



d006754aa92012070c107e80a3090921i



PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE MOGÁN

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

Contenido

1. Presentación.....	3
2. Marco jurídico.....	3
3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	4
4. Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4.1. Ámbito personal.....	5
4.2. Ámbito territorial.....	5
4.3. Ámbito temporal.....	5
4.4. Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.....	5
5. Informe diagnóstico.....	6
5.1. Datos cuantitativos de la plantilla.....	6
5.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.....	6
5.1.2. Distribución de la plantilla por edad.....	7
5.1.3. Distribución de la plantilla por antigüedad.....	9
5.2. Análisis de Igualdad por materias.....	11
5.2.1. Procesos de selección y contratación.....	11
5.2.1.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad.....	11
5.2.1.2. Información de los procesos de selección y contratación.....	11
5.2.1.3. TAG.....	12
5.2.1.4. Letrado/a.....	12
5.2.1.5. Información cualitativa.....	12
5.2.1.6. Conclusiones.....	13
5.2.2. Promoción profesional.....	14
5.2.2.1. Información cualitativa.....	14
5.2.2.2. Conclusiones.....	15
5.2.3. Formación.....	15
5.2.3.1. Conclusiones.....	15
5.3. Retribuciones.....	16
5.4. Clasificación profesional.....	23
5.4.1. Conclusiones.....	27
5.5. Condiciones de trabajo.....	27
5.5.1. Plantilla según tipo de vínculo.....	27
5.5.2. Plantilla según jornada.....	28
5.5.3. Conclusiones.....	29
5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	30

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento del Empleo	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



5.6.1. Información cuantitativa..... 30

5.6.2. Conclusiones..... 30

5.7. Infrarrepresentación femenina. 31

5.7.1. Información cuantitativa..... 31

5.7.2. Conclusiones..... 32

5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... 32

5.8.1. Conclusiones..... 33

5.9. Sensibilización y participación de la plantilla. 33

6. Negociación..... 39

7. Medidas..... 40

8. Plan de Igualdad..... 54

8.1. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias. 54

8.2. Implantación, seguimiento y evaluación. 54

9. Glosario..... 56

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



1. Presentación.

Ante la obligatoriedad establecida tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el Real decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para las empresas y Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres el Ayuntamiento de Mogán se dispone a aprobar un plan de igualdad que desarrollará durante su periodo de vigencia, en términos previstos en el mismo, como compromiso en aras a la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad contendrá una serie de medidas, tras realizar el diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, como instrumento fundamental para conseguir la integración de la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones.

2. Marco jurídico.

El marco jurídico aplicable está integrado por las siguientes normas fundamentales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

Con fecha 22 de noviembre de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora de igualdad en el Ayuntamiento de Mogán teniendo como objetivo la negociación para la elaboración de un Plan de Igualdad de acuerdo con la normativa vigente.

La Comisión de Igualdad ha estado integrada, desde su constitución, por 5 personas representantes del Ayuntamiento de Mogán, con sus asesores/as y 5 personas representantes de los/as trabajadores/as, junto con sus asesores/as.

Dicha Comisión Negociadora, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que avance en el ejercicio corresponsable del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la eliminación de cualquier discriminación directa o indirecta que pudiera existir, incluido, en su caso, la brecha salarial.

Los trabajos de la Mesa de Igualdad han finalizado en el mes de febrero de 2024, con la elaboración del presente Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Mogán para su aprobación por el órgano competente y su posterior entrada en vigor.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



4. **Ámbito personal, territorial y temporal.**

4.1. **Ámbito personal.**

Los acuerdos alcanzados por la Comisión para la Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal del Ayuntamiento de Mogán para lo cual se les dará traslado a efectos de su puesta en conocimiento y aplicación, en su caso.

4.2. **Ámbito territorial.**

Todos los acuerdos, incluido el informe diagnóstico y el Plan de Igualdad, aprobados por la Comisión para la igualdad serán de aplicación en el ámbito territorial de Mogán.

4.3. **Ámbito temporal.**

El presente Plan tendrá una duración máxima de 4 años, que se extiende desde su aprobación por el órgano competente, durante el cual se establecerán las actuaciones necesarias para llevar a cabo su seguimiento y evaluación de la ejecución de las medidas previstas en él.

Transcurrido este plazo máximo, comenzará un nuevo procedimiento para realizar el diagnóstico de la situación del Ayuntamiento a fin de redactar un nuevo Plan de Igualdad.

4.4. **Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.**

Los medios económicos y personales necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad se habilitarán a través de una partida en los presupuestos, garantizando y facilitando la implantación de las medidas que se contienen en el presente documento.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

5. Informe diagnóstico.

El objetivo del Informe diagnóstico es obtener la información suficiente y permitente sobre la plantilla del Ayuntamiento de Mogán, que permita detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades con el fin de definir los objetivos generales del futuro Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

La realización del diagnóstico en relación con la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha combinado varios tipos de fuentes metodológicas:

- Por una parte, se ha recogido información cualitativa a través de intercambio de información.
- Por otra parte, se ha recogido información cuantitativa recopilada a través de datos estadísticos de plantilla desagregados por sexo (antigüedad, tipos de contrato, jornadas, salarios, categorías profesionales, etc.).
- Además, se ha realizado un cuestionario anónimo para garantizar la participación de la totalidad de la plantilla, no solo al personal estructural, con el fin de tener una visión global.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad. Para reflejar de la forma más completa posible la realidad de la plantilla del Ayuntamiento, se han recogido datos relativos a la plantilla durante el año 2022, incluyendo aquel personal temporal.

La gestión de recursos humanos en la Administración Pública en general, y en la Local en particular, está sujeta a determinados principios regulados legalmente como son los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad y transparencia. Esto podría dar lugar a la percepción errónea de que en la gestión de personal de las Administraciones Públicas no hay necesidad de introducir cambios puesto que no hay discriminación.

5.1. Datos cuantitativos de la plantilla.

5.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.

La plantilla del Ayuntamiento de Mogán está formada por **364 personas**, de las cuales **193 son mujeres** y **171 son hombres**. Partiendo de estos datos, y tomando en consideración la definición de composición equilibrada que da la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, se aprecia una plantilla equilibrada pues la

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

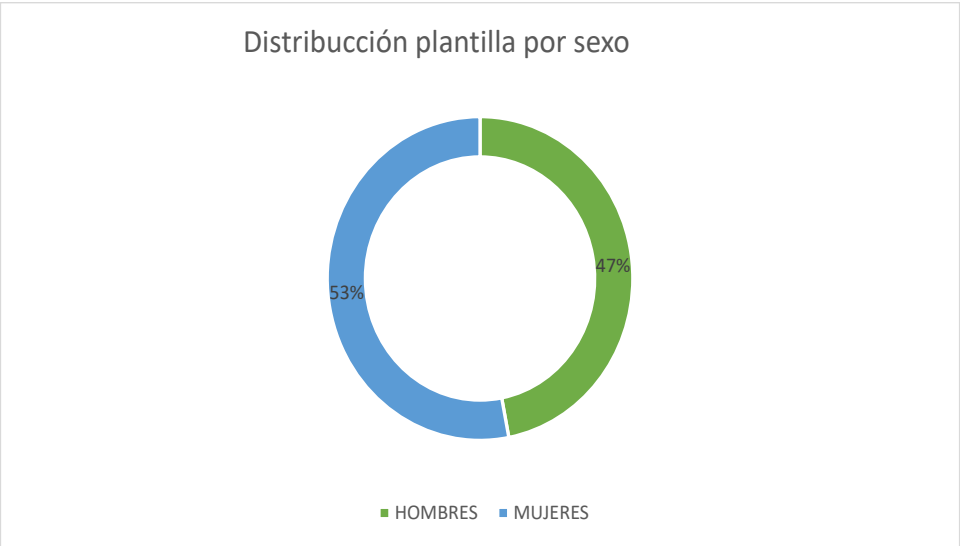


d006754aa92012070c107e80a3090921i



presencia de mujeres en la totalidad de la plantilla supone el 53% frente al 47% de la plantilla masculina.

SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
HOMBRES	171	47%
MUJERES	193	53%
TOTAL	364	100%



5.1.2. Distribución de la plantilla por edad.

SEXO	30 AÑOS O MENOS	31-40 AÑOS	41-50 AÑOS	MÁS DE 51 AÑOS	TOTAL
MUJERES	8	29	64	65	166
HOMBRES	0	17	56	84	157
TOTAL ¹	8	46	120	149	323

¹ No se han incluido al personal por subvenciones por desconocer la edad de estas personas.

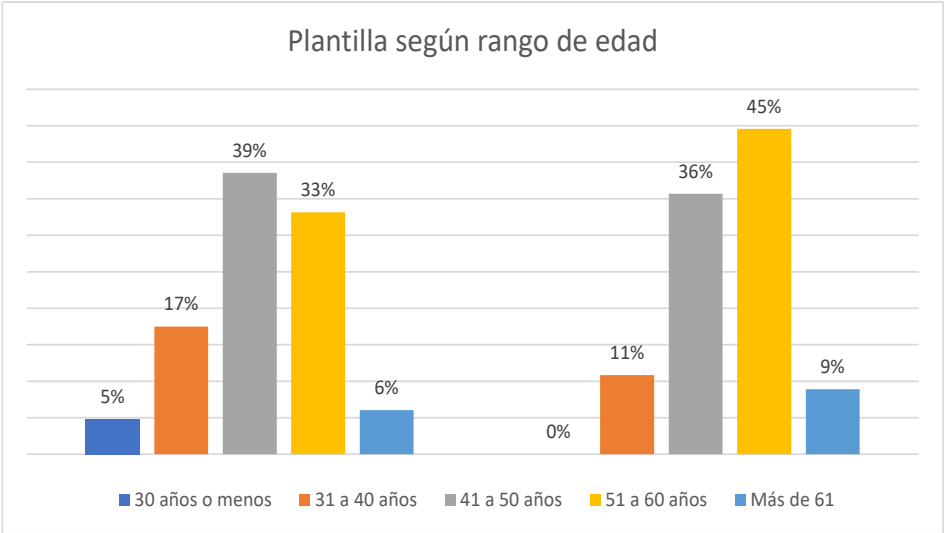
Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

	Mujeres			Hombres			Total		
	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu
30 años o menos	8	5%	100%	0	0%	0%	8	2%	100%
31 a 40 años	29	17%	63%	17	11%	37%	46	14%	100%
41 a 50 años	64	39%	53%	56	36%	47%	120	37%	100%
51 a 60 años	55	33%	44%	70	45%	56%	125	39%	100%
Más de 61	10	6%	42%	14	9%	58%	24	7%	100%
TOTAL ²	166	100%	51%	157	100%	49%	323	100%	100%



Observaciones.

