

D. ISIDORO ORTEGA LÓPEZ CONCEJAL-SECRETARIO DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

CERTIFICO:

Que según consta en el borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada con fecha 2 de septiembre de 2022, la Junta de Gobierno Local, acordó lo siguiente:

12 . 0.- . APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL E INFORME DE DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

Vista la propuesta presentada por el concejal delegado en materia de Recursos Humanos y Régimen Interior que transcrita literalmente dice:

“Visto el Informe de la Dirección General para la Gestión y Desarrollo de las Personas de fecha 28 de julio de 2022 que dice literalmente lo siguiente

PRIMERO.- Planes de Igualdad: regulación legal. La Disposición Adicional 7ª 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 (TREBEP, en adelante), establece para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo que “deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI, en adelante), en su redacción dada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece la obligación de implantar un plan de igualdad a las empresas con más de cincuenta trabajadores (artículo 85 ET, artículos 45 a 49 de la LOI y art. 1 y DT12ª RD-ley 6/2019) en los términos siguientes:

“1. 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verifirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	1/9



2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El artículo 9 del Acuerdo de condiciones comunes de los/as empleados/as públicas del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos (AC, en adelante), en su redacción vigente desde el 28 de octubre de 2018, establece que

“1. El Ayuntamiento de Fuenlabrada, se compromete a negociar y desarrollar en el seno de la Mesa General de Negociación un Plan de Igualdad para el personal a su servicio, entendiendo por Plan de Igualdad, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El contenido de los planes de igualdad viene referido en los artículos 7 y siguientes del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RDPI, en adelante), estableciendo la necesidad de efectuar una diagnóstico previo de situación que “deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta”, así como “a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos” (artículo 7.2. del RDPI).

En el contenido mínimo del Plan de Igualdad se integra, entre otras cuestiones, el citado informe del diagnóstico de situación de la empresa y los resultados de la auditoría retributiva de la entidad.

Dada la complejidad del estudio de diagnosis y retribuciones del personal desde la perspectiva requerida por las citadas normas dicho servicio fue encomendado, previa la tramitación del correspondiente proceso de licitación, al Instituto Complutense de Ciencia de la Administración que ha remitido Informe de 28 de noviembre de 2021 de Auditoría Retributiva desde la perspectiva de género: diagnóstico sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos.

El artículo 8 del RDPI enumera el contenido mínimo de los planes de igualdad describiéndolo como el “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	2/9



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”, refiriendo además que “contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico” que en cualquier caso “deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa”.

El artículo 9 del RDPI referido a la “vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan” establece que su duración “no podrá ser superior a cuatro años”, debiendo contemplarse plazos o mecanismos de revisión, revisión que deberá producirse en todo caso en las circunstancias previstas en el punto 2 de dicho precepto. Impone además, la necesidad de incluir “una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres”, así como un calendario de evaluación y comprobación de los resultados derivados de la aplicación de la medida.

El artículo 62 de la LOI regula la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo refiriendo la implantación de un protocolo de actuación negociado con la representación legal de los trabajadores, que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

El artículo 12 del RDPI establece que serán objeto de depósito voluntario las medidas adoptadas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

SEGUNDO.- Procedimiento de negociación colectiva: regulación legal. Los artículos 5 y 6 del RDPI y 62.1 de la LOI establecen las reglas del procedimiento de negociación de los planes de igualdad, informe de diagnóstico y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Conforme a las normas citadas “la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal” siendo la composición de la parte social en la comisión negociadora “proporcional a su

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	3/9



representatividad". En dicha comisión negociadora podrá participar personal externo como apoyo y asesoramiento especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Se promoverá una "composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral", levantándose acta de cada una de las reuniones celebradas.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que en cualquier caso "requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión", que habrá de plasmarse posteriormente en un acuerdo firmado con el fin de proceder al registro e inscripción del Plan de Igualdad.

En el Anexo II del AC establece en su artículo 1 que "La Comisión de Igualdad se constituye como órgano dependiente de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Fuenlabrada, como órgano especializado para la negociación y mantenimiento del Plan de Igualdad de los empleados y las empleadas públicos/as del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus OO.AA., y de consulta y participación en materia de igualdad, con el objetivo de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación, estableciendo las bases de una nueva cultura del trabajo que favorezca la igualdad plena de hombres y mujeres en el seno de la Administración Local".

