

PLENO CORPORATIVO 04/17

ACTA Nº 04/17  
SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO CORPORATIVO EL DÍA  
8 DE MARZO DE 2017

**ASISTENTES**

Ilmo. Sr. Don José Luís Rivas Hernández	Alcalde-Presidente
Don Rubén Serrano Fernández	Teniente de Alcalde
Doña Patricia Rodríguez Calleja	Teniente de Alcalde
Don Héctor Palencia Rubio	Teniente de Alcalde
Doña M. Sonsoles Sánchez Reyes Peñamaría	Teniente de Alcalde
Doña María Belén Carrasco Peinado	Teniente de Alcalde
Don Pablo Luís Gómez Hernández	Concejal
Doña María Raquel Arribas de la Fuente	Concejal
Don Felipe Gutiérrez Hernández	Concejal
Don Marco Antonio Serrano López	Concejal
Don José Carlos Álvarez Jiménez	Concejal
Doña Julia María Martín Velayos	Concejal
Doña Inmaculada Yolanda Vázquez Sánchez	Concejal
Don Josué Aldudo Batalla	Concejal
Doña Noelia Jiménez Gamo	Concejal
Don Manuel Jiménez Rodríguez	Concejal
Doña Alba María Moreno Tejedor	Concejal
Doña María de los Milagros Martín San Román	Concejal
Don Rubén Arroyo Nogal	Concejal
Doña Montserrat Barcenilla Martínez	Concejal
Don Alberto López Casillas	Concejal
Doña María Henar Alonso Rodríguez	Concejal
Don Francisco Javier Cerrajero Sánchez	Concejal
Don Jesús Caldera Sánchez-Capitán	Secretario General

En la Ciudad de Ávila, siendo las nueve horas y treinta y cinco minutos del día ocho de marzo del año dos mil diecisiete, se reúnen, en el Salón de Plenos de la sede capitular, bajo la Presidencia del Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente don José Luís Rivas Hernández, el Pleno Corporativo de este Excmo. Ayuntamiento, al objeto de celebrar, en primera convocatoria, sesión extraordinaria, y a la que concurren, previa citación en regla, las Sras. y los Sres. Tenientes de Alcalde y Concejales al margen relacionados, asistidos por el Secretario General de la Corporación.

Se deja constancia de que en sesión de fecha 25 de marzo de 2011 se adoptó acuerdo plenario resolviéndose aprobar la implantación de un sistema multimedia de grabación de las sesiones plenarias que desempeñará la función de libro de sesiones en cuanto a las intervenciones producidas por los miembros corporativos en el seno de una sesión plenaria, de manera que su grabación y autenticación con firma digital del Secretario General dará fe plena de su contenido.

Cuanto antecede lo es sin perjuicio de la pertinente acta que recoja los elementos reseñados en el art. 109 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, particularmente las *opiniones sintetizadas de los grupos o miembros de la Corporación que hubiesen intervenido en las deliberaciones e incidencias de éstas.*

Excusaron su asistencia el Concejal Don Pedro Cabrero García y la Concejal Doña Ana María Martín Fernández.

**1.- Declaración institucional en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.** Fue dada cuenta de la declaración institucional suscrita por todos los grupos municipales, procediéndose a su lectura por el Sr. Alcalde, y cuyo tenor literal es el siguiente:

“El 8 de marzo es el Día Internacional de la Mujer. Es un día de vindicación, de denuncia y de reflexión que concita innumerables manifestaciones contra la violencia machista y permite poner en evidencia las discriminaciones que las mujeres siguen padeciendo para acceder en igualdad a un empleo, a la educación o a la sanidad.

Somos conscientes de los avances normativos que se han sucedido para dar reconocimiento y promover la igualdad entre mujeres y hombres: desde la Carta de Naciones Unidas, aprobada en 1945, hasta el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1957 y, por supuesto, nuestra Constitución, que consagra la igualdad como un valor, como un principio y como un derecho fundamentales.