Tal como se observa en los datos, el rango de edad de la plantilla tiene una horquilla que va desde los 23 años hasta la edad de jubilación. Para facilitar la interpretación de los datos, en el presente informe se han establecido cinco rangos de edad.

² No se han incluido al personal por subvenciones por desconocer la edad de estas personas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



El grueso de la plantilla femenina se encuadra en el rango de 41 a 50 años seguido por el de 51 a 60 años. En el caso de la plantilla masculina la mayoría se encuadra en la franja de edad de los 51 a los 60 años, seguido por el de 41 a 50 años.

Para realizar un correcto análisis de los datos de la plantilla, se ha reflejado en la tabla la distribución de los dos sexos. Tanto mujeres como hombres se representan en todos los rangos establecidos.

Más de la mitad de las mujeres se encuentran en las franjas entre los 41 y los 50 años y los 51 a los 60 años (72%, 39% y 33%, respectivamente). El restante se encuentra en el rango de 30 años o menos (8%), en el de 31 a 40 años (17%) y más de 61 años (6%).

En cuanto a la plantilla masculina, el grueso se encuentra igualmente entre los 41 y los 50 años y los 51 a los 60 años (80%, 36% y 45%, respectivamente).

5.1.3. Distribución de la plantilla por antigüedad.

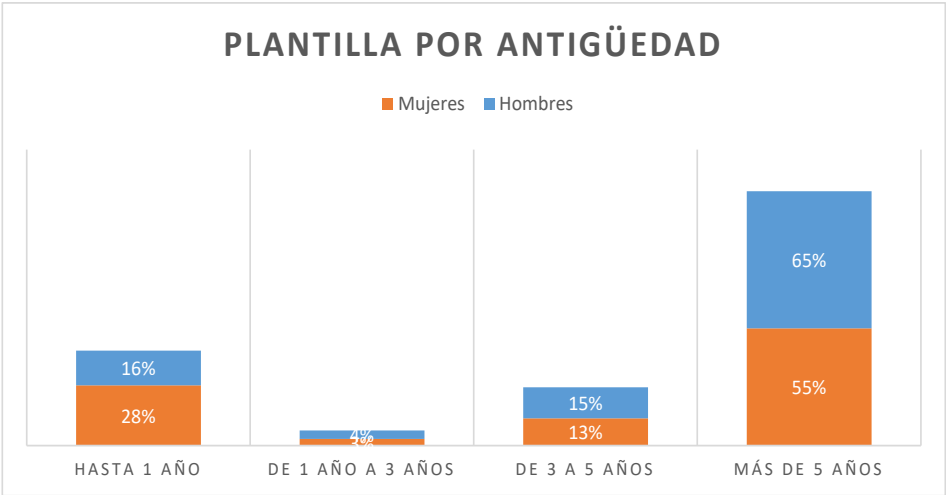
	Mujeres			Hombres			Total		
	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu	Valor abs	%	Distribu
Hasta 1 año	55	28%	66%	28	16%	34%	83	23%	100%
De 1 año a 3 años	6	3%	46%	7	4%	54%	13	4%	100%
De 3 a 5 años	25	13%	50%	25	15%	50%	50	14%	100%
Más de 5 años	107	55%	49%	111	65%	51%	218	60%	100%
TOTAL	193	100%	53%	171	100%	47%	364	100%	100%

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN



Observaciones.

Tal como se observa en los datos, la inmensa mayoría de personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Mogán tiene una antigüedad mayor a 5 años, seguida con la plantilla con una antigüedad inferior al año.

Para facilitar la interpretación de los datos, en el presente informe se ha establecido cuatro períodos y se ha reflejado en la tabla la distribución de los dos sexos. Hombres y mujeres están representados en todos períodos.

En concreto, la mayoría de las mujeres tiene una antigüedad superior a los 5 años (alcanzando el 55% de las mujeres), seguidos con una antigüedad inferior a un año (28%), de 3 a 5 años con el 13% y el mínimo en la franja de 1 a 3 años con un 3%.

En cuanto a la plantilla masculina, hay equidad en cuanto al orden en el que se distribuyen con respecto a las mujeres, englobándose la mayoría en la antigüedad superior a los 5 años (65%), siendo similar el porcentaje de hombres tanto con una antigüedad inferior al año como comprendida entre 3 y 5 años (16% y 15%, respectivamente) y siendo un 4% poco representativo el personal masculino con una antigüedad entre 1 y 3 años.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

5.2. Análisis de Igualdad por materias.

5.2.1. Procesos de selección y contratación.

5.2.1.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad.

Para el acceso a las ofertas del Ayuntamiento de Mogán se tienen en cuenta las cualidades profesionales en función del perfil de competencias técnicas, puesto que la forma de acceso y provisión respeta en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, en los términos previstos y tanto para el personal funcionario como el personal laboral. Se dispone de un sistema en el que el sexo o género de las personas no es un criterio ni determinado ni relevante a la hora de la cobertura de las plazas.

5.2.1.2. Información de los procesos de selección y contratación.

En Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas núm. 127, de 21 de octubre de 2022, se publica la Oferta de Empleo Público del Ilustre Ayuntamiento de Mogán ordinaria, en la que se incluyen las siguientes plazas:

Personal funcionario (turno libre):

- Letrado (A1): 1.
- Arquitecto (A1): 1.
- Arquitecto Técnico (A2): 1.
- Ingeniero Técnico Industrial (A2): 1.
- Diplomado en Empresariales (A2): 1.

Personal laboral fijo (turno discapacidad):

- Limpiadora (E): 1.

Las bases relativas a estas plazas no han sido publicadas aún, encontrándose dentro del plazo de ejecución de las Ofertas de 3 años.

Conviene hacer mención que el Ayuntamiento de Mogán dispone de unas Bases Generales para las convocatorias que generen listas de reservas para interinidades y contrataciones laborales (BOP de las Palmas núm. 55 de 6 de mayo de 2016) y un Reglamento de listas de reserva para cubrir interinidades y contrataciones temporales en las distintas categorías del personal laboral y funcionario (BOP de las Palmas, núm. 23 de 19 de febrero de 2007).

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

En ambos casos se establecen tanto requisitos de admisión como criterios objeto de valoración objetivos, sin diferenciar en ningún aspecto en función del trabajador o trabajadora aspirante o el puesto de trabajo:

- Sistema de selección general de oposición. Excepcionalmente, sistemas de concurso-oposición o concurso atendiendo a las especiales características del trabajo a realizar.
- Fase de oposición: Ejercicio teórico relacionado con el temario correspondiente al grupo o subgrupo concreto y ejercicio práctico relacionado con las funciones de la categoría en cuestión.
- Fase de concurso, en su caso: los méritos valorables serán la experiencia profesional, cursos de formación y perfeccionamiento, titulaciones y otros méritos determinados en las bases específicas.

Indicar a este respecto que dos han sido los procesos que han concluido durante el año 2022, uno relativo a una plaza de TAG y otro a una plaza de Letrado/a.

5.2.1.3. TAG.

Para la cobertura de la plaza de TAG han sido admitidos/as un total de 20 personas. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases generales para las interinidades y contrataciones laborales, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que forman parte de la lista de reserva compuesta por un total de 5 personas, un total de 3 hombres y 2 mujeres en base a los resultados obtenidos en las pertinentes pruebas celebradas.

5.2.1.4. Letrado/a.

Por el contrario, para la cobertura de la plaza de Letrado/a han resultado admitidos un total de 23 personas. Considerando en todo caso lo dispuesto en las bases generales para las interinidades y contrataciones laborales, se hace pública la relación definitiva de aspirantes que forman parte de la lista de reserva compuesta por un total de 2 personas, de las cuales son una mujer y un hombre.

5.2.1.5. Información cualitativa.

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por el departamento de RR.HH. Para el establecimiento de dichos criterios, desde el departamento de recursos humanos si se realiza la labor de colaboración con la jefatura del departamento correspondiente a fin de que se les informe sobre particularidades propias del puesto de trabajo, así como cuestiones relacionadas con el temario, en su caso.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

En igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Las personas encargadas de realizar la selección son propias del ayuntamiento, y en la medida de lo posible se intenta que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto. Sin embargo, no se tiene en cuenta que dispongan de formación en igualdad.

En cuanto a las pruebas que se realizan en los procesos de selección son: una teórica (tipo test) y una práctica.

En línea de lo dicho en anteriores apartados, los procesos selectivos son únicos e iguales, con independencia del género de los aspirantes que se presentan a los mismos. No hay diferencias entre las preguntas o pruebas exigidas, en la medida que son cuestiones relativas al puesto de trabajo convocado y a desarrollar, sin tener en cuenta aspectos de carácter personal o relativas a la situación familiar de la persona candidata.

En términos generales:

- El número de candidaturas que llegan depende del puesto de trabajo ofertado.
- Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso en la medida que como ya se ha indicado no se necesita un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece el Ayuntamiento de Mogán.
- La selección de mujeres y hombres está más o menos equilibrada.

El Ayuntamiento de Mogán cumple con las obligaciones y requisitos de publicidad de acuerdo con la normativa vigente, garantizándose que la información llegue por igual tanto a los miembros de la plantilla del Ayuntamiento como al resto de los/as ciudadanos/as.

En cuanto al lenguaje utilizado, a pesar de que se intenta que no sea sexista, no se toman medidas específicas para ello.

5.2.1.6. Conclusiones.

- El Ayuntamiento demuestra un compromiso con la igualdad de oportunidades al establecer criterios de selección objetivos y transparentes.
- Se observa la carencia de no considerar la formación en igualdad del equipo de selección, aspecto que debería mejorarse para fortalecer aún más la equidad en el proceso.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

- Los procesos selectivos se caracterizan por su uniformidad, garantizando la igualdad de condiciones para hombres y mujeres. Se destaca la ausencia de diferencias en las pruebas o preguntas basadas en aspectos personales o familiares, enfocándose exclusivamente en las competencias relacionadas con el puesto de trabajo.
- A nivel general el Ayuntamiento muestra un equilibrio en la selección de mujeres y hombres, y cumple con las obligaciones legales de publicidad. Sin embargo, se identifica una falta de medidas específicas para evitar un lenguaje sexista.

5.2.2. Promoción profesional.

En Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas núm. 25, de 2 de marzo de 2022, se publica la Oferta de Empleo Público del Ilustre Ayuntamiento de Mogán ordinaria, en la que se incluyen las siguientes plazas:

Personal funcionario:

- Técnico de Gestión (A2): 2.
- Administrativo (C1): 6.

Personal laboral fijo:

- Técnico/a Socioeducativo (C): 1.
- Auxiliar Administrativo (D): 1.
- Auxiliar de Enfermería (D): 1.

