Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 1 DE 27

AYUNTAMIENTO
Marbella
SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO

**DE: SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO**

**ASUNTO: TRASLADO ACUERDO PLENO**

El Ayuntamiento Pleno en Sesión Ordinaria celebrada el pasado día 25 de junio de 2021, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**2.4.- PROPUESTA DEL SR. TENIENTE ALCALDE-DELEGADO DE RR.HH. PARA LA RATIFICACIÓN DEL "PLAN DE IGUALDAD 2021-2024 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA.**

Seguidamente se da cuenta del dictamen emitido por la Comisión Plenaria de Personal y Régimen Interior de 18 de junio de 2021, cuyo tenor literal es el siguiente:

**"2.2. DICTAMEN EMITIDO POR LA COMISIÓN PLENARIA DE PERSONAL Y RÉGIMEN INTERIOR CELEBRADA EL DÍA 18 DE JUNIO DE 2021, SOBRE PROPUESTA DEL SR. TENIENTE ALCALDE-DELEGADO DE RR.HH. PARA LA RATIFICACIÓN DEL "PLAN DE IGUALDAD 2021-2024 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MARBELLA".**

Seguidamente se da cuenta de la propuesta anterior, cuyo tenor literal es el siguiente:

"CONSIDERANDO lo dispuesto en la disposición adicional séptima (rubricada «Planes de igualdad») 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.

CONSIDERANDO lo dispuesto en la disposición adicional segunda (rubricada «Plan de igualdad») del Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 aplicable al personal funcionario al servicio de este Ayuntamiento.

CONSIDERANDO lo dispuesto en la disposición adicional segunda (rubricada «Plan de igualdad») del Convenio Colectivo 2021-2024 aplicable al personal laboral al servicio de este Ayuntamiento.

RESULTANDO que la vigencia del Plan de Igualdad aprobado por el Pleno de este Ayuntamiento en su sesión ordinaria celebrada el día 30/06/2017 se limitaba, según el propio plan, al periodo «2017-2020» (párrafo tercero del apartado 2 del plan, página 12).

RESULTANDO que el "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" cuya ratificación se propone al Pleno ha sido aprobado y rubricado por la Comisión de Igualdad del Excmo. Ayto. de Marbella, en su sesión celebrada el día 22/04/2021

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 2 DE 27

RESULTANDO que el “Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella” cuya ratificación se propone al Pleno ha sido objeto de negociación colectiva previa, finalizada con acuerdo por unanimidad, en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayto. de Marbella, en su sesión celebrada el día 03/05/2021.

En virtud de todo lo anterior, se formula al Pleno del Excmo. Ayto. de Marbella la siguiente:

PROPUESTA DE ACUERDO

ÚNICO.- Ratificar el siguiente

PLAN DE IGUALDAD 2021-2024 DEL EXCMO. AYTO. DE MARBELLA

INTRODUCCIÓN

El gran reto del siglo XXI es la construcción de sociedades sólidamente asentadas sobre los principios de derechos fundamentales que aseguren el pleno bienestar de la población, una democracia participativa y un desarrollo sostenible, siendo imprescindible para ello la vigencia de los derechos humanos, entre los que se encuentra la igualdad entre hombres y mujeres.

A nivel internacional las Naciones Unidas han liderado el proceso de reconocimiento de la Igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a nuestro país, la Constitución Española contempla, en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)

NIF/CIF
****894**

FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 3 DE 27

inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Además, establece, en su artículo 45, la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando las empresas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los/as empleados y empleadas.

De esta manera se establece la necesidad de elaborar planes de igualdad, definidos estos como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" que permitan "fijar 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" (artículo 46).

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en dicha Comunidad. En sus artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de género e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Por otra parte, la Ley 4/2007, tiene entre sus objetivos impulsar que la información estadística contribuya a la igualdad por razón de género, y para ello eleva la perspectiva de género a eje transversal del plan estadístico de Andalucía.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, viene a reiterar esta obligatoriedad por parte de la Administración de la Junta de Andalucía. En su artículo 32, se establece la necesidad de elaborar planes de igualdad de forma periódica, en los cuales se establezcan los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. En su artículo 28, regula que en la negociación colectiva se incluyan cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, así como otras medidas referidas a los convenios colectivos.

Del mismo modo queda recogido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral del empleo público, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres y elaborando planes de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable.

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
**28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e**

URL DE VALIDACIÓN
**https://sede.malaga.es/marbella**

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 4 DE 27

Los orígenes de la Delegación de Igualdad y Diversidad remiten a julio de 1999 con la creación de la Delegación de la Mujer, asumiendo la responsabilidad del funcionamiento del Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM), que de conformidad con las atribuciones establecidas en el artículo 28 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, Reguladora de las bases de Régimen Local, dependía de la Delegación de Asuntos Sociales con la Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer; con el fin de impulsar medidas de acciones positivas y programas que favoreciesen la participación y promoción de las mujeres.

En este primer año de la Delegación de la Mujer, se dotó a la misma con los Departamentos de Información-Animación, Jurídico, Trabajo Social y Empleo (con el desarrollo del programa OPEM), administrativo y Programas de apoyo Psicológico. Esta se concibió como un servicio específico de información, formación, sensibilización y participación en materia de igualdad de oportunidades. Posteriormente en el 2008, la Delegación de la Mujer pasa a denominarse Delegación de Igualdad hasta confluir en la actual Delegación de Igualdad y Diversidad en julio de 2015, ampliándose la Delegación a través de la adhesión del Área de Diversidad.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Marbella surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

¿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:

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.
Participativo: la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)

NIF/CIF
****894**

FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 5 DE 27

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 consigue 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.

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 6 DE 27

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 (±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 de fuentes primarias y fuentes secundarias
Análisis y presentación de propuestas

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.
Presentación del Plan y plazo para aportaciones
Reunión para debate de plan y aportaciones realizadas
Entrega del Plan

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
**28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e**

URL DE VALIDACIÓN
**https://sede.malaga.es/marbella**

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 7 DE 27

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.

