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN DE IGUALDAD

- ☐ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ☐ **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- ☐ **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ☐ **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- ☐ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 55 la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- ☐ **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- ☐ **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- ☐ **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

26/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

□ **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología. □ **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

□ **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

□ **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.

□ **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

□ **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).

□ **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.

□ **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

□ **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

□ **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

□ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o

27/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

URL Comprobación:

[https://sede.alhaurindelatorre.es/](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

[index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002

Fecha: 22/07/2021

Hora: 00:00

Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

□ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 57 en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

□ **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.

□ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

□ **Plan de Igualdad:** 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 objetivos concretos 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

□ **Segregación Vertical:** cuando el número de mujeres en relación con el de hombres decrezca ostensiblemente a medida que se asciende en la estructura de la organización, es decir, cuando se concentran muchas trabajadoras en puestos de la parte baja de la pirámide pero no se encuentran, o solamente en un número muy reducido, en la parte más alta correspondiente a los puestos de decisión.

□ **Segregación Horizontal:** se refiere a la concentración de mujeres, dentro del mismo nivel profesional, en determinados puestos (por ejemplo, administración, limpieza, etc.).

□ **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

□ **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 58 abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

□ **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.”

Sometida la propuesta a votación, fue aprobada por unanimidad de los presentes.

28/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Y para que conste y a reserva de los términos en que resulte de la aprobación de dicha acta, según preceptúa el art. 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido la presente certificación de orden y con el Vº. Bº. del Sr. Alcalde Presidente, en Alhaurín de la Torre, a la fecha referenciada digitalmente.

Vº. Bº.

**EL ALCALDE POR SUSTITUCIÓN
Fdo.: Prudencio José Ruiz Rodríguez**

**LA SECRETARIA GENERAL
Fdo.: Mª. Auxiliadora Gómez Sanz**

29/29

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MARIA AUXILIADORA GOMEZ SANZ-SECRETARIA - 18/08/2021
PRUDENCIO JOSE RUIZ RODRIGUEZ-ALCALDE POR SUSTITUCIÓN - 18/08/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 18/08/2021 19:22:23

EXPEDIENTE:: 2021AGIG-00002
Fecha: 22/07/2021
Hora: 00:00
Und. reg:REGISTRO GENERAL

CSV: 07E50013B26A00Y8P4P8G9D3E9