A efectos de comprobar que los criterios tenidos en cuenta en la promoción profesional son criterios generales en los que no se tiene en cuenta aspectos relativos al género, se procederá a estudiar los datos aportados.

Se ha llevado a cabo la promoción de las dos plazas de Técnico/a de Gestión, para las cuales se han presentado dos personas que han sido nombrados para tomar posesión.

5.2.2.1. Información cualitativa.

El procedimiento de promoción en el Ayuntamiento es objetivo y transparente, y se rige únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción, además de llevar a cabo la publicación de la oferta y las bases conforme a la normativa vigente.

Al igual que ocurre en el caso de los procesos de selección, en igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

representado y Las personas encargadas de realizar el proceso son propias del ayuntamiento, y en la medida de lo posible se intenta que e sea mixto. Sin embargo, en este caso tampoco no se tiene en cuenta que dispongan de formación en igualdad.

5.2.2.2. Conclusiones.

- El Ayuntamiento demuestra un compromiso con la objetividad y la transparencia en el proceso de promoción, basando las decisiones únicamente en criterios demostrables de valía profesional lo que contribuye a la equidad y a la percepción de justicia entre los miembros de la plantilla.
- Se aprecia también aquí la carencia de formación en igualdad del equipo que participa en estos procesos.
- Se intenta que el equipo de promoción tenga una composición mixta.

5.2.3. Formación.

La formación de la plantilla es un aspecto muy importante en general, y en materia de igualdad especialmente, puesto que produce un impacto positivo en la vida de las personas. La impartición de formación puede suponer un cambio de departamento, el acceso a un nuevo puesto de trabajo o incluso, a efectos personales, un incentivo para que estos se sientan realizados y útiles.

Es una cuestión a valorar en el apartado de conclusiones y a la hora de proponer medidas para mejorar en este aspecto, puesto en relación con otros apartados y materias del presente informe, pues tal como se comunica por parte de la Corporación no se realizan actividades formativas procedentes del Ayuntamiento de Mogán, sino que las personas trabajadoras pueden acceder a la formación en atención a la oferta que emitan la FECAM, FEMP, ICAP o el INAP.

5.2.3.1. Conclusiones.

- La conexión entre la formación y posibles cambios en la carrera profesional, así como el impacto en la satisfacción y utilidad personal, resalta la importancia de abordar la formación como una herramienta motivadora y de desarrollo integral para la plantilla.
- La Corporación podría considerar la implementación de programas internos de formación, especialmente en áreas clave como la igualdad, para adaptarse mejor a las necesidades específicas de su plantilla y fortalecer su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



5.3. Retribuciones.

En base al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres habrá de disponerse de un registro retributivo de toda la plantilla a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones de manera fiel y actualizada y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración documentada de datos promediados y desglosados.

En virtud de los datos proporcionados, se ha realizado un estudio sobre la situación retributiva teniendo en cuenta los conceptos de salario base, complementos salariales y extrasalariales para así determinar el cumplimiento por parte de la empresa del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, se recogen los datos resultantes del diagnóstico:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



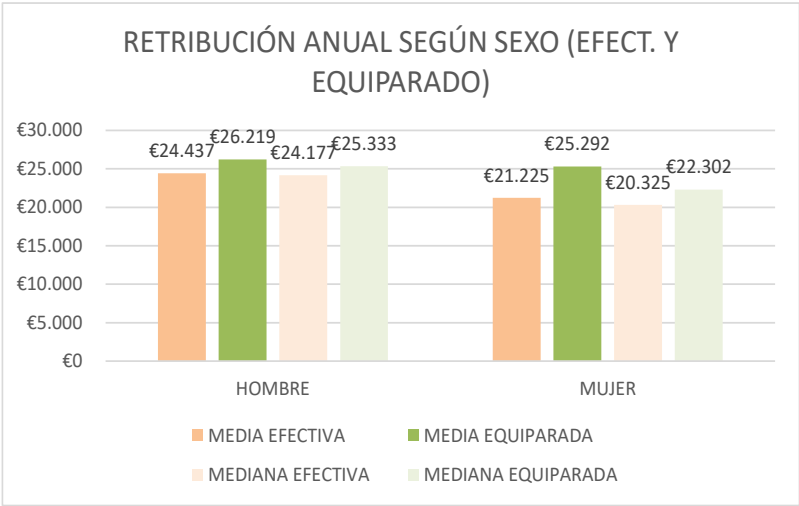
d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://oat.mogan.es:8448/verificacion/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN

Retribución anual efectivo y equiparado según sexo.

SEXO	MEDIA EFECTIVA	Brecha de género	MEDIANA EFECTIVA	Brecha de género
HOMBRE	24.437 €	13%	24.177 €	16%
MUJER	21.225 €		20.325 €	

SEXO	MEDIA EQUIPARADA	Brecha de género	MEDIANA EQUIPARADA	Brecha de género
HOMBRE	26.219 €	4%	25.333 €	12%
MUJER	25.292 €		22.302 €	



Observaciones.

Tal como se puede apreciar, al comparar los valores podemos concluir:

- Se observa una brecha salarial de género a favor de la plantilla masculina del Ayuntamiento de Mogán en el total de la retribución media de 13% en términos efectivos, y una brecha a favor de la plantilla masculina del 4% en términos de equiparados.
- Se observa una brecha salarial de género a favor de la plantilla masculina del Ayuntamiento de Mogán en el total de la retribución mediana del 16% en términos efectivos, y una brecha a favor de la plantilla masculina del 12% en términos equiparados.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Retribución anual efectivo y equiparado por grupo profesional según sexo.

<i>Categoría /Grupo profesional</i>	<i>Nº Mujeres/Hombres En plantilla</i>		<i>Media Mujer Efect</i>	<i>Media hombre Efect</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>Media Mujer Equip</i>	<i>Media hombre Equip</i>	<i>Brecha de género</i>
GRUPO 1	25	10	36.390 €	45.123 €	19%	40.138 €	45.418 €	12%
GRUPO 2	30	21	30.952 €	35.287 €	12%	32.567 €	35.202 €	7%
GRUPO 3	0	2	0 €	29.654 €	-	0 €	29.654 €	-
GRUPO 4	28	52	24.815 €	28.496 €	13%	26.566 €	32.539 €	18%
GRUPO 5	37	45	20.795 €	21.217 €	2%	21.764 €	21.386 €	-2%
GRUPO 6	46	27	10.874 €	12.983 €	16%	14.667 €	15.787 €	7%

<i>Grupo profesional</i>	<i>N.º Mujeres/Hombres en plantilla</i>		<i>Mediana Mujer Efect</i>	<i>Mediana hombre Efect</i>	<i>Brecha de género</i>	<i>Mediana Mujer Equip</i>	<i>Mediana Hombre Equip</i>	<i>Brecha de género</i>
GRUPO 1	25	10	40.138 €	45.418 €	12%	40.138 €	45.418 €	12%
GRUPO 2	29	18	32.567 €	35.202 €	7%	32.567 €	35.202 €	7%
GRUPO 3	30	21	0 €	29.654 €	-	0 €	29.654 €	-
GRUPO 4	27	47	26.566 €	32.539 €	18%	26.566 €	32.539 €	18%
GRUPO 5	0	2	21.764 €	21.386 €	-2%	21.764 €	21.386 €	-2%
GRUPO 6	45	27	12.775 €	15.787 €	19%	14.629 €	15.787 €	7%

Observaciones.

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo 3 en el cual que no hay presencia femenina.

A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados que son los que proporcionan una información más útil:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



- En el grupo 1, 2, 4 y 6 hay una brecha de género en favor de la plantilla masculina (12%, 7%, 18% y 7%, respectivamente), mientras que en el grupo 5 hay una brecha de género en favor de la plantilla femenina de -2%.

De los datos resulta relevante hacer referencia a los resultados respecto del grupo 4, en el que en términos equiparados perciben una retribución superior hombres que mujeres. A continuación, pasamos a desglosar los datos para proseguir con el estudio.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turísti...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Salario base: valores totales anuales efectivos y equiparados.

Sexo	Salario base anual efect	Brecha de género	Salario base mediana efect	Brecha de género
Hombres	7.888 €	1%	8.051 €	3%
Mujeres	7.777 €		7.837 €	

Sexo	Salario base anual equip.	Brecha de género	Salario base mediana equip	Brecha de género
Hombres	8.659 €	-11%	8.051 €	0%
Mujeres	9.600 €		8.051 €	

Observaciones.

- Se observa una brecha respecto del salario base anual en términos efectivos del 1% y en términos equiparados en favor de la plantilla femenina del -11%.
- Se observa una brecha de género en términos de mediana del 3% (efectiva), sin existir brecha de género en términos equiparados de mediana.

Desglosando los datos, en cuanto al grupo profesional, podemos observar lo siguiente:

Categoría/grupo profesional	Media Mujer	Media hombre	Brecha de género	Media Mujer Equip	Media hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	14.622 €	14.901€	6%	12.487 €	12.961 €	4%
GRUPO 2	12.677 €	12.625 €	3%	12.033 €	11.835 €	-2%
GRUPO 3	0	9.899 €	-	0 €	9.899 €	-
GRUPO 4	9492 €	9.492 €	-3%	8.553 €	8.241 €	-4%
GRUPO 5	7.384 €	7.083 €	-4%	7.669 €	7.083 €	-8%
GRUPO 6	4.810 €	5.423 €	11%	6.386 €	5.629 €	-13%

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

Categoría/grupo profesional	Mediana Mujer	Mediana hombre	Brecha de género	Mediana Mujer Equip	Mediana hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	14.622 €	14.901 €	2%	14.820 €	14.901 €	1%
GRUPO 2	12.656 €	12.470 €	-1%	12.813 €	12.616 €	-2%
GRUPO 3	0 €	9.899 €	-	0 €	9.899 €	-
GRUPO 4	9.490 €	9.404 €	-1%	9.492 €	9.442 €	-1%
GRUPO 5	7.984 €	7.895 €	-1%	7.986 €	7.895 €	-1%
GRUPO 6	5.935 €	7.128 €	17%	6.880 €	7.214 €	5%

Observaciones.

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo 3 en la medida que no hay presencia femenina en el mismo.

A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados de la media que son los que mayor información útil proporcionan:

- En el grupo 1 se aprecia brecha de género en favor de la plantilla masculina del 4%.
- En los grupos 2, 4, 5 y 6, por el contrario, se aprecia brecha de género en favor de la plantilla femenina del -2%, -4%, -8% y -13%, respectivamente.

Se evidencia aquí, que en cuanto a salarios base las mujeres en cada uno de los grupos antedichos percibe una retribución mayor, a diferencia de lo que ocurre en el grupo 1, que la diferencia resulta a favor de la plantilla masculina.