DEFINICIONES
Antes de entrar en las actuaciones y medidas concretas, procederemos a enumerar algunas definiciones que hay que tener en cuenta a la hora de implementar políticas tendentes a eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres.

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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 las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

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. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.
Se considera 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).
Se considera 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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)
NIF/CIF
****894**
FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET
CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e
URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 8 DE 27

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

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

Discriminación por embarazo o maternidad.
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007

Indemnidad frente a represalias.
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 9 DE 27

Acciones positivas
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva
Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

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 en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
(Art. 44.1 Ley 3/2007).

PLAN DE IGUALDAD
Para la elaboración de este Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los resultados del Diagnóstico de la situación de Igualdad en el Ayuntamiento de Marbella.

Este Plan de Igualdad, tendrá una duración de 4 años, se estructura en 8 ejes, cada eje tiene un objetivo general especifico y distintas medidas de actuación para cada uno de los ejes, en total suman 55 medidas.

Se pretende que el Plan sea un instrumento flexible y que esté al servicio del conjunto del personal, se establecen una serie de medidas que determinaran la política del ayuntamiento en materia de Igualdad de género en el periodo 2021-2024.
En cada una de las medidas se han determinado: responsables, calendario de aplicación e indicadores para su evaluación.

Somos conscientes de que unos objetivos se van a alcanzar antes que otros, que las medidas concretas son distintas y progresivas y, que, el carácter de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras tanto persisten las situaciones que se pretenden corregir.
EJE 1: COORDINACIÓN
EJE 2: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN EJE 3: ACCESO, ASCENSO Y PROMOCIÓN
EJE 4: RETRIBUCIONES
EJE 5: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO
EJE6: CONCILIACIÓN/CORRESPONSABILIDAD VIDA PERSONAL, LABORAL Y PROFESIONAL EJE 7: FORMACIÓN
EJE 8: REPRESENTACIÓN

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)
NIF/CIF
****894**
FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET
CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e
URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 10 DE 27

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 1: COORDINACIÓN

**OBJETIVO:** Garantizar el cumplimiento y desarrollar del plan de igualdad como vehículo para logar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa facilitando todas las medidas de coordinación necesarias para su consecución.

MEDIDA 1.1 Nombrar por parte de RR.HH. y la Comisión de Igualdad de la persona o personas coordinadoras y/o responsables de la implementación del Plan. Dicha coordinadora/or, contará con la formación específica en igualdad para el desempeño de sus tareas.
Responsables: RR. HH, Comité de Igualdad
Indicadores: Número de mujeres y hombres presentadas/os Elección de la persona/as coordinadora/as responsable
Calendario: 3 meses de la firma

MEDIDA 1.2. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Comisión de Igualdad en la implementación del Plan, así como con la comisión de seguimiento del mismo y establecer una red con representación de todas las áreas/delegaciones para facilitar el cumplimiento del Plan.
Responsables: RR.HH., Coordinadora/or del Plan, Comité de Igualdad, Director/a de Área/delegación,
Indicadores: Número de Comisiones y número de miembros Composición de las comisiones por sexo Número de reuniones mantenidas
Calendario: 3 meses desde la firma del Plan

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 2: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**OBJETIVO:** Visibilizar y sensibilizar acerca del compromiso con las políticas de igualdad de género en el Ayuntamiento

MEDIDA 2.1. Informar de forma interna al personal acerca del plan de igualdad así como los beneficios que aporta la igualdad al personal y a la empresa.
Responsables: RR.HH, Coordinadora/or del Plan, Área de personal, Comité de Igualdad
Indicadores: Información realizada
Vías utilizadas para la comunicación Número de visitas de la página web y RRSS
Calendario: a los 6 meses de entrada en vigor del Plan

MEDIDA 2.2. Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al personal desagregadas por sexos.
Responsables: RR. HH, Área de personal, Coordinadora/or del Plan. Indicadores: Número de estadísticas elaboradas anualmente Calendario:anual

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)

NIF/CIF
****894**

FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 11 DE 27

MEDIDA 2.3. Presentar en las memorias de áreas/delegaciones los datos desagregados por sexo.
Responsables: Responsables de áreas / delegaciones Indicadores: número de memorias realizadas y analizadas Calendario: Anual

MEDIDA 2.4. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
Responsables: RR.HH. Área de Comunicación, Coordinadora/or del Plan Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de estadísticas de las comunicaciones internas elaboradas anualmente.
Número de comunicaciones externas que han promovido una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
Calendario: Anual

MEDIDA 2.5. Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Responsables: RR.HH. Área de Comunicación, Coordinadora/or del Plan Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de acciones de sensibilización realizadas, interna y externamente
Número de comunicaciones externas que han promovido una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
Calendario: Anual

MEDIDA 2.6. Consolidar en el Ayuntamiento de Marbella el uso de un lenguaje e imagen corporativa igualitaria y no sexista, siguiendo el estilo y las indicaciones del manual “Recomendaciones para un uso administrativo no sexista del lenguaje”
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Análisis de la documentación, comunicaciones, circulares, contratación de servicios, pliegos de licitaciones, convenio colectivo, etc. sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista
Propuestas de cambio realizadas Cambios realizados
Calendario: Bianual

MEDIDA 2.7. Celebración de un acto institucional el día Internacional de las mujeres (8 de marzo) y del día Internacional por la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre). Responsables: Delegación de Igualdad, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Celebración anual de los actos
Número de personas asistentes, desagregados por sexos Número de noticias y notas de prensa sobre los actos
Calendario: Anual

MEDIDA 2.8. Presentar un informe anual al Pleno sobre el grado de aplicación del Plan de Igualdad
Responsables: RR.HH. Responsable político, Coordinadora/or del Plan ( alcalde)?