Sin embargo, los acuerdos internacionales, el derecho comunitario europeo y las leyes y demás normas promulgadas en los ámbitos nacional y autonómico, que obligan a aplicar el enfoque de género en todas las políticas públicas tratando de prevenir conductas discriminatorias, no bastan para garantizar la efectividad del principio de igualdad y el imprescindible cambio de mentalidad en todos los ámbitos de la realidad social, cultural y económica.

Por eso, el 8 de marzo es una jornada para denunciar las muchas formas de discriminación por razón de género que continúan arraigadas en nuestra sociedad, y supone un reto que el Ayuntamiento de Ávila afronta con determinación cotidiana, consciente de su importancia no sólo como derecho humano básico, sino también como elemento esencial para la convivencia, progreso y desarrollo social y económico sostenible.

Todo sucede en un lugar. Por eso, es el ámbito local el motor de cambio idóneo para la evolución de todas las sociedades que claman vivir y ser representadas en igualdad y que exigen la refundación de una realidad que permita a todas las personas desarrollarse plenamente sin distinción.

El Ayuntamiento de Ávila conocedor de las necesidades reales de la ciudadanía y conscientes de la potencialidad de la igualdad, quiere seguir siendo actor clave en el diseño y aplicación de planes y estrategias transversales, que asumen la igualdad como eje vertebrador y tarea prioritaria en su actividad diaria.

Un año más, queremos que el Día Internacional de la Mujer sirva para movilizar a personas de todo el mundo e invitarlas a debatir las maneras de impulsar la igualdad (reemplazar el empoderamiento) de las mujeres, erradicar la violencia contra ellas en todas sus formas y reafirmar su compromiso con una sociedad justa que, a pesar de los obstáculos, permanece intacto.

Que cuenten con nuestro Municipio para desarrollar políticas que tratan de poner fin a las brechas en la igualdad de género y apoyan acciones concretas y reales para eliminar los obstáculos que impiden que hombres y mujeres gocen de unas mismas condiciones para acceder a oportunidades y recursos.

Por todo ello,

- Nos sumamos a todas las voces que claman por un futuro en igualdad y exento de violencia de género, ya que su erradicación es determinante para caminar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres.
- Reafirmamos nuestro compromiso con los derechos humanos y, en consecuencia, con los derechos de las mujeres, con la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres y hacemos explícito nuestro reconocimiento a cuantos han contribuido con su labor y esfuerzo a la erradicación de las situaciones de desigualdad ya superadas, al tiempo que reiteramos nuestra firme determinación de avanzar en la superación de aquellas que aún perviven hoy en día.
- Insistimos en la necesidad de que continúen implantándose políticas encaminadas a fomentar el empleo y el emprendimiento femenino, más educación para la igualdad de oportunidades, mayor incorporación de las mujeres en la sociedad de la información. y más apoyo a las mujeres que viven en el ámbito rural. (quitar?)
- No son posibles las políticas de igualdad sin los Ayuntamientos. Por ese motivo, reivindicamos las competencias en esta materia así como de suficientes medios y recursos para, en colaboración con el Gobierno y las CCAA, asegurar la implementación adecuada de todas las políticas e iniciativas necesarias para garantizar la igualdad de género, a fin de que las mujeres ocupen el lugar que por derecho les corresponde. ( reemplazar el empoderamiento de las mujeres y sus derechos en todos nuestros pueblos y ciudades.”

DILIGENCIA: En virtud del acuerdo plenario de fecha 25 de marzo de 2011 que habilita el sistema de videoacta en los términos que constan en el acta de dicha sesión, el tenor literal de las

intervenciones de los miembros corporativos aparecen reproducidas en el sistema multimedia con autenticación de su contenido por parte del Secretario General que da fe, con remisión, por tanto, al mismo.

**2.- Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.** Fue dada cuenta del dictamen emitido por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el pasado día 2 de marzo del corriente, cuyo tenor es el siguiente:

**“6.- ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA.**

**B) Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.** Fue dada cuenta del expediente sustanciado al efecto y singularmente del pronunciamiento de la Comisión por la Igualdad entre Mujeres y Hombres para personal del Excmo. Ayuntamiento de Ávila, celebrado el 17 de febrero 2017 en el que se disponía elevar a los órganos competentes la aprobación del denominado Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.