Sin embargo, habrá que tener en cuenta que en la mayoría de los casos las diferencias devienen de situaciones de baja o incapacidad temporal para la cual, aunque la retribución respecto del salario base disminuye, se produce una compensación mediante el complemento por "it" tal como se indica por parte de la Corporación así como en el diferente régimen jurídico del personal laboral y funcionario y a sus peculiaridades específicas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

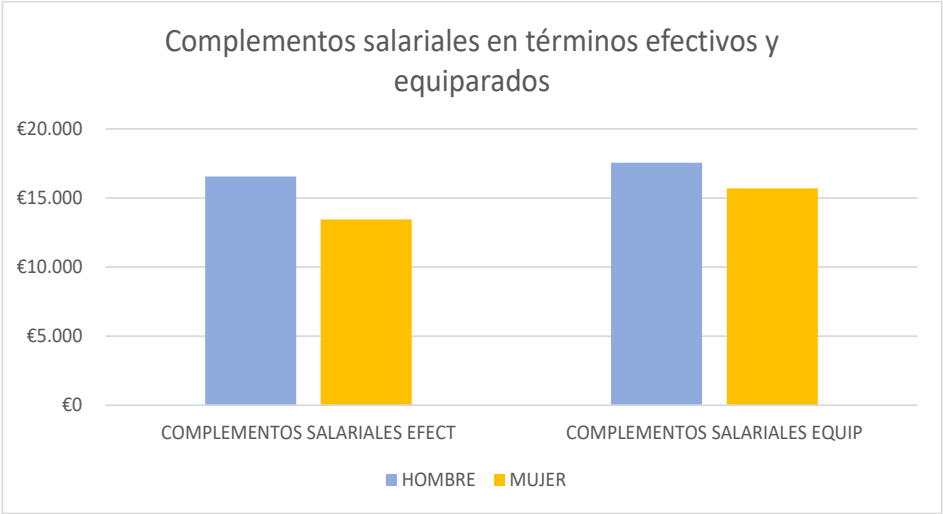


d006754aa92012070c107e80a3090921i

Complementos salariales: valores totales anuales.

SEXO	COMPLEMENTOS SALARIALES EFECT	Brecha de género	COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIP	Brecha de género
HOMBRE	16.550 €	19%	17.560 €	11%
MUJER	13.447 €		15.691 €	

SEXO	COMPLEMENTOS SALARIALES MEDIANA EFECT	Brecha de género	COMPLEMENTOS SALARIALES MEDIANA EQUIP	Brecha de género
HOMBRE	15.917 €	20%	16.628 €	14%
MUJER	12.752 €		14.267 €	



Observaciones.

- Se observa una brecha respecto de los complementos anuales en términos efectivos del 19% y en términos equiparados en favor de la plantilla masculina del 11%.
 - Se observa una brecha de género en términos de mediana del 20% (efectiva) y en términos equiparados de mediana del 14%.
- De acuerdo con los datos aportados por el Ayuntamiento de Mogán, los complementos que se perciben por parte de los trabajadores y trabajadoras son:

- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Trienios, en su caso.
- Residencia.
- Pr. Asistencia.
- Disponibilidad.
- Festivos.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

- Complemento por "it", en su caso.

Desglosando los datos, en cuanto al grupo profesional, podemos observar lo siguiente:

Categoría/grupo profesional	Media Mujer	Media hombre	Brecha de género	Media Mujer Equip	Media hombre Equip	Brecha de género
GRUPO 1	24.266 €	32.162 €	25%	24.800 €	32.162 €	23%
GRUPO 2	19.561 €	23.502 €	17%	20.324 €	23.569€	14%
GRUPO 3	0 €	19.755 €	-	0 €	19.755 €	-
GRUPO 4	16.378 €	20.289 €	19%	16.636 €	20.344 €	19%
GRUPO 5	13.412 €	14.133 €	5%	13.877 €	14.133 €	2%
GRUPO 6	6.064 €	7.559 €	20%	7.568 €	7.745 €	2%

Observaciones.

Se observa brecha de género en todos los grupos profesionales, salvo en el grupo 3 en la medida que no hay presencia femenina en el mismo.

A continuación, pasaremos a hacer observaciones respecto de los datos equiparados que son los que mayor información útil proporcionan:

- En todos los grupos se observa una brecha de género en cuanto a los complementos en favor de los hombres en términos tanto efectivos como equiparados.
- Resulta destacable el porcentaje en cuanto al grupo 1.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la comparativa incluye personal tanto funcionario como laboral, y las diferencias se fundamentan en el régimen jurídico aplicable a cada uno y a sus peculiaridades.

5.4. Clasificación profesional.

A continuación, pasamos a clasificar la plantilla del Ayuntamiento de Mogán según los departamentos en los que se encuentran ubicados:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

	Representación por Departamentos. Personal Funcionario y laboral.								
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%	Distribución
ADL	1	1%	100%	0	0%	0%	1	0%	100%
ARCHIVO	0	0%	0%	1	1%	100%	1	0%	100%
ASESORÍA JURÍDICA	6	4%	86%	1	1%	14%	7	2%	100%
COMPRAS	1	1%	50%	1	1%	50%	2	1%	100%
EDUCACIÓN (CONSERJES, Escuela infantil incluidos)	18	11%	95%	1	1%	5%	19	6%	100%
GENERAL (CONSERJES)	3	2%	60%	2	1%	40%	5	2%	100%
CONTRATACIÓN	4	2%	67%	2	1%	33%	6	2%	100%
CULTURA	4	2%	33%	8	5%	67%	12	4%	100%
DEPORTES	2	1%	40%	3	2%	60%	5	2%	100%
DEPURADORA	0	0%	0%	4	3%	100%	4	1%	100%
INTERVENCIÓN	4	2%	50%	4	3%	50%	8	2%	100%
INFORMÁTICA	2	1%	40%	3	2%	60%	5	2%	100%
LIMPIEZA	29	17%	100%	0	0%	0%	29	9%	100%
OAC	5	3%	83%	1	1%	17%	6	2%	100%
OBRAS PÚBLICAS	5	3%	71%	2	1%	29%	7	2%	100%
PARQUE MÓVIL	0	0%	0%	3	2%	100%	3	1%	100%
PLAYAS	0	0%	0%	1	1%	100%	1	0%	100%
POLICÍA LOCAL	6	4%	12%	46	29%	88%	52	16%	100%
PRESIDENCIA	3	2%	75%	1	1%	25%	4	1%	100%
RRHH	4	2%	67%	2	1%	33%	6	2%	100%
DOMINIO PÚBLICO Y SANCIONES	8	5%	73%	3	2%	27%	11	3%	100%
SECRETARÍA	4	2%	57%	3	2%	43%	7	2%	100%
SERVICIOS PÚBLICOS + RÉGIMEN INTERIOR	12	7%	55%	10	6%	45%	22	7%	100%
SERVICIOS SOCIALES	17	10%	85%	3	2%	15%	20	6%	100%
SUBVENCIONES	2	1%	67%	1	1%	33%	3	1%	100%

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Patrimonio	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policía Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

TERCERA EDAD (incluida discapacidad)	11	7%	85%	2	1%	15%	13	4%	100%
TESORERÍA	3	2%	60%	2	1%	40%	5	2%	100%
TURISMO	1	1%	100%	0	0%	0%	1	0%	100%
URBANISMO	11	7%	50%	11	7%	50%	22	7%	100%
VÍAS Y OBRAS	0	0%	0%	36	23%	100%	36	11%	100%
TOTAL ³	166	100%	51%	157	100%	49%	323	100%	100%

En cuanto a la plantilla en función de los grupos profesionales:

Representación por grupos. Personal funcionario y laboral.									
	Mujeres			Hombres			Total		
	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%	Distribución
A1	25	15,06%	71%	10	6,37%	29%	35	10,84%	100%
A2	30	18,07%	58%	22	14,01%	42%	52	16,10%	100%
B	0	0,00%	0%	1	0,64%	100%	1	0,31%	100%
C1	28	16,87%	35%	52	33,12%	65%	80	24,77%	100%
C2	37	22,29%	45%	45	28,66%	55%	82	25,39%	100%
E	46	27,71%	62%	28	17,83%	38%	74	22,91%	100%
TOTAL ⁴	166	100,00%	51%	157	100,00%	49%	323	100,00%	100%

Los distintos grupos profesionales son los establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo del personal Laboral del Ilustre Ayuntamiento de Mogán, publicado en Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al número 49, de 13 de abril de 2007 y en el Acuerdo del Personal Funcionario del Ilustre Ayuntamiento de Mogán, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas núm. 13, de 27 de enero de 2006.

³ No se han incluido al personal por subvenciones por desconocer el departamento en el que han estado encuadrados.

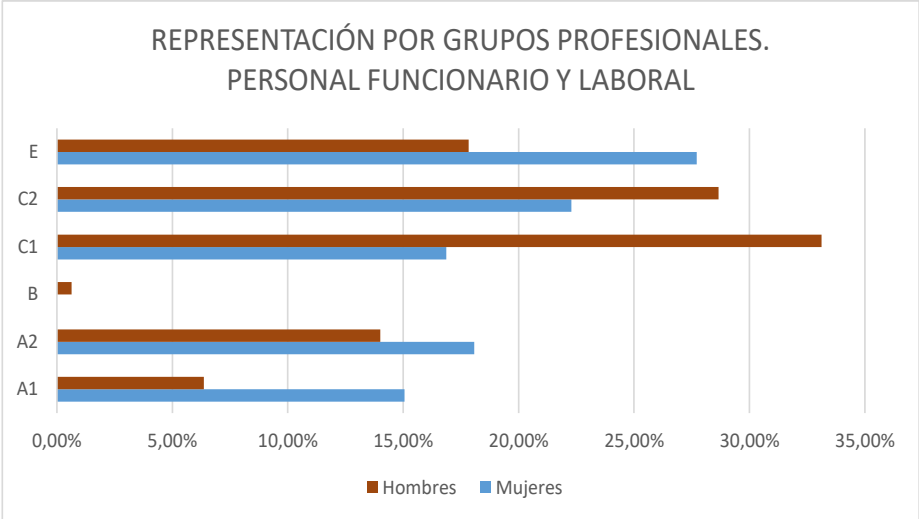
⁴ No se han incluido al personal por subvenciones por desconocer el departamento en el que han estado encuadrados.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN



Observaciones.

Si analizamos la plantilla según el Grupo profesional se observa que la mayoría de las mujeres se encuentran ubicadas en el grupo E. No hay presencia femenina en el Grupo B, y el resto se distribuye en el Grupo C2 (22,29%), en el Grupo A2 (18,07%) y en el Grupo C1 y A1 (16,87% y 15,06%, respectivamente).