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 12 DE 27

Indicadores: Número de hombres y mujeres que asisten al pleno Presentación efectiva de la información y resultados del informe
Calendario: Anual

MEDIDA 2.9. Desarrollar programas, actividades culturales y exposiciones que contribuyan a la consecución de la igualdad de género. Así como incorporar a la programación actividades de sensibilización y culturales realizadas por mujeres del municipio.
Responsables: Delegación de Cultura y Delegación de igualdad, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Número de actividades organizadas
Número de Exposiciones, actividades y programas realizados
Actividades realizadas de sensibilización y culturales realizadas por mujeres Número de mujeres y hombres participantes
Calendario: Permanente

MEDIDA 2.10. Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas
Responsables: Delegación de Deportes y Cultura, Coordinadora/or del Plan, Comisión de igualdad
Indicadores: Número de actividades organizadas y competiciones Número de mujeres y hombres participantes
Calendario: Permanente

MEDIDA 2.11. Realizar la evaluación del impacto de género en los presupuestos y visibilizar en los mismos los recursos destinados a políticas de igualdad de género
Responsables: RR.HH. Delegación de Hacienda, Coordinadora/or del Plan, Área de igualdad.
Indicadores: % de financiación anual para cada partida presupuestaria.
Calendario: Anual

MEDIDA2.12. Edición de materiales específicos en igualdad de oportunidades cuyos contenidos serán determinados por la Comisión de Igualdad.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Área de igualdad.
Indicadores: Número de documentos editados
Número de visitas de la página web desagregados por sexos
Calendario: Anual

MEDIDA 2.13. Buzón de la igualdad. Motivar la participación del personal, disponiendo en las dependencias del Ayuntamiento un buzón de sugerencias permanente donde el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias con el desarrollo del Plan de igualdad.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Puesta en funcionamiento del buzón
Número de sugerencias realizadas desagregadas por sexos Número de respuestas realizadas.
Calendario: 3 meses

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 13 DE 27

MEDIDA 2.14. Implantación en la página web de una sección específica de dedicada a facilitar la información orientada a la promoción de la igualdad plan de igualdad protocolo de acoso etc.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad, Área de personal
Indicadores: Número de visitas a la web.
Calendario: 6 meses

---

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 3: ACCESO, ASCENSO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

---

OBJETIVO: Fomentar y favorecer la igualdad en el acceso, ascenso y la promoción profesional.

MEDIDA 3.1. Promover que las convocatorias públicas, la contratación de servicios y los pliegos de licitaciones del Ayuntamiento de Marbella, incorporen la perspectiva de género.
Responsables: RR. HHH, Delegación de Hacienda, Coordinadora/or del Plan,
Indicadores: Composición de las comisiones y tribunales Convocatorias públicas realizadas.
Contratación de servicios realizados Documentos analizados
Los datos se desagregarán por sexos.
Calendario: Permanente

MEDIDA 3.2. Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones, de las/os aspirantes y de las personas seleccionadas en las convocatorias ofertas de empleo del Ayuntamiento de Marbella
Responsables: Recursos Humanos, Delegación de Personal, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Porcentaje de mujeres y hombres miembros de las comisiones de selección
Porcentaje de mujeres y hombres entre las/os aspirantes
Porcentaje de mujeres entres las personas seleccionadas
Porcentaje de mujeres y hombres en cada una de las áreas/delegaciones Porcentaje de mujeres y hombres en cada una de las categorías y/ niveles
Calendario: Permanente (cuando se produzcan convocatorias)

MEDIDA 3.3. Eliminar el lenguaje sexista en las ofertas de empleo.
Responsables: Recursos Humanos, Delegación de Personal, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Revisión del lenguaje en la denominación y descripción del puesto de trabajo a cubrir.
Utilización de denominaciones neutras o no sexistas
Calendario: Permanente (cuando se produzcan convocatorias)

MEDIDA 3.4. Continuar con la Valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos, claros y no discriminatorios. En dicha descripción, se evitarán los estereotipos o/y perjuicios sexistas, acerca de las categorías masculinas y las femeninas, toda vez que las categorías profesiones no tienen sexo.

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)
NIF/CIF
****894**
FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET
CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e
URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 14 DE 27

Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Comisión de Igualdad
Indicadores: Análisis de los puestos de trabajo
Difusión de las conclusiones
Calendario: 2021-2022 (18 meses)

MEDIDA 3.5. Evitar posibles discriminaciones en la entrevista de selección. Eliminar preguntas potencialmente discriminatorias relacionadas con su situación familiar y personal (estado civil, hijos e hijas, tipo de jornada que le interesa, relación de parentesco con otras personas de la empresa).
Responsables: RR.HH. Comité de selección, Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Número de cursos de formación implementados.
Número de mujeres y hombres miembros de la comisión de selección
Calendario: Permanente (cuando se produzcan convocatorias)

MEDIDA 3.6. Garantizar que en los procedimientos de promoción en la carrera profesional y contratación no se produzca discriminación por razón de género
Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Representación Sindical
Indicadores: Revisión de diferentes procedimientos utilizados en las ofertas de empleo, la promoción y el ascenso
Calendario: Permanente

MEDIDA 3.7. En caso de producirse vacantes, estas estarán disponibles para todo el personal, la difusión, se realizará en los tablones de anuncios, pagina web, etc. donde se informará de la convocatoria correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, tipos de prueba a realizar, fecha límite de presentación de solicitudes y cualesquiera otras condiciones Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Representación Sindical
Indicadores: Mecanismos y canales utilizados para la comunicación en las vacantes a cubrir
Número de mujeres y hombres presentados Número de mujeres ascendidas
Número de mujeres ascendidas por área / delegación Número de mujeres ascendidas por niveles
Calendario: Permanente