En sesión de fecha 25 de febrero de 2020 se constituyó la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos, con el fin de negociar el Plan de Igualdad, Protocolo de actuación por acoso sexual o por razón de sexo, el informe de diagnóstico y auditoría retributiva de la plantilla de empleadas/os municipales. Se han mantenido reuniones en el seno de dicha Comisión de Igualdad en fechas 8, 17, 30 de noviembre de 2021, 5 y 25 de mayo, 20 y 26 de junio de 2022 en las que han participado la Directora General para la Gestión y Desarrollo de las Personas, la Directora Técnica de Igualdad, la Técnica de Igualdad y la Técnica de Recursos Humanos, y las representaciones sociales de las secciones sindicales de UGT, CCOO, PTAF y CSIF por personas integradas en dichas secciones con conocimiento, experiencia y sensibilidad especial en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. En dos de las sesiones celebradas acudieron los representantes del Instituto Complutense de Ciencia de la Administración con el fin de presentar el Informe de Auditoría Retributiva desde la perspectiva de género: diagnóstico sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos.

Durante la celebración de las sesiones, las partes han intercambiado documentación referida a datos concretos evaluados por la Comisión, a saber, borrador del Informe de Auditoría Retributiva, datos desagregados por sexo de reducciones y flexibilidades de jornada concedidas al personal municipal, datos desagregados por sexo de lactancias, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijo concedidas al personal municipal, datos desagregados por sexo de participantes en los procesos de todas las categorías profesionales desarrollados por el Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos, así como borradores de texto de Plan de Igualdad y de Protocolo de acoso

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	4/9



sexual y por razón de sexo, que han servido para ordenar adecuadamente la negociación y el trabajo de la propia Comisión.

La negociación se ha llevado a cabo respetando las reglas de procedimiento establecidas en las disposiciones legales citadas así como en las previstas en el AC.

Una vez alcanzado el consenso entre la representación de la entidad municipal y la parte social en la última sesión celebrada por la Comisión de Igualdad, los textos asumidos por ésta fueron remitidos a la Mesa General de Negociación en la que las mencionadas secciones sindicales se encuentran debidamente representadas. La aprobación del Plan de Igualdad el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo fue sometido a negociación en sesión de la Mesa General de Negociación de 30 de junio de 2022 resultando aprobado por unanimidad de todas las partes.

TERCERO.- Aprobación, depósito y registro. Es competente para la aprobación de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo la Junta de Gobierno Local, de acuerdo con la atribución de competencias que recoge el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

En cuanto al depósito y registro, los artículos 11 y 12 del RDPI establecen, en relación con el registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, que

“Artículo 11. Registro de planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Artículo 12. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

A tales efectos establece el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (RDRD, en adelante) que “a fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verifirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	5/9



como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar a través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente”.

Además de la solicitud con los datos específicos en el artículo 6.2, así como las hojas estadísticas a que se refiere el artículo 6.3, conforme establece el artículo 7 junto a la solicitud de inscripción deberá presentarse también a través de medios electrónicos la siguiente documentación:

“a) Texto original del convenio, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b) y e) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio, con expresión de las partes que lo suscriban”.

CUARTO.- Vinculación del Plan de Igualdad con la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La elaboración del Plan de Igualdad en la Administración Pública tiene un claro contenido y finalidades directamente relacionadas con la Agenda 2030, los Objetivos del Desarrollo Sostenible y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

En el ámbito de la Agenda 2030, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», se incluyó la incorporación de diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y ciento sesenta y nueve metas, en vigor el 1 de enero de 2016, en la que recogió el objetivo concreto de «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» que pretende conseguir, entre otras, las siguientes metas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	6/9



- *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles¹.*

Desde la óptica de la Administración Pública, debe destacarse esta última meta, pues “la acción de los gobiernos asegurando un marco legal de protección y garantía del derecho fundamental a la igualdad y planificando y evaluando las políticas públicas con perspectiva de género constituyen uno de los ejes fundamentales para alcanzar la igualdad y contribuirán a diseñar la estructura formal que soporte las medidas concretas para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”².

El Objetivo de desarrollo sostenible 5 al que nos hemos referido además, a los efectos de la implantación del Plan de Igualdad, está vinculado con el ODS 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico y con el ODS 10 “Reducción de las Desigualdades”.

En el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, debe indicarse que la igualdad de género constituye uno de los pilares en el marco del Mecanismo Europeo de Recuperación y así se ha identificado también en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR, en adelante) aprobado por el Gobierno de España, que a tal fin se alinea con los principales marcos en igualdad de género y oportunidades tanto a nivel europeo como nacional, a saber, los principios 2 y 3 del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

“La igualdad de género supone un factor fundamental de crecimiento, no solo como un elemento de justicia y equilibrio social sino como un factor de productividad y PIB potencial, para aprovechar al máximo las capacidades del 50% de la población y las sinergias derivadas de la diversidad en la toma de decisiones económicas, el PRTR recoge los siguientes elementos:

1. Logrará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género e igualdad de oportunidades a la contratación pública financiada por el Plan en el marco de la medida prevista a este respecto en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, y de acuerdo asimismo con la Orden PCI/566/2019 por la que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

¹ ONU MUJERES. En línea <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.