Respecto de los hombres, el mayor número se encuentra ubicado en el grupo C1, En cuanto al resto, se encuentran distribuidos en el Grupo C2 (28,66%), en el Grupo E (17,83%), Grupo A2 (14,01%) y Grupo A1 y B (6,37% y 0,64%, respectivamente).

Los criterios de clasificación profesional utilizados, siguiendo el convenio colectivo y acuerdo de funcionarios de aplicación, están configurados con criterios neutros y de acuerdo con reglas comunes para las personas trabajadoras, sin segregación o distinción de género.

Igualmente, los criterios de integración en los grupos o categorías son neutros, pero sí existen grupos profesionales masculinizados. Concretamente los Grupos B y C1. Por su parte, el grupo A2 y C2 tienen una composición más o menos equilibrada al estar compuestos por el 42% hombres y 58% mujeres y el 45% de mujeres y el 55% de hombres, respectivamente.

Por el contrario, existen grupos feminizados como son el grupo A1 y el E, compuestos por un 71% de mujeres y un 29% de hombres el primero y un 62% de mujeres y 49% de hombres el segundo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

5.4.1. Conclusiones.

- La distribución desigual de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales revela disparidades significativas. La concentración de mujeres en el Grupo E y la ausencia de representación femenina en el Grupo B señalan posibles desafíos relacionados con la igualdad de oportunidades y el acceso a niveles más altos de responsabilidad.
- La masculinización de ciertos grupos profesionales, como los Grupos B y C1, y la feminización de otros, como el Grupo A1 y el E, sugiere la existencia de estereotipos de género que podrían influir en la elección de carreras y oportunidades profesionales.
- Aunque los criterios de clasificación se aplican de manera neutral los resultados indican una segregación ocupacional basada en el género.

5.5. Condiciones de trabajo.

5.5.1. Plantilla según tipo de vínculo.

A continuación, se refleja las distintas situaciones en relación con el vínculo jurídico de la plantilla:

Número de personas trabajadoras según el vínculo de la relación				
	Personal funcionario	Personal laboral fijo	Personal laboral temporal	Total
Hombres	85	46	40	171
Mujeres	68	64	61	193
Total	153	110	101	364⁵

Queda reflejado que la opción mayoritaria por parte del Ayuntamiento de Mogán, tanto para mujeres como para hombres, es la contratación fija (funcionarial de carrera o laboral fijo). Sin embargo, es destacable el número de mujeres con un vínculo temporal con respecto del número de hombres.

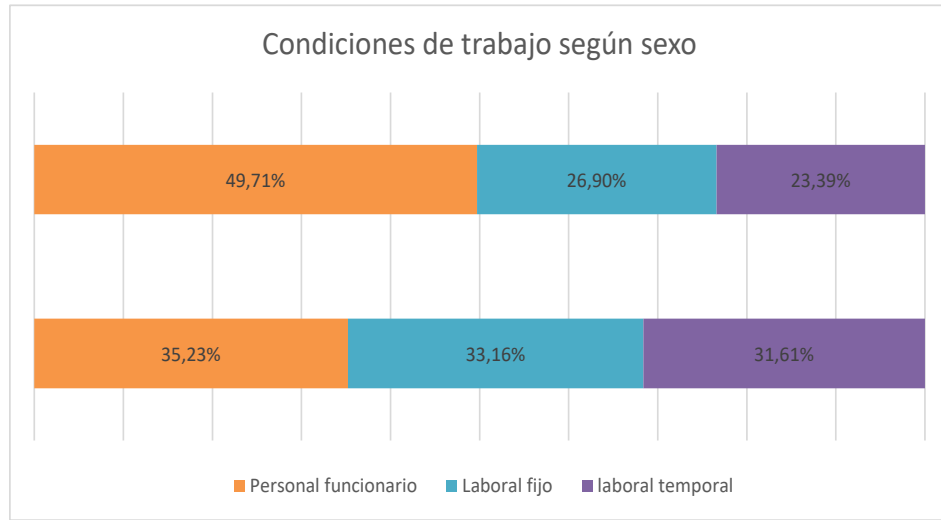
⁵ Incluido el personal temporal derivado de subvenciones concedidas.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

En términos porcentuales:



CONDICIONES DE TRABAJO								
	Mujeres			Hombres			Total	
	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%	Distribución	Val. Abs.	%
Personal funcionario	68	35,23%	44%	85	49,71%	56%	153	42,03%
Laboral fijo	64	33,16%	58%	46	26,90%	42%	110	30,22%
laboral temporal	61	31,61%	60%	40	23,39%	40%	101	27,75%
TOTAL	193	100,00%	53%	171	100,00%	47%	364	100,00%

Tal como se puede apreciar hay un número similar de mujeres en cada uno de los vínculos indicados en torno al 30%.

En cuanto a la plantilla masculina el 49,71% mantiene una relación funcionarial, y tanto de personal laboral fijo como temporal hay un número similar, en torno al 25%.

5.5.2. Plantilla según jornada.

Se indica por parte de la Corporación que la jornada de todo el personal es a jornada completa con carácter general, salvo para el personal de subvenciones respecto del que se prevén las siguientes jornadas:

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

MUJER	50%
HOMBRE	75%
MUJER	75%
MUJER	75%
MUJER	50%
HOMBRE	50%
MUJER	50%

De la distribución de la jornada vemos el escaso índice de parcialidad, y afecta mayoritariamente a mujeres.

Flexibilidad de las horas de inicio y fin de la jornada laboral: de acuerdo con el manual de instrucciones para las solicitudes de permisos y licencias y vacaciones de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Mogán se establece un horario fijo de permanencia en el puesto de carácter general de las 8:30 a las 13:30 horas y un horario flexible de las 7:00 a las 8:30 horas y de las 13:30 a las 15 horas.

Destacar como objetivo futuro la posibilidad de incluir en ciertos puestos de trabajo la posibilidad de trabajar a mejor conveniencia de los/as empleados/as públicos/as, respetando la prestación efectiva de trabajo.

Reducciones de jornada: los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Mogán tienen derecho a solicitar la reducción de su jornada en base a lo previsto en las normas convencionales y la normativa de aplicación así como al manual al que hemos hecho referencia con anterioridad.

De acuerdo con los datos aportados por el Ayuntamiento consta que hicieron uso dos personas trabajadoras, mujeres, para el cuidado de menor.

5.5.3. Conclusiones.

- La introducción de un margen de flexibilidad tanto para la entrada como para la salida demuestra un enfoque positivo hacia la conciliación laboral.
- El hecho de que dos empleadas, identificadas como mujeres, hayan hecho uso de jornadas flexibles para el cuidado de menores destaca la importancia de las políticas laborales que apoyan la conciliación familiar.
- Se hace necesario explorar medidas adicionales para garantizar que todos/as los/as empleados/as públicos/as, independientemente del género, tengan igualdad de acceso y apoyo en situaciones familiares.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Las políticas de conciliación se plantean desde la perspectiva de la optimización del talento, mejorar la productividad y el compromiso con la organización, con lo cual la tendencia debe ser impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.

Sobre esta base, y teniendo en cuenta los datos proporcionados, durante el año 2022 las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Mogán hicieron uso de los derechos de conciliación de la vida personal y profesional establecidos.

A continuación, se recogen las personas con responsabilidades familiares:

5.6.1. Información cuantitativa.

En los datos suministrados por el Ayuntamiento de Mogán consta que dos personas trabajadoras, mujeres han solicitado como medidas de conciliación la reducción de la jornada en una hora por cuidado de hijo/a menor de 12 años o con discapacidad. Una de ellas con carácter general y la otra de manera intermitente, en función de las circunstancias personales.

Como se ha hecho referencia anteriormente, se facilita la adaptación de la jornada y la flexibilidad respecto del inicio y finalización del trabajo para evitar recurrir a la reducción propiamente dicha, salvo en dos supuestos:

- Personal del área de policía.
- Personal del área de vías.

Se ha aprobado de forma provisional la ordenanza de teletrabajo y se encuentra pendiente la resolución de alegaciones para su aprobación definitiva.

Merece especial alusión la previsión establecida en el manual de instrucciones para las solicitudes de permisos y licencias y vacaciones la plantilla del Ayuntamiento sobre el establecimiento de una bolsa de 80 horas que se irán acumulando para la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciendo el plazo máximo de 3 meses para su recuperación.

5.6.2. Conclusiones.

- Resulta necesario promover medidas adicionales que fomenten la igualdad de género en el acceso a opciones de conciliación.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

- La organización muestra una actitud proactiva al facilitar la adaptación de la jornada y la flexibilidad en los horarios de trabajo como alternativas a la reducción de jornada.

5.7. Infrarrepresentación femenina.

5.7.1. Información cuantitativa.

	Mujeres	Hombres	Total
ADL	1	0	1
ARCHIVO	0	1	1
ASESORÍA JURÍDICA	6	1	7
COMPRAS	1	1	2
EDUCACIÓN (CONSERJES, Escuela infantil incluidos)	18	1	19
GENERAL (CONSERJES)	3	2	5
CONTRATACIÓN	4	2	6
CULTURA	4	8	12
DEPORTES	2	3	5
DEPURADORA	0	4	4
INTERVENCIÓN	4	4	8
INFORMÁTICA	2	3	5
LIMPIEZA	29	0	29
OAC	5	1	6
OBRAS PÚBLICAS	5	2	7
PARQUE MÓVIL	0	3	3
PLAYAS	0	1	1
POLICÍA LOCAL	6	46	52
PRESIDENCIA	3	1	4
RRHH	4	2	6
DOMINIO PÚBLICO Y SANCIONES	8	3	11
SECRETARÍA	4	3	7
SERVICIOS PÚBLICOS + RÉGIMEN INTERIOR	12	10	22
SERVICIOS SOCIALES	17	3	20
SUBVENCIONES	2	1	3
TERCERA EDAD (incluida discapacidad)	11	2	13
TESORERÍA	3	2	5

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

TURISMO	1	0	1
URBANISMO	11	11	22
VÍAS Y OBRAS	0	36	36
TOTAL⁶	166	157	323

Observaciones.

- Existen en el Ayuntamiento de Mogán departamentos feminizados, los cuales son: ADL, Limpieza y Turismo.
- Existen también departamentos masculinizados sin presencia femenina: Depuradora, Parque móvil, Playas y Vías y Obras.
- Los departamentos en los que hay equidad en cuanto a la composición son: Compras, General, Deportes, Intervención, Informática, Secretaría, Servicios Públicos y Régimen Interior, Tesorería y Urbanismo.
- Resulta destacar que en los siguientes departamentos existe una diferencia significativa en cuanto al número de mujeres y hombres:
 - o Departamentos feminizados: Asesoría Jurídica, Educación, Contratación, OAC, Obras públicas, Presidencia, RRHH, Dominio Público y Sanciones, Servicios Sociales, Subvenciones y Tercera edad.
 - o Departamentos masculinizados: Cultura y Policía Local.