MEDIDA 3.8. En las ofertas de empleo, ascensos o cambios de categoría y/ o grupo profesional, en igualdad de puntuación, mérito y capacidad, se aplicarán medidas de acción positiva tendentes a conseguir el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías/ niveles profesionales.
Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Representación Sindical
Indicadores: Ofertas de empleo convocadas
Número de mujeres y hombres presentadas/os
Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas contratadas
Porcentaje de mujeres y hombres que se han presentado para los cambios de categorías
Porcentaje de mujeres que han cambiado de categoría / grupo Porcentaje de mujeres y hombres presentadas/os para los ascensos Porcentaje de mujeres que han ascendido
Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de selección

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 15 DE 27

Calendario: Permanente

MEDIDA 3.9. Promover medidas para corregir la segregación laboral existente. Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que están sub-representadas
Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Comisión de Igualdad
Indicadores: Número de medidas implementadas
Mujeres que han accedido
Categorías/ niveles a los que han accedido
Calendario: Bianual

MEDIDA 3.10. Estudiar e Instar los procedimientos legales que correspondan para la modificación de la jornada a tiempo parcial a completa, del personal de limpieza (grupo profesional de limpiadoras), equiparando retribuciones a la jornada efectiva bajo el amparo del principio de legalidad.
Responsables: Recursos Humanos, Coordinadora/or del Plan, Comisión de Igualdad
Indicadores: Mujeres que han accedido al tiempo completo
Calendario: Anual

---

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 4: RETRIBUCIONES

**OBJETIVO:** Conocer el origen y en su caso, corregir las diferencias retributivas detectadas entretrabajadoras y trabajadores

MEDIDA 4.1. Realizar una evaluación con perspectiva de género de los puestos de trabajo. Responsables: Recursos Humanos, Área de Personal y Coordinadora/or del Plan, Indicadores: Estudio realizado de la totalidad de los puestos de trabajo
Calendario: 2021-2022 (18 meses)

MEDIDA 4.2. Analizar la estructura salarial existente desde la perspectiva del género, garantizando la transparencia de la misma de forma que se puedan comprobar las retribuciones fijas y los complementos por niveles profesionales con respecto a los principios que rigen este plan.
Responsables: Recursos Humanos, Área de Personal y Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Estudio realizado de los niveles profesiones Resultado del análisis y medidas correctores a aplicar
Calendario: 2021-2022 (18 meses)

MEDIDA 4.3. Estudiar y poner en marcha un plan de medidas correctoras de las desigualdades salariales detectadas en su caso en el estudio retributivo, incluyendo plazos de ejecución.
Responsables: Recursos Humanos, Área de Personal y Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Posibles desigualdades salariales detectadas.
Medidas correctores implementadas.
Calendario: 2021-2024

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)
NIF/CIF
****894**
FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET
CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e
URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 16 DE 27

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 5: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

MEDIDA 5.1. Identificar, con estudios periódicos realizados con perspectiva de género, de los riesgos laborales y psicosociales del conjunto de la plantilla y establecer mecanismos de prevención.
Responsables: RR.HH, Mutua, Comité de Seguridad y Salud y Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de trabajadoras Medidas adoptadas
Calendario: Bianual

MEDIDA 5.2. En la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, contemplar los riesgos durante el embarazo y la lactancia
Responsables: RR.HH, Mutua, Comité de Seguridad y Salud y Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Documento de la evaluación de riesgos
Relación de puestos exentos y puestos con limitaciones para mujeres embarazadas y lactantes
Calendario: Anual

MEDIDA 5.3. La empresa recabará e informará a la comisión de seguimiento de los índices de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por áreas funcionales, grupos y categorías profesionales.
Responsables: Comité de Seguridad y salud y RR.HH. Indicadores: Informe de cada área/delegación Resultados: Información recogida
Resultados analizados
Datos desagregados por sexo del número de accidentes y tipo de lesión Datos desagregados por sexo de los procesos de Incapacidad Temporal
Calendario: Informe anual

MEDIDA 5.4. Elaborar e implementar un protocolo de prevención con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por el Ayuntamiento y la Representación de la plantilla para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo, el acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.
Responsables: RR.HH. Delegación de Igualdad, Coordinadora/or del Plan y Comisión de Igualdad
Indicadores: Elaboración del protocolo
Calendario: 3 meses desde la puesta en marcha del plan

MEDIDA 5.5. Comunicar de manera efectiva de dicho protocolo a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima laboral respetuoso con los derechos humanos.

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 17 DE 27

Responsables: RR.HH. Delegación de Igualdad, Coordinadora/or del Plan y Comisión de Igualdad

Indicadores: Canales utilizados para su difusión
Número de visitas realizadas Número de casos denunciados Medidas adoptadas
Calendario: Anual

MEDIDA 5.6. Realizar el Diagnóstico de los casos de Violencia de Género en el Ayuntamiento y publicar sus resultados.
Responsables: Delegación de igualdad, RR.HH., Coordinadora/or del Plan.
Indicadores: Publicación del estudio de investigación de violencia de género en el Ayuntamiento.
Número de casos detectados Atenciones realizadas
Calendario: Trimestral
MEDIDA 5.7. Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género.
Responsables: Persona designada, Responsable de personal, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Número de personas atendidas
Tipos de actuación realizados
Desagregación por sexo de los casos detectados
Calendario: Permanente

MEDIDA 5.8. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así a una mayor protección
Responsables: Coordinadora/or del Plan, RR.HH. Comité de Igualdad.
Indicadores: Número de acciones realizadas
Medios redifusión utilizados Número de visitas pagina Web
Calendario: Anual

MEDIDA 5.9. Proporcionar y asegurar un espacio entorno adecuado, además de una atmósfera propicia para la seguridad y privacidad en atención a las víctimas machistas
Responsables: Recursos Humanos, Delegación de Igualdad, Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y salud.
Indicadores: Número de mujeres atendidas
Número de dependencias acondicionadas
Calendario: Permanente

MEDIDA 5.10. Adecuar un espacio para los hijos e hijas de mujeres usuarias
Responsables: RR.HH, Delegación de igualdad, Comisión de Igualdad Indicadores: El espacio
Número de niñas y niños que lo utilizan
Calendario: Permanente

MEDIDA 5.11. Proporcionar los recursos materiales necesarios para la debida protección integral a las mujeres víctimas de violencia de género.

