

RECURSOS HUMANOS

MARBELLA 17 de julio de 2017

REFERENCIA: ARRC/vjh

ASUNTO: Traslado Acuerdo Pleno

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 30 de junio de 2017, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

4.- ASUNTOS NO DICTAMINADOS.-

4.1.- PROPUESTA DE LA SRA. DELEGADA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD RELATIVA AL PLAN DE IGUALDAD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA.-

Se procede a la votación para ratificar la inclusión del asunto en el orden del día, que se **APRUEBA** por unanimidad.

Seguidamente se da lectura de la propuesta, del siguiente tenor literal:

“ De forma conjunta entre la Delegación de Igualdad y Diversidad y el Área de Recursos Humanos de este Ayuntamiento se planteaba la necesidad de dar cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Española y de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, e iniciar los trámites para la elaboración de un primer Plan de Igualdad para esta administración local.

Este Plan de Igualdad, ha sido objeto de negociación con la representación sindical, se define como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El artículo 14 de la CE recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 de texto constitucional la obligación por parte de los poderes



públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad.

Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre - mujeres el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

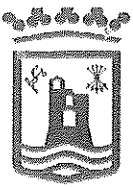
En ese contexto se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, partiendo del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir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

El doble objetivo que persigue la Ley de Igualdad, por un lado, eliminar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y, por otro, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, se sitúa en el ámbito de la empresa dentro de la negociación colectiva, para que sean las partes las que acuerden su contenido.

De este modo se dota a la negociación colectiva de una función socialmente relevante en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que esta negociación está llamada a ser una vía de expansión y desarrollo del principio de igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Por otro lado, el vigente Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional Octava señala expresamente la obligación de las



Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad éstas deberán adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; debiendo *“elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario/laboral que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

El Ayuntamiento en Pleno, en Sesión Ordinaria celebrada el pasado día 29 de julio de 2017 adoptó, entre otros, las siguientes resoluciones:

PRIMERA.- Instar al área de Recursos Humanos del Ayuntamiento a iniciar los trámites correspondientes para la elaboración y redacción del primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Marbella.

SEGUNDA.- Constituir una Comisión de Igualdad conjunto entre los representantes legales de los trabajadores y la propia administración.

TERCERA.- Instar las medidas formativas, participativas y recabo de información necesarias para el realizar un primer diagnóstico de esta realidad.

CUARTA.- Proceder a la elaboración del correspondiente del Plan en un periodo no superior a seis meses que contemple fases de implantación, de ejecución y evaluación correspondiente.

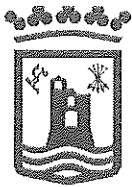
En consonancia con lo expuesto, se presenta al Pleno el primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Marbella que surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan y que se adoptaron en esa Sesión de fecha 29/7/2016.

¿En qué consiste el Plan de Igualdad del Ayuntamiento?: Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral:

Destinatarias: Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva y motivadora en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

Vigencia: Las partes Negociadoras del presente Plan de Igualdad convienen en establecer una vigencia de 4 años, aunque su vocación y compromiso va más allá de una vigencia concreta. Pretende este Plan, establecer una cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de la Empresa y que, por tanto, sus positivos resultados puedan proyectarse con una duración indefinida.

Rasgos característicos: El Plan de Igualdad del Ayuntamiento, se caracteriza por una serie de rasgos que han guiado no sólo el proceso de su elaboración sino



también los contenidos del mismo: a) Colectivo: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla. b) Participativo: la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave. c) Dinámico: deberá actualizarse continuamente cumpliendo de esta forma una doble misión por un lado como un instrumento de análisis y detección de necesidades y por otro como mecanismo de evaluación de resultados.

Preventivo: tendente a eliminar la posibilidad de discriminaciones futuras.

Progresivo: a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.

Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.

Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.

Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, prevenir las conductas de acoso, etc. se consiguen a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.