5.7.2. Conclusiones.

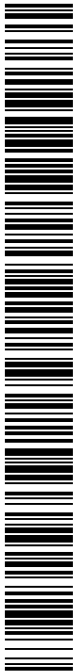
- La presencia de departamentos claramente feminizados sugiere la necesidad de explorar estrategias para promover la diversidad de género en los sectores menos representados.
- La equidad de género en departamentos como Compras, General, Deportes, Intervención, Informática, Secretaría, Servicios Públicos y Régimen Interior, Tesorería y Urbanismo es un aspecto positivo que indica un ambiente de trabajo igualitario.
- Evaluar y comprender estas diferencias puede ayudar a implementar medidas específicas para mejorar la representación de género en dichos departamentos.

5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Es obligación del Ayuntamiento adoptar todo tipo de medidas preventivas tendentes a garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de cualquier conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Por ello, y en atención a la obligación

⁶ No se han incluido al personal por subvenciones por desconocer el departamento en el que han estado encuadrados.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

prevista en la Ley Orgánica de Igualdad, el Ayuntamiento dispone de un Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso aplicable a todo el personal del Ayuntamiento de Mogán.

Un instrumento útil para analizar si en la empresa se ha actuado o el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. Del análisis de la situación del Ayuntamiento se concluye que no se han registrado casos de acoso sexual y/o casos de acoso por razón de sexo.

En todo caso, a pesar del cumplimiento del Ayuntamiento de Mogán al respecto, conviene hacer referencia que se procederá a la renovación de dicho protocolo con el fin de realizar las adaptaciones oportunas derivadas de la negociación del Plan de Igualdad.

5.8.1. Conclusiones.

- No se han producido situaciones de acoso sexual ni casos de acoso por razón de sexo, según los datos proporcionados por el Ayuntamiento.
- Ante la necesidad de, por una parte, cumplir con la obligación legal, y, por otra, de la conveniencia y necesidad de instrumentos que ayuden a la detección de situaciones de acoso, se procederá a la renovación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo como consecuencia de la negociación para la aprobación del Plan de Igualdad.

5.9. Sensibilización y participación de la plantilla.

Se ha puesto a disposición de los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Mogán un cuestionario para tomar conciencia de su opinión en materia de igualdad, con el fin de detectar posibles necesidades que a priori no sean apreciadas o que surjan del trabajo desempeñado en el mismo.

Dicho cuestionario está compuesto por un total de 16 preguntas y un apartado de sugerencias.

Hay que señalar, a efectos del cómputo, que dicho cuestionario se ha puesto a disposición de la totalidad de la plantilla sin diferenciar si se trata de personal estructural o temporal vinculado a subvención.

Análisis de los datos:

- **Participación:** ha participado un total de 57 personas, de los cuales el 72% han sido mujeres (un total de 41 personas), y un 23% hombres (un total de 13

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunit...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



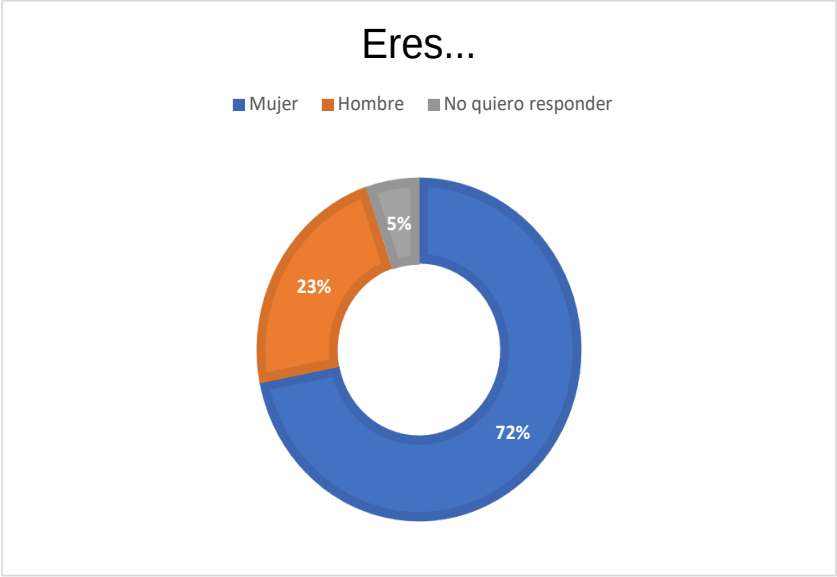
d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

personas). El 5% restante han optado por no responder su sexo (un total de 3 personas).

Destacar en este punto, por una parte la gran participación de la plantilla femenina frente a la masculina, y por otra que un total de 3 personas que representan el 5% no han querido responder a esta pregunta.

Sin embargo, en términos totales la participación de la plantilla se sitúa entorno a un 16%, lo cual permite tener en cuenta las respuestas sin olvidar que una parte muy amplia de la plantilla no ha participado en el mismo.



- ¿Crees que el Ayuntamiento valora y reconoce tu trabajo?

En su mayoría (59,65%) de las personas participantes entiende que solo a veces se valora y reconoce su trabajo por parte del Ayuntamiento de Mogán, lo cual junto con el 26,32% restante de personas trabajadoras que entiende que siempre se produce tal reconocimiento supone que la opinión generalizada de la plantilla es positiva en cuanto al reconocimiento de méritos por parte del Ayuntamiento de Mogán.

Indicar únicamente que el 14% de las personas participantes han señalado que nunca se ha producido el reconocimiento por parte del Ayuntamiento.

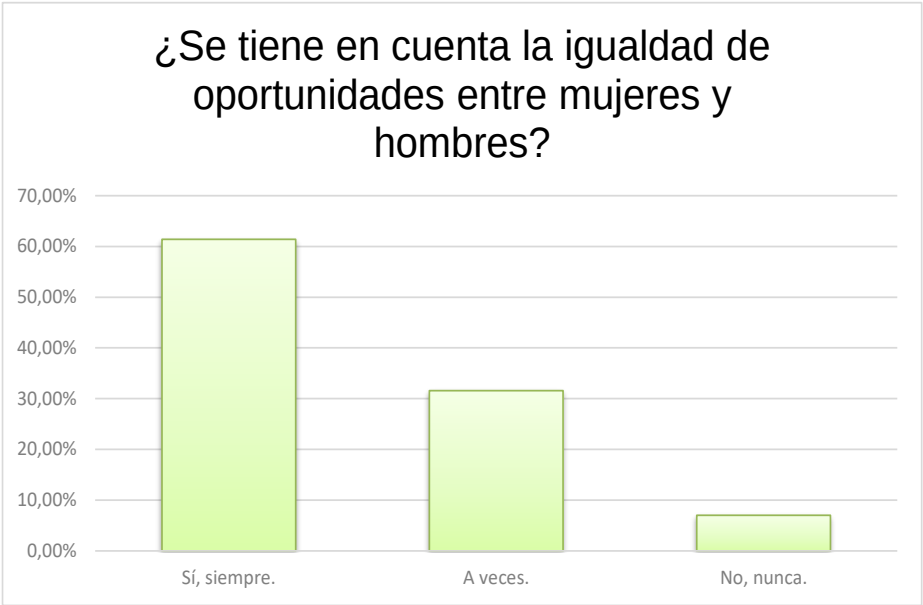
Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



De las personas participantes, el 61,04% ha respondido afirmativamente a esta cuestión, mientras que el 31,58% ha respondido que a veces.

Únicamente el 7% ha señalado que no se tiene en cuenta, por lo tanto, destacar en este sentido la opinión positiva de la plantilla que ha participado en el cuestionario respecto de la actuación del Ayuntamiento de Mogán en materia de igualdad.

- ¿Consideras que se brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el Ayuntamiento por igual a mujeres y hombres?

La mayoría de los encuestados (aproximadamente el 60%) cree que en el Ayuntamiento se brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de manera equitativa para mujeres y hombres. A su vez, Cerca de un tercio de los encuestados (aproximadamente el 30%) indicó que a veces, lo cual sugiere una percepción positiva en términos generales en cuanto a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Un porcentaje más bajo (alrededor del 10%) expresó la opinión de que nunca se brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de manera equitativa lo cual implica una preocupación significativa sobre la igualdad de oportunidades.

- ¿El Ayuntamiento ofrece capacitación y formación de manera equitativa para todas las personas empleadas?

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

La mayoría de los encuestados (aproximadamente el 56%) cree que el Ayuntamiento ofrece capacitación y formación de manera equitativa para todas las personas empleadas, lo cual junto con el 28% de encuestados que ha respondido que únicamente a veces se produce tal ofrecimiento, la plantilla del Ayuntamiento posee una percepción positiva en general.

Sin embargo, un porcentaje significativo (alrededor del 16%) sostiene que el Ayuntamiento no ofrece capacitación y formación de manera equitativa para todas las personas empleadas lo cual deberá ser objeto de estudio.

- **¿Consideras que existe equidad salarial entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento?**

Hay que destacar este apartado en la medida que La gran mayoría de los encuestados (aproximadamente el 74%) cree que siempre existe equidad salarial entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento.

Un porcentaje menor, alrededor del 16% y alrededor del 11% han respondido que a veces o nunca. Aunque estos porcentajes sean menores en comparación con los otros grupos, sigue siendo significativo y señala la presencia de preocupaciones sobre la igualdad salarial.

- **¿Consideras que el Ayuntamiento fomenta la conciliación entre trabajo y vida personal?**

Alrededor del 46% de los encuestados cree que el Ayuntamiento siempre fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal y un porcentaje ligeramente mayor, alrededor del 47%, piensa que solo a veces se fomenta dicha conciliación. Por tanto, se aprecia cierta variabilidad en cuanto a las prácticas de conciliación.