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 18 DE 27

Responsables: RR.HH, Responsable de personal, Jefatura de Policía, Coordinadora/or del Plan
Indicadores: Número mujeres atendidas
Calendario: Anual

---

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

**OBJETIVO:** Garantizar la ordenación del tiempo de trabajo mediante el conocimiento y accesoa las medidas de conciliación/corresponsabilidad entre el personal.

MEDIDA 6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Responsables: Coordinadora/or del Plan, RR.HH. Comité de Igualdad.
Indicadores: Número de acciones realizadas
Número de mujeres y hombres participantes Número de solicitudes presentadas por sexos Numero de visitas al portal del empleado/a
Calendario: 3 meses desde la firma del Plan

MEDIDA 6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, por ejemplo permiso de paternidad.
Responsables: RR.HH. Área de personal, Comité de igualdad
Indicadores: Número de mejoras realizadas
Número de solicitudes presentadas por sexos Número de visitas al portal del empleado/a
Calendario: Anual

MEDIDA 6.3. Fomentar mediante campaña de comunicación interna, destinada especialmente al personal masculino la importancia de la corresponsabilidad, propiciando la igualdad de obligaciones en el cuidado de las personas dependientes, hijas e hijos y el reparto igualitario de las tareas de la casa.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan y Comité de igualdad
Indicadores: Número de medidas de sensibilización implementadas Número de hombres que se han acogido
Número de visitas pagina web
Calendario: Anual

MEDIDA 6.4. Establecer la política de no convocar reuniones a última hora de la jornada laboral, por ejemplo, a partir de las 12, así como fijar la duración máxima de estas.
Responsables: RR.HH, Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad, Representación sindical
Indicadores: Número de reuniones convocadas
Horario de dichas reuniones
Grado de satisfacción de las personas participantes desagregados por sexos
Calendario: Anual

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 19 DE 27

MEDIDA 6.5. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral tales como dar preferencia en la lección de turnos de trabajo y periodos vacaciones a quienes tengan menores y mayores a su cargo posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacer la partida
Responsables: RR.HH, Comité de igualdad
Indicadores: Número de trabajadoras y trabajadores que se acogen a dichas medidas
Calendario: Anual

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 7: FORMACIÓN

OBJETIVO: Desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades.

MEDIDA 7.1. Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre el personal
Responsables: RR.HH, Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad
Indicadores: Número de folletos realizados
Número de actividades realizadas
Número de mujeres y hombres participantes
Calendario: 6 meses desde la firma del Plan

MEDIDA 7.2. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las ofertas de empleo que se realicen.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad Indicadores: Contenidos de Igualdad en los temarios de oposiciones Calendario: Permanente (cuando se convoquen ofertas de empleo)

MEDIDA 7.3. Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los cursos de promoción interna del Ayuntamiento.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad
Indicadores: Número de acciones realizadas
Calendario: Permanente (cuando se convoquen ofertas de empleo)

MEDIDA 7.4. Promover en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad
Indicadores: Número de actividades realizadas
Calendario: Permanente

MEDIDA 7.5. Implantar calendario de formación en políticas de igualdad de oportunidades, utilización del lenguaje no sexista, prevención del acoso sexual y por razón de género, violencia de género, salud laboral, etc. con carácter obligatorio para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

FIRMANTE
ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL)
NIF/CIF
****894**
FECHA Y HORA
30/06/2021 10:30:01 CET
CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e
URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Hash: 3fc03c9ebe2eeb41115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 20 DE 27

Indicadores: Número de cursos realizados
Canales de difusión utilizados
Número de mujeres y hombres participantes
Niveles profesionales de las mujeres y de los hombres participantes
Calendario: Anual

MEDIDA 7.6. Implantar calendario de formación en materia de igualdad de oportunidades, utilización del lenguaje no sexista, prevención del acoso sexual y por razón de género, violencia de género, salud laboral, etc ..a la Comisión de igualdad.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad
Indicadores: Número de acciones formativas realizadas Número de mujeres y hombres participantes
Calendario: Anual

MEDIDA 7.7. Formar en igualdad de género para la representación sindical en la empresa, ya que tiene poder de influencia en el desarrollo del plan de igualdad.
Responsables: RRHH
Indicadores: Número de acciones formativas realizadas Número de mujeres y hombres participantes
Niveles profesionales de las mujeres y hombres participantes Calendario: Anual

MEDIDA 7.8. Formar y Sensibilizar en igualdad de género para el conjunto de la plantilla.
Responsables: RR.HH. Coordinadora/or del Plan, Comité de igualdad
Indicadores: Número de cursos realizados
Niveles profesionales de las personas participantes Número de mujeres y hombres participantes
Calendario: Anual

---

AREA TEMÁTICA DE ACTUACIÓN EJE 8: REPRESENTACIÓN

---

OBJETIVO: Tener presencia paritaria en las mesas de representación

MEDIDA 8.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del Personal y Comité de empresa
Responsables: RR.HH. y organizaciones sindicales
Indicadores: Composición de los órganos de representación Número de mujeres y hombres presentadas/os Número de mujeres y hombres elegidas/os
Calendario: Bianual

MEDIDA 8.2. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación del Ayuntamiento.
Responsables: RR.HH. y organizaciones sindicales.
Indicadores: Composición de las Mesas de Negociación y Contratación

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

URL DE VALIDACIÓN
https://sede.malaga.es/marbella

Calendario: Permanente

SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar así como las medidas para su consecución, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación del plan precisamente permitirá conocer el desarrollo del Plan y nivel de ejecución de las diferentes medidas contempladas en el mismo.