² Campos Acuña, Concepción. Planes de Igualdad en la Administración Pública: mucho más que una obligación legal. Noticias Jurídicas. 31 de marzo de 2022. En línea <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17087-planes-de-igualdad-en-la-administracion-publica:-mucho-mas-que-una-obligacion-legal/>

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQQYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	7/9



2. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres están íntimamente ligadas a la brecha digital que afecta a las mujeres. Uno de los muchos indicadores que refleja esta brecha es la infrarrepresentación de las mujeres en los trabajos TIC, donde solo ocupan el 19,7% de los puestos, o el menor uso de internet de las mujeres o su escasa representación en los cargos directivos.

3. Está previsto que el Plan permita reducir el diferencial de capacidades tecnológicas entre hombre y mujeres lo que a su vez permitirá reducir las diferencias salariales a medio plazo, especialmente en los trabajos más cualificados, donde la brecha de género está altamente explicada por las diferencias en habilidades STEM.

Las medidas que impactan sobre la igualdad de género están distribuidas a lo largo de los distintos componentes del PRTR, como corresponde a un eje de naturaleza transversal³.

Por esta razón el PRTR incorpora tres tipos de medidas en este ámbito, un grupo destinado a producir un impacto directo en la reducción de la brecha de género, un grupo que incluye medidas orientadas a transformar los sectores productivos y a reducir la brecha de género con esa transformación y un último grupo que incluye medidas indirectas que contribuyen a reducir la brecha de género, tales como las medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, la mejora en la eficacia del gasto público o los planes de conectividad digital, entre otras.

En definitiva, las instituciones públicas nacionales, comunitarias, europeas e internacionales han promovido la aprobación de disposiciones, reglamentos y leyes dirigidos a reducir o eliminar la brecha de género y la desigualdad provocada por razón de sexo o condición sexual, siendo el Plan de Igualdad y los demás instrumentos cuya aprobación se propone, herramientas necesarias directamente vinculadas con ese objetivo.

QUINTO.- Implicaciones económicas. La aprobación del Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual e Informe de diagnóstico y auditoría retributiva del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos no tiene implicaciones económicas.

SEXTO.- Negociación colectiva. Los citados instrumentos han sido objeto de negociación en el seno de la Comisión de Igualdad desde su constitución en sesión de 25 de febrero de 2020 y las sesiones posteriores celebradas en fechas 8, 17, 30 de noviembre de 2021, 5 y 25 de mayo, 20 y 26 de junio de 2022, y en sesión de la Mesa General de Negociación de 30 de junio de 2022 según consta en el Informe de la Directora General para la Gestión y Desarrollo de las personas que se adjunta.

Así pues, en virtud de todo lo anterior, propone el Sr. Concejales de Recursos Humanos y Régimen Interior, que se someta a la aprobación de la Junta de Gobierno Local la adopción de los siguientes

ACUERDO

³ Campos Acuña, Concepción. Planes de Igualdad en la ... ibidem.

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejales)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verfirmav2/code/IV7AQQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	8/9



PRIMERO.- Aprobar el Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual e Informe de diagnóstico y auditoría retributiva del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos que se adjuntan como Anexo I, Anexo II y Anexo III.

SEGUNDO.- Ordenar la adopción de las medidas que sean necesarias para proceder al registro y depósito del Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual e Informe de diagnóstico y auditoría retributiva del Ayuntamiento de Fuenlabrada y sus Organismos Autónomos aprobados ante la autoridad laboral competente.”

Visto el informe de la directora general para la Gestión y el Desarrollo de las Personas y el visto bueno del Titular de la Asesoría Jurídica.

La **Junta de Gobierno Local** acuerda por unanimidad de los concejales asistentes, aprobar la propuesta en todos sus términos. Se adjuntan los documentos aprobados como Anexos I, II y III al presente acta.

Se expide la presente certificación, con la salvedad de ser previa a la aprobación del acta correspondiente y a reserva de los términos que resulten de dicha aprobación, a tenor de lo establecido artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales.

Y para que conste a los efectos oportunos, lo firmo con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente.

Vº Bº
EL ALCALDE-PRESIDENTE
D. Fco. Javier Ayala Ortega

(Firmado electrónicamente con Código Seguro Verificación)

CSV (Código de Verificación Segura)	IV7AQQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Fecha	07/09/2022 10:45:01
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza		
Firmado por	FRANCISCO JAVIER AYALA ORTEGA (Alcalde Presidente)		
Firmado por	ISIDORO ORTEGA LÓPEZ (Concejal)		
Url de verificación	https://sede.ayto-fuenlabrada.es/verifirmav2/code/IV7AQQGYMBU566S6MAB4S6VACKY	Página	9/9