Un porcentaje relativamente bajo (alrededor del 7%) sostiene que el Ayuntamiento no fomenta la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

- **¿Ha presenciado o sido víctima de algún tipo de discriminación o acoso relacionado con la igualdad de género en el ayuntamiento?**

En general, la mayoría de los encuestados no ha experimentado ni presenciado discriminación o acoso relacionado con la igualdad de género en el Ayuntamiento, lo cual es alentador. Un pequeño porcentaje de los encuestados, aproximadamente el 9%, informa haber presenciado o sido víctima de algún tipo de discriminación o acoso relacionado con la igualdad de género en el Ayuntamiento, mientras que la gran mayoría, alrededor del 91%, declara no haber presenciado ni sido víctima de discriminación o acoso lo cual resulta muy positivo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

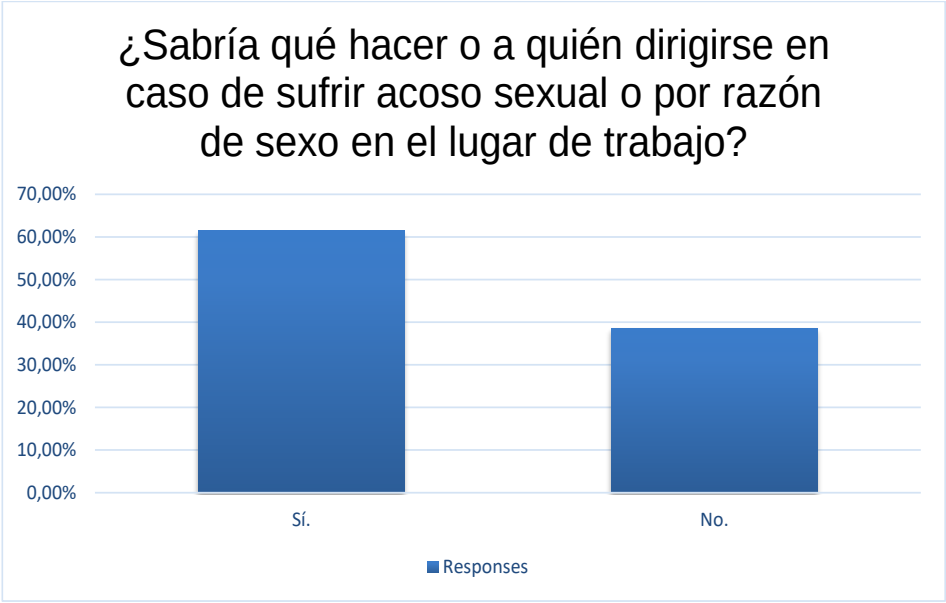


d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN



- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo?



La mayoría de los encuestados, aproximadamente el 61%, afirma saber qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo mientras que un alrededor del 39% indique que no. Constituye este un porcentaje significativo que habrá de tenerse en cuenta fundamentalmente en relación con las medidas en materia de comunicación para garantizar que las personas trabajadoras estén al tanto de los procedimientos y recursos disponibles en caso de enfrentar situaciones de este tipo.

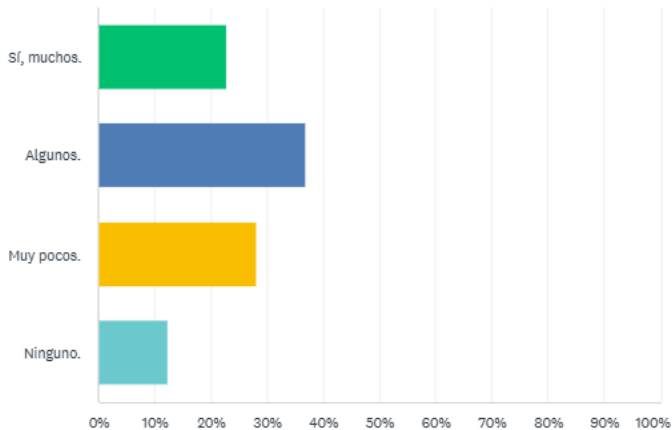
- ¿Crees que existen políticas y programas en el Ayuntamiento que fomentan la igualdad de género?

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



Alrededor del 23% de los encuestados cree que hay muchos programas y políticas en el Ayuntamiento que fomentan la igualdad de género y el 36,84% algunos.
Por el contrario, en torno al 40% entiende que hay muy pocos o ninguno, lo cual, aunque mayoritariamente podríamos decir que la percepción es positiva, los datos no son concluyentes para resolver esta cuestión.

- **En caso de haber respondido afirmativamente de qué tipo:**
 - o “Las que realiza el área de Igualdad para la población en general”.
 - o “Acceso en las diferentes ofertas de empleo”
 - o “Programas de Igualdad y Área de Igualdad y Violencia de Género”.
 - o “Poniendo en marcha políticas públicas en materia de igualdad”.
 - o “Servicio de prevención de atención a mujeres y menores”.
 - o “Plan de Igualdad”.
- **¿Cómo se puede facilitar la puesta en marcha de las medidas que contenga el plan de igualdad?**

A continuación, pasamos a plasmar alguna de las respuestas recibidas:

 - o “Adaptando al horario laboral”.
 - o “Crear un comité de igualdad que supervise la implementación de las medidas recogidas en el plan de igualdad”.
 - o “Formar un comité de Igualdad que supervise y asesore a las distintas áreas implicadas”.
 - o “Incluyendo a todo el personal”.
 - o “Con la aprobación de Regulación de los Puestos de trabajo”.
 - o “A través de charlas informativas”
 - o “Ofreciendo información acerca del contenido de dicho Plan”.
 - o “Añadiendo un Punto Violeta”

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

- “Principalmente con formación para tomar conciencia de la perspectiva de género”.
- **¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**
 - “Implantación regulada del Teletrabajo”.
 - “Formar a las personas responsables de departamento para facilitar que implanten las medidas que le competen”.
 - “50% de plazas de nueva creación para mujeres”.
 - “Promover formación”
 - “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”
 - “Facilitar recursos necesarios, materiales y humanos, para la implementación de las medidas”
 - “Favorecer la flexibilidad laboral”
 - “Establecer mejoras en la conciliación de la vida familiar en cuanto a jornada laboral”.
 - “Utilización de un lenguaje apropiado en toda la documentación e información que se emita desde la institución”
 - “Revisar las condiciones de salud laboral para que todos los departamentos estemos en igualdad de condiciones”.

- **Observaciones y sugerencias:**

Los comentarios resaltan la importancia de ir más allá de la formalidad en la implementación del Plan de Igualdad, enfatizando que su verdadera utilidad se logra mediante la ejecución efectiva de todas las medidas incluidas en el mismo y garantizando su cumplimiento. Además, se destaca que la igualdad no se logra solo mediante normas, sino a través de la educación.

Los participantes entienden que en el contexto de una administración pública aunque no hay una desigualdad manifiesta de oportunidades entre hombres y mujeres, persisten los micromachismos. Se menciona específicamente comentarios ofensivos hacia las mujeres y sus emociones, que pueden menoscabar su imagen en la empresa.

Se resalta la necesidad de abordar actitudes y comportamientos sutiles que pueden contribuir a la desigualdad de género en el entorno laboral.

6. Negociación.

Se han mantenido diversas reuniones en el seno de la Comisión Negociadora, previa oportuna convocatoria y levantando las correspondientes actas, con el objetivo de aprobar el informe diagnóstico y negociar las acciones que forman parte del presente

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



Plan de Igualdad. Estas medidas, que a continuación se detallan, han sido aprobadas por unanimidad por las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

Las acciones incluidas en el Plan se encuentran relacionadas con las conclusiones obtenidas del diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Mogán en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada, con el oportuno asesoramiento externo, con formación específica en la materia.

Destacar la participación activa en el proceso de negociación que han mostrado los representantes de los trabajadores presentes en las Mesas Generales celebradas.

7. Medidas.

Los responsables de llevar a cabo el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad deberán ser los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de manera conjunta con los departamentos que por la materia resulten competentes.

La Comisión deberá reunirse en el primer trimestre del año para definir las medidas que se van a trabajar cada año, así como con carácter extraordinario cada vez que surja una posible situación de acoso.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Área 1. Procesos de selección y contratación

Objetivo general:

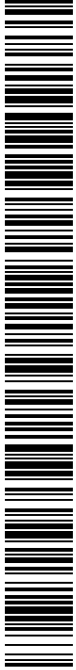
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.

Objetivos específicos:

- Incorporación de la perspectiva de género en todas las ofertas de empleo y en los procesos de selección.
- Evitar la masculinización y feminización de todos los puestos de trabajo.
- Garantizar que todos/as los/as candidatos/as sean evaluados/as de manera justa y objetiva durante el proceso de selección, sin discriminación alguna.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Implementación de Políticas de Lenguaje Inclusivo en la redacción de las bases de selección, en la medida de lo posible.	RRHH	Porcentaje de bases de selección con lenguaje inclusivo. Número de términos sexistas eliminados.	Durante el año 2024.
Incluir en los temarios relativos a las pruebas de selección contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	RRHH	Porcentaje de temarios actualizados con contenidos de igualdad de oportunidades. Evaluación de conocimientos en igualdad de oportunidades.	A partir del año 2025
Implementación de Formación en Igualdad para el Equipo de Selección.	RRHH SERVICIOS SOCIALES	Porcentaje de miembros del equipo de selección que participan en la formación en igualdad. Evaluación de la inclusión de criterios de igualdad de género y diversidad en los procesos de	Durante el año 2024.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i



		selección después de la formación.	
Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres, cuando sea posible, en las comisiones de selección.	RRHH	Número de procesos. Porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada comisión.	Permanente.
Documentar de cada proceso de selección los datos estadísticos relacionados con el género de las personas participantes.	RRHH	Porcentaje de procesos de selección con datos de género documentados. Proporción de participación por género en los procesos de selección.	Permanente.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

Área 2. Promoción profesional

Objetivo general:

Garantizar igualdad de oportunidades en la promoción de mujeres y hombres a todos los puestos y niveles de responsabilidad.

Objetivos específicos:

- Revisión de los procedimientos de promoción para la eliminación de sesgos de género.
- Promover la participación de las personas del sexo menos representado en los procesos de promoción profesional con el objeto de favorecer la homogeneización de los puestos de trabajo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres, cuando sea posible, en las comisiones de valoración de los procesos de promoción.	RRHH	Número de comisiones constituidas. Porcentaje de mujeres y hombres dentro de cada comisión.	Permanente.
Implementación de Formación en Igualdad para el Equipo responsable de evaluar las candidaturas.	RRHH SERVICIOS SOCIALES	Porcentaje de miembros del equipo de selección que participan en la formación en igualdad. Evaluación de la inclusión de criterios de igualdad de género y diversidad en los procesos después de la formación	Durante el año 2025
Dar mayor publicidad y celeridad a los procesos de promoción profesional.	RRHH	Alcance de publicidad en los procesos de promoción profesional.	A partir de la entrada en vigor del presente Plan.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



		Tiempo promedio de resolución de los procesos de promoción profesional.	
--	--	---	--

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Área 3. Formación

Objetivo general:

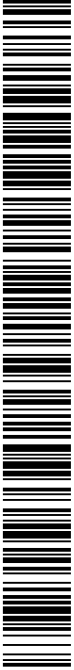
Garantizar la oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo ni género.