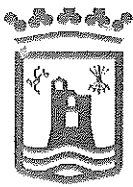
Adopta la transversalidad como estrategia: el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al área de RR.HH. como facilitadora e impulsora de procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalización de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la gestión de la empresa.

Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos las áreas/ departamentos que componen el Ayuntamiento, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de adhesión y de participación de cada uno de ellas/os, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso con el que la empresa garantice la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del Plan.

Estructura: Además de la fase de compromiso recogida de forma explícita y pública en el Prólogo del presente Plan, éste se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

Diagnóstico de la situación de partida en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se basa en las conclusiones extraídas de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de todos los datos relativos a cada una de las



materias que pueden formar parte del plan de igualdad, segregados por sexos, que nos permitan conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

La recogida de la información cuantitativa ha sido proporcionada a petición de la consultora GSICOM por el departamento de Recursos Humanos participando las diferentes áreas/delegaciones y especialmente la Delegación de Igualdad y Diversidad:

La recogida de la información cualitativa se ha efectuado mediante cuestionarios con respuestas alternativas generalmente, con información sobre todos los temas que afectarán al plan de igualdad. Espacio Muestral: ± 3.005 . Trabajadoras/es en el Ayuntamiento. Muestra: 547 personas ($\pm 18.20\%$ del total), seleccionados de forma aleatoria estratificada por las 26 áreas/delegaciones. Recogida la información cualitativa y cuantitativa por la consultora Gsicom, es esta última la que realiza el estudio de diagnóstico de impacto, en base también a otra documentación relativa a la empresa: convenio colectivo, página web del Ayuntamiento.

Así, las actuaciones preparatorias llevadas a cabo han sido: Compromiso de la organización. Decisión: moción institucional. Comunicación: rueda de prensa. Jornada presencial con sindicatos Comité o Comisión Permanente de Igualdad. Creación del comité. Formación inicial. Dos sesiones presenciales de 3 horas cada una. Formación *on line* hasta finalización del primera fase del proceso

Planificación para realización de diagnóstico: Definición y elaboración de las herramientas de recogida de información: Cuestionario cualitativo plantilla, Ficha-cuestionario para el comité de igualdad, Cuestionario cuantitativo a RRHH, Designación de responsables. Calendarización de las acciones a realizar para elaborar el diagnóstico, Jornada presencial con CIM en relación a Protocolo de AS,RS y VG.

En la fase de diagnóstico: Elaboración de cuestionario cuantitativo y cualitativo, Recogida de información, Análisis y presentación de propuestas. Tres jornadas presenciales recogida de información de fuentes secundarias, recogida de información de fuentes primarias, el cuestionario. Descripción, formación recibida por personal político y técnico, formación del comité. En fecha 24 de abril de 2017, se hace entrega del primer borrador de diagnóstico, que deberá ser consensuado por Recursos Humanos y la representación sindical.

Programa de Actuación, elaborado a partir de los resultados del análisis y para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. En concreto el programa de actuación contempla: los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución; un calendario para cada una de las medidas que incluye el plan especificando en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlas y finalmente se determinada la persona o grupo de personas Responsables de llevarla a cabo.

Seguimiento y Evaluación: mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del



plan y de los objetivos alcanzados. Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de los datos estadísticos sobre la plantilla, tanto personal laboral como funcionariado, felicitados por Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Marbella.

PROPUESTA

Aprobación, si procede, por parte del Pleno del PLAN DE IGUALDAD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA. “

Por parte del **Sr. Secretario General del Pleno** se da cuenta del asunto.

El **Sr. Alcalde** ofrece la palabra a los miembros de la Corporación por si quieren intervenir en el asunto.

Se procede a la votación.

Y el Ayuntamiento Pleno, por UNANIMIDAD

ACUERDA

APROBAR el PLAN DE IGUALDAD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA.

Lo que traslado a Vd. para su conocimiento y efectos oportunos.

EL SECRETARIO GENERAL DEL PLENO,



Edo.: Antonio R. Rueda Carmona