El mismo se concibe como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en esta entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo, fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En pacto y en convenio el Excmo. Ayuntamiento de Ávila se recoge que está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, podrá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Y posteriormente establece que el Ayuntamiento podrá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad a desarrollar en el presente texto y en los términos previstos en el mismo.

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudad de Ávila, aprobado por unanimidad y publicado en el BOP en 3 de junio de 2011, establece en el área estratégica de mainstreaming de género, que tiene entre otros objetivos el de “afianzar la integración de la perspectiva de género en la administración local”, se marca dentro de las actuaciones fomentar la redacción del Plan de Igualdad para el personal del Excmo. Ayuntamiento.

Este plan tiene como objetivos específicos los siguientes:

1. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
3. Promover la presencia de mujeres y hombres en todos los ámbitos municipales, integrando la igualdad como principio básico y de manera transversal.
4. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, manteniendo la privacidad y protección de identidad de aquellos/as empleados/as que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
5. Vigilar exhaustivamente el cumplimiento de cualquier normativa aplicable a las mujeres víctimas de violencia de género.
6. Mostrar en cuantos ámbitos sean preciso la más absoluta repulsa a la violencia machista.
7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Se definen en el mismo una serie de medidas y actuaciones que determinan su ámbito de aplicación, tanto en lo que atañe a los procesos de selección, formación, utilización del lenguaje, proyección de una imagen no sexista del Ayuntamiento en su presentación cara al exterior, conciliación, sensibilización e información, medidas económicas y de incentivo y un protocolo de actuación.

Se perfila su temporalización señalando que no tendrá una vigencia determinada pues nace con vocación de instalarse de una forma permanente en la práctica de la organización pública municipal y su finalidad es mejorar el funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla municipal corrigiendo los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, si los hubiere.

El Plan se revisará anualmente, pues se entiende como un Plan vivo y flexible ante la existencia de nueva normativa aplicable en la materia.

Finalmente se prevé un sistema de evaluación con los siguientes objetivos:

- 1.- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de Plan.

- 2.- Analizar los resultados de las acciones propuestas.
- 3.- Reflexionar sobre la continuidad o no de las acciones.
- 4.- Identificar nuevas necesidades de acción para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

Para ello se contará con una estructura de apoyo que ayudará a consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento, que es la Comisión de Igualdad, cuya finalidad no es otra que velar por el cumplimiento de Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Ávila.

Esta Comisión, se encargará de controlar, vigilar y evaluar el cumplimiento de este Plan, con su programación anual y elevar, en su caso, propuestas de modificación de cualquier circunstancia discriminatoria si se produjera, al órgano competente para la corrección de las mismas.

Anualmente, se elaborará, por la Comisión de Igualdad, una memoria de actuaciones, reuniones, ejecuciones y de cuantas intervenciones se hayan realizado en materia de igualdad para trabajadoras y trabajadores, de la que se dará cuenta al órgano competente. Evaluando los resultados obtenidos conforme a los criterios que se establezcan por esta Comisión en cada programación.

Considerando cuanto antecede, la Junta de Gobierno Local acordó por unanimidad dictaminar favorablemente el Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila, elevándolo al Pleno Corporativo para su aprobación.”

El Sr. Alcalde pronunció las siguientes palabras:

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella.

Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y más justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades.

Esta situación hace posible la transformación y el cambio, en las relaciones humanas y en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: familia, trabajo, salud.

Sintiendo el convencimiento de que el ámbito laboral es uno de los ámbitos principales para la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, el Ayuntamiento de Ávila en los objetivos del III Plan Municipal de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2011-2016), recogía entre sus actuaciones fomentar la redacción del Plan de igualdad para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Ávila (ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

A fin de llegar a la consecución del mismo, nos pusimos a trabajar.

No han sido poco los obstáculos que se han tenido que vencer pero hoy por fin el PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ÁVILA llega a su aprobación en este Pleno extraordinario del