Dicha fase de seguimiento se realizará de forma programada y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la fase de ejecución. Esta fase es importante porque proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su exitosa aplicación.

Los resultados de seguimiento del Plan forman parte integral de la evaluación.

La comisión, adoptará en un plazo de 3 meses un procedimiento de un reglamento interno de funcionamiento

MEDIOS:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la personas/as coordinadora/as del Plan, así como a la Comisión de igualdad, la empresa se compromete a facilitar todos los medios necesarios, en especial:

Lugar de reuniones

Material necesario.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos.

Serán por cuenta de la empresa los gastos ocasionados por la Comisión de igualdad.

Las horas de reuniones de la Comisión y la preparación de las mismas, no se computara dentro del crédito horario de los /as representantes sindicales.

IMPLANTACIÓN

La implantación del Plan está condicionada por la prioridad de las medidas a conseguir y los recursos económicos y humanos disponibles.

Anualmente se concretarán las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Género del Ayuntamiento de Marbella.

EVALUACIÓN

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la persona/as coordinadora/as, Recursos Humanos/ Área de Igualdad y Comisión o Comité de Igualdad, que realizaran informes anuales y presentarán al pleno del ayuntamiento un informe anual.

La evaluación conllevará la reformulación de las medidas concretas si fuese necesario, y si así se hubiese puesto de manifiesto mediante la evaluación correspondiente.

Esta evaluación, permitirá Impulsar nuevas medidas o planes de mejora.

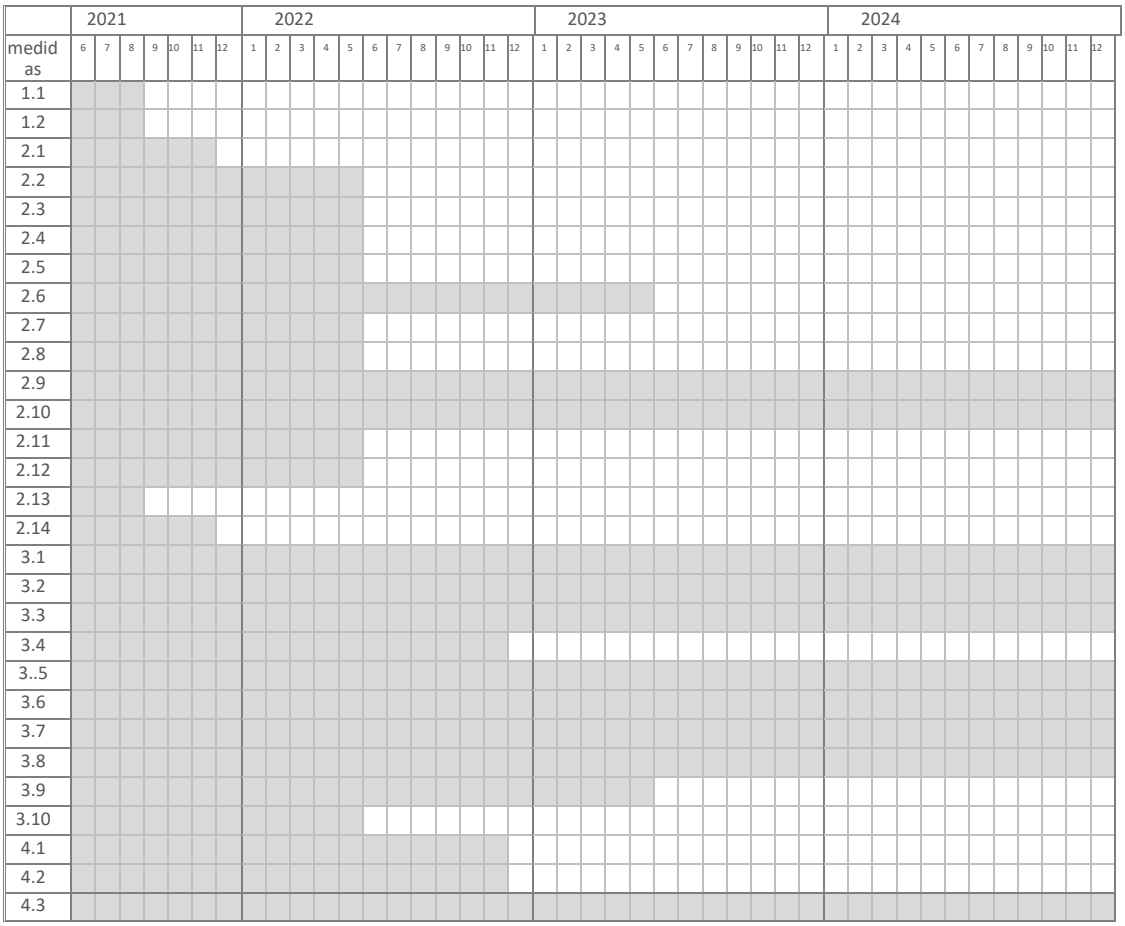
Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5db fffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0 | PÁG. 21 DE 27

La Comisión de Igualdad y la persona coordinadora/as del plan, actuarán como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo.

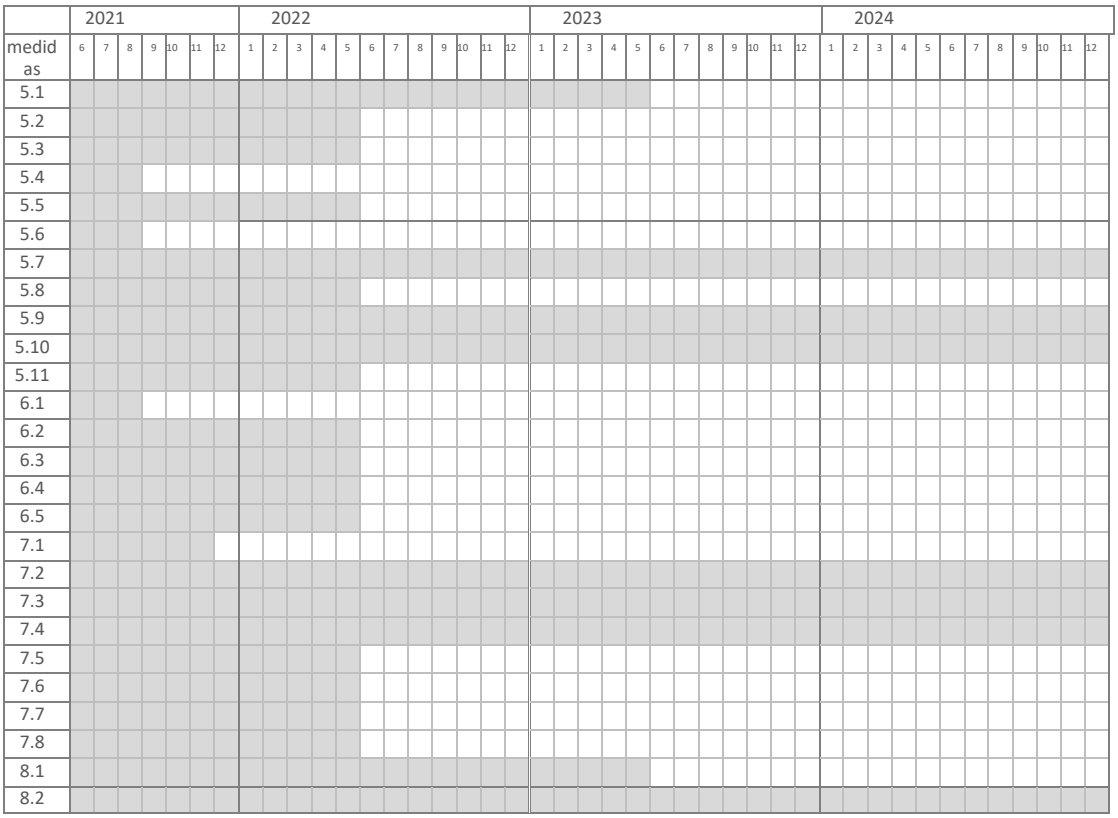
APROBACIÓN
El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Marbella, entrará en vigor tras su aprobación en el pleno municipal.

DIFUSIÓN
La difusión del 1Eer. Plan de Igualdad, de las iniciativas, las actuaciones derivadas del mismo, así como de las bases reguladoras de las distintas convocatorias a que dé lugar se realizarán a través del portal electrónico, la web, del Ayuntamiento de Marbella.

CALENDARIZACIÓN
Ver páginas siguientes




Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 22 DE 27




Se da cuenta del informe emitido por el Jefe de Servicio de RR.HH. de fecha19 de mayo de 2021, del siguiente tenor literal:

**INFORME SOBRE LA «PROPUESTA DE ACUERDO DEL SR. TENIENTE DE ALCALDE-DELEGADO DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD CIUDADANA AL PLENO DEL EXCMO. AYTO. DE MARBELLA, PARA LA RATIFICACIÓN DEL "PLAN DE IGUALDAD 2021-2024 DEL EXCMO. AYTO. DE MARBELLA"» (EXPTE. 2021/28921)**

## I. ANTECEDENTES

**ÚNICO**.- Los que hasta el día de la fecha obran en el Expte. 2021/28921, y en particular los siguientes:

1. Acta de la sesión de la Comisión de Igualdad del Excmo. Ayto. de Marbella celebrada el día 22/04/2021, en la que se procedió a la aprobación y rúbrica del texto del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" (documento electrónico con CSV c7e48decac3f913dad09e8f16b842e7962439351).

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 23 DE 27

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 24 DE 27

2. Texto rubricado del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella", aprobado en la sesión de la Comisión de Igualdad celebrada el día 22/04/2021 (documento electrónico con CSV c20f1d624072b0b6d0edd394bb74219b0b2a5b64).

3. Acta de la sesión de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayto. de Marbella celebrada el día 03/05/2021, en la que se procedió a la votación (favorable por unanimidad) de "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" (documento electrónico con CSV 368299b543cfd3a5f56106f5d575218957dffb08).

4. Propuesta de acuerdo del Sr. Teniente de Alcalde-Delegado de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana al Pleno del Excmo. Ayto. de Marbella, para la ratificación del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" (documento electrónico con CSV ffb40fcadfec91ae2b97e5914d7eb71e80db7b6d).

## II. CONSIDERACIONES

### PRIMERA.- ASPECTOS FORMALES

A la vista de la documentación obrante en el expediente administrativo de referencia, se constata que el texto del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" (aprobado y suscrito por las partes integrantes de la Comisión de Igualdad en su sesión celebrada el día 22/04/2021 y votado favorablemente por unanimidad en la Mesa General de Negociación en su sesión celebrada el día 03/05/2021), es resultado de un proceso de negociación en el que se han cumplido y respetado los aspectos y requisitos formales y procedimentales exigidos por el art. 38 (rubricado «Pactos y Acuerdos») y por la disposición adicional séptima (rubricada «Planes de igualdad») 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.

En relación con lo anterior, procede resaltar, en particular, los siguientes extremos:

a) Que la Comisión de Igualdad del Excmo. Ayto. de Marbella se constituyó formalmente el día 25/02/2020 (acta en documento electrónico con CSV 79d4445f15e381946f70c4334eea08f92ee84208).

b) Que el texto del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" ha sido aprobado y suscrito en la sesión de la Comisión de Igualdad celebrada el día 22/04/2021.

c) Que el texto del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" ha sido votado favorablemente por unanimidad en la Mesa General de Negociación en su sesión celebrada el día 03/05/2021).

### SEGUNDA.- ASPECTOS MATERIALES

El contenido del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" se ajusta a los siguientes preceptos:

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 25 DE 27

1. Disposición adicional séptima (rubricada «Planes de igualdad»), apartado 1, del TREBEP, según la cual «las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres».

2. Disposición adicional segunda (rubricada «Plan de igualdad») del Acuerdo Socio-Económico 2021-2024 aplicable al personal funcionario al servicio del Excmo. Ayto. de Marbella.

3. Disposición adicional segunda (rubricada «Plan de igualdad») del Convenio Colectivo 2021-2024 aplicable al personal laboral al servicio del Excmo. Ayto. de Marbella.

## III. CONCLUSIONES

**ÚNICA**.- Se informa FAVORABLEMENTE la Propuesta de acuerdo del Sr. Teniente de Alcalde-Delegado de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana al Pleno del Excmo. Ayto. de Marbella, para la ratificación del "Plan de Igualdad 2021-2024 del Excmo. Ayto. de Marbella" (documento electrónico con CSV ffb40fcadfec91ae2b97e5914d7eb71e80db7b6d) (Expte. 2021/28921).

---

Este es mi informe, según mi leal saber y entender. El presente informe se emite sin perjuicio de los restantes informes que, en su caso, deban recabarse con carácter preceptivo. El presente informe no tiene carácter vinculante para el órgano competente para resolver, el cual adoptará la decisión que estima más procedente."

Y la Comisión Plenaria de Personal y Régimen Interior DICTAMINA FAVORABLEMENTE por mayoría de seis votos a favor del Grupo Municipal Popular de Marbella-San Pedro y cinco abstenciones (tres del Grupo Municipal Socialista, una del Grupo Municipal Opción Sampedreña y una del Grupo Municipal Ciudadanos), la propuesta anteriormente transcrita.

En Marbella, a fecha de firma electrónica."

El **Sr. Secretario General del Pleno** da cuenta del asunto.

La **Sra. Alcaldesa** indica que por la Junta de Portavoces se acuerda que no habrá intervenciones en este punto del orden del día.

Se procede a la votación de la propuesta.

Y el Ayuntamiento Pleno, por veintidós votos a favor (trece votos a favor del Grupo Municipal Popular, ocho del Grupo Municipal Socialista y uno del Grupo Municipal Ciudadanos) y dos abstenciones del Grupo Municipal Opción Sampedreña.

AYUNTAMIENTO
Marbella
SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO

**ACUERDA**

**RATIFICAR** EL PLAN DE IGUALDAD 2021-2024 DEL EXCMO. AYTO. DE MARBELLA, anteriormente transcrito.

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

En Marbella, a fecha de la firma electrónica

Hash: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a04739230 7d25dea69a0 | PÁG. 26 DE 27

Hacienda electrónica local y provincial
DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

| FIRMANTE | NIF/CIF | FECHA Y HORA |
|---|---|---|
| ANTONIO RAMON RUEDA CARMONA (SECRETARIO GENERAL) | ****894** | 30/06/2021 10:30:01 CET |

CÓDIGO CSV
**28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e**

URL DE VALIDACIÓN
**https://sede.malaga.es/marbella**

# DOCUMENTO ELECTRÓNICO

## CÓDIGO DE VERIFICACIÓN DEL DOCUMENTO ELECTRÓNICO

28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

Dirección de verificación del documento: **https://sede.malaga.es/marbella**
Hash del documento: 3fc03c9ebe2eeb4115f56fc4f63ff620f92cbdb5dbfffb2cbdbc84b8ba69492d1f5c24dfcfa9315c46b00f4da4bfcc9643a9aca2bad7a047392307d25dea69a0

## METADATOS ENI DEL DOCUMENTO:

Version NTI: http://administracionelectronica.gob.es/ENI/XSD/v1.0/documento-e

Identificador: ES_LA0013584_2021_00000000000000000000000006945800

Órgano: L01290691

Fecha de captura: 30/06/2021 9:39:13

Origen: Administración

Estado elaboración: Original

Formato: PDF

Tipo Documental: Otros

Tipo Firma: XAdES internally detached signature

Valor CSV: 28f17a333bcc3ae795cd6f14f940c0ac51bcd02e

Regulación CSV: Decreto 3628/2017 de 20-12-2017

Código QR para validación en sede

Código EAN-128 para validación en sede

Ordenanza reguladora del uso de medios electrónicos en el ámbito del Ayuntamiento de Marbella.
**https://sede.malaga.es/marbella/normativa/Ordenanza%20medios%20electronicos.pdf**

Política de firma electrónica y de certificados de la Diputación Provincial de Málaga y del marco preferencial para el sector público provincial (texto consolidado):
**https://sede.malaga.es/normativa/politica_de_firma_1.0.pdf**

Procedimiento de creación y utilización del sello electrónico de órgano del Titular del Órgano de Apoyo a la Junta De Gobierno Local:
**https://sede.malaga.es/marbella/normativa/sello%20organo%20marbella.pdf**

Convenio de colaboración entre la Diputación Provincial de Málaga y el Ayuntamiento de Marbella en materia de desarrollo de: servicios públicos electrónicos de 25 de Octubre de 2018
**https://sede.malaga.es/marbella/normativa/Decreto%20convenio%20Marbella.pdf**

Aplicación del sistema de Código Seguro de Verificación (CSV) en el ámbito de la Diputación Provincial de Málaga:
**https://sede.malaga.es/normativa/decreto_CSV.pdf**

INSIDE Documento ENI utilizando la herramienta tecnológica INSIDE perteneciente al Ministerio de Hacienda y Función Pública (repositorio CTT) | PÁG. 27 DE 27