Objetivos específicos:

- Potenciar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para toda la plantilla con una acción formativa cada año.
- Garantizar el acceso de todo el personal a toda la formación que imparte la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Desarrollar programas de formación para abordar las necesidades profesionales de la plantilla.	RRHH	Porcentaje de los/as empleados/as que participan en los programas de formación diseñados. Informe anual sobre el estudio de la aplicación de las habilidades y conocimientos adquiridos en el trabajo diario.	Permanente.
Formación en igualdad entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla. Mínimo una formación de 10 horas lectivas.	RRHH SERVICIOS SOCIALES	Número de cursos, desagregado por materias. Número de personas participantes, desagregado por sexo.	Cada año durante la vigencia del Plan.
Formación o jornadas específicas para todo el personal sobre los nuevos roles de género.	RRHH	Número de cursos realizados. Número de personas participantes, desagregado por sexo.	Cada año durante la vigencia del Plan.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa.	RRHH	Número de Acciones formativas realizadas por duración y tipología.	Permanente.
Se facilitará la realización de los cursos formativos en horario laboral con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral y garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornadas.	RRHH	Número de personas asistentes tras la inclusión de esta acción, desagregado por sexo. Número de cursos realizados fuera del horario laboral.	Permanente.
Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	RRHH	Medidas de compensación, desagregadas por sexo.	A partir de la entrada en vigor del presente Plan.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

Área 4. Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo general:

Desarrollar un sistema retributivo que no genere discriminación.

- Objetivos específicos:
- Promover la igualdad salarial entre las trabajadoras y trabajadores.
 - Garantizar la igualdad de género en los complementos salariales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Registro retributivo anual en los términos fijados legalmente.	RRHH, INTERVENCIÓN	Salarios medios y medianas anuales por conceptos retributivos, grupo profesional, estudios y sexo.	A partir del año 2025.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

Área 5. Infrarrepresentación femenina y condiciones de trabajo

Objetivo general:

Lograr el equilibrio por sexo de la plantilla.

Objetivos específicos:

- Garantizar el principio de igualdad en las condiciones de trabajo.
- Mejorar en las políticas y prácticas de gestión del personal.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y categoría o grupos profesionales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y diversidad en todos los niveles de la organización para mantener y fortalecer una cultura de trabajo inclusiva.	RRHH SERVICIOS SOCIALES	Porcentaje de empleados/as que asisten a las sesiones de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y diversidad. Número de campañas realizadas.	Permanente.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo general:

Impulsar y fomentar la corresponsabilidad y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Objetivos específicos:

- Informar a todo el personal de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como fomento del uso de estas medidas, por parte de todas las personas trabajadoras.
- Desarrollar una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Actualización del manual de medidas de conciliación para la plantilla.	RRHH	Personas receptoras del manual, desagregado por sexo.	Permanente.
Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles al conjunto de la plantilla, visibilizando el derecho de su disfrute.	RRHH	Elaboración de comunicaciones internas: número y características. Número de personas receptoras, desagregado por sexo. Comportamientos y acciones de las personas trabajadoras tras la recepción de la información.	Permanente.
Realización de al menos una formación durante la vigencia del plan con un mínimo de 4 horas lectivas.	RRHH SERVICIOS SOCIALES	Relación de participantes, desagregando los datos por sexo.	Durante el año 2025.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i



Garantizar la participación en la formación a las personas con jornada reducida, contrato suspendido o en excedencia por motivos familiares.	RRHH	Número de personas que disfrutan de sus derechos de conciliación que acceden a cursos de formación.	Permanente.
--	------	---	-------------

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

Área 7. Prevención del acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general:

- Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Proporcionar un entorno libre de cualquier forma de acoso laboral, incluido el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos específicos:

- Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier acoso o conductas inapropiadas.
- Establecer los procedimientos adecuados para evitar y actuar ante cualquier riesgo de acoso en el entorno laboral, garantizando un entorno laboral libre de acoso, y en especial el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Modificación y difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso existente.	RRHH	Reuniones mantenidas por la comisión para la modificación del Protocolo. Comunicaciones en los diferentes medios de comunicación interna de la empresa.	Con la entrada en vigor del Plan.
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Número de acciones formativas impartidas.	Permanente.
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre acoso laboral.	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Número de acciones formativas impartidas.	Permanente.
Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre conductas inapropiadas y “no-buenos-tratos”	SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	Número de acciones formativas impartidas.	Permanente.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

Área 8. Seguridad, Salud laboral y equipamientos

Objetivo general:

Garantizar un entorno laboral seguro, saludable y equitativo para toda la plantilla, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Objetivos específicos:

- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
- Diseñar una política de salud laboral desde la perspectiva de igualdad.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	RRHH SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.	Permanente.
Impartir formación a la plantilla sobre el Protocolo de Prevención de Riesgos.	RRHH SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	Registro de acciones formativas dirigidas a la plantilla. Número de personas trabajadoras, desagregadas por sexo que realiza la formación.	Permanente.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>

Área 9. Información

Objetivo general:

Avanzar en la construcción de una Administración Local que preste información igualitaria.

Objetivos específicos:

- Evitar el uso del lenguaje sexista en la Administración.
- Evitar la publicación de imágenes sexistas en los medios municipales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
No utilización de imágenes de carácter sexista en el material informativo que divulgue la Administración Local.	RRHH	Porcentaje de material informativo revisado para detección de contenidos de carácter sexista. Número de incidencias por uso de imágenes de carácter sexista en el material informativo.	Permanente.
Eliminar el lenguaje de carácter sexista de los documentos públicos, folletos, web municipal y redes sociales	RRHH	Porcentaje de documentos y contenidos revisados para detectar la utilización de lenguaje de carácter sexista. Número de incidencias por utilización de lenguaje sexista en materiales públicos.	Permanente.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y Fomento Económico	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

8. Plan de Igualdad.

8.1. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.

La resolución de aquellas discrepancias que puedan ir surgiendo a lo largo de la aprobación, aplicación y revisión del presente Plan de igualdad se producirá en los términos en los que se establezca en las normas de aplicación sobre la materia, concretados en el marco jurídico del mismo.

8.2. Implantación, seguimiento y evaluación.

Una vez puesto en marcha, y al objeto efectuar el seguimiento del Plan de Igualdad, se designarán los miembros de la correspondiente Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tiene por objeto la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación dentro de la Empresa, determinando el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el mismo, identificando posibles necesidades nuevas no tenidas en cuenta en el momento de la elaboración o detectando posibles dificultades en la implantación que precisen medidas correctoras.

Esta Comisión, tendrá carácter paritario y permanente, estará compuesta por la representación de la empresa y sindical, y entre sus funciones destacan:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación dentro de la empresa.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del presente Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre materias de Igualdad.

Para el ejercicio de estas funciones, se reunirá de forma periódica, en sesión ordinaria anualmente, y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 5 días hábiles de antelación.

En todo lo no previsto, se estará a la normativa reguladora recogida en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Ante cualquier incidencia, cambio o circunstancia que ponga de manifiesto la falta de adecuación del Plan a la realidad de la empresa, se realizará la revisión de las medidas previstas en el mismo, con la actualización del diagnóstico, para garantizar que

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



las medidas del Plan continúan aplicándose como se hubiera previsto. Como resultado de esta fase de revisión, se elaborará un informe cada año que detalle la ejecución de las acciones, clarificando cuáles de ellas se están ejecutando y cuáles no, los obstáculos encontrados o el grado de participación de su ejecución.

Todas las modificaciones del Plan de Igualdad firmado y sus posibles ajustes se negociarán, aprobándose como se apunta en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad (por mayoría de cada una de las partes).

La evaluación final se realizará una vez concluya el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, con la valoración de la ejecución de lo previsto en el mismo.

Con ella lo que se pretende es conocer el grado de cumplimiento global que ha tenido el Plan, y servir de base al diagnóstico de la situación de la empresa tras la aplicación de este. Esta fase final de evaluación será crucial para determinar el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de aplicación, pues se valora desde una perspectiva crítica, lo actuado y las estrategias se llevarán a cabo en el futuro.

Como resultado de esta fase, se elaborará un informe final que contendrá la evaluación de los resultados, del proceso y del impacto que ha tenido el Plan, y se compararán con los propuestos al inicio para definir si se han alcanzado o no los objetivos propuestos, o las medidas necesarias para que se llegue al cumplimiento de estos.

8.3. Compromiso con la prevención de cualquier situación de acoso laboral.

Dentro del compromiso del Ayuntamiento de Mogán con la tolerancia cero a la concurrencia dentro de su organización de cualquier tipo de acoso laboral y/o conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, se suscribe por dicha Corporación el II Protocolo para la prevención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la libertad moral en el ámbito laboral que acompaña el presente Plan como Anexo.

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria...	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43

9. Glosario.

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5).

- **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. (Artículo 6.1)

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. (Artículo 6.2).

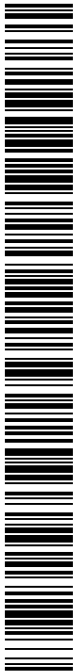
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

- **Acciones positivas.**

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43



d006754aa92012070c107e80a3090921i



d006754aa92012070c107e80a3090921i

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en
<https://oat.mogan.es:8448/ventanilla/validacionDoc/index.jsp?entidad=MOGAN>



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. (Artículo 11.1)

- **Conciliación personal, familiar y laboral.**

Derecho que se reconoce a las personas trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la presentación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
JUAN MENCEY NAVARRO ROMERO (AYUNTAMIENTO DE MOGAN)	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Urbanismo, Promoción Turística y...	30/09/2024 13:43
TANIA DEL PINO ALONSO PEREZ	Teniente de Alcalde del Área de Gobierno de Acción Social y Sociocomunitaria	02/10/2024 15:00
MINERVA OLIVA MARTEL	Concejala Delegada en materia de Igualdad y Escuelas Infantiles	03/10/2024 09:56
GRIMANESA ARTILES OLIVA	Concejala Delegada en materia de Servicios Sociales	07/10/2024 10:06
YAIZA DE LA SOLEDAD LLOVELL HERNANDEZ	Concejala Delegada en materia de Régimen Interior y Mayores y Discapacidad	07/10/2024 10:40
DAVID RODRIGUEZ CORDERO	Técnico Municipal	08/10/2024 08:59
MARIA ROSARIO TRUJILLO RODRIGUEZ	Técnica Municipal	08/10/2024 10:50
ANGEL LEON MIRANDA	Policia Local	09/10/2024 11:04
JOSE MANUEL RAMIREZ VIERA		09/10/2024 11:17
JOSE ALEXIS RAMIREZ ORTEGA	Técnico Municipal	25/10/2024 11:21
DAVID CHAO CASTRO	Secretario General Accidental	25/10/2024 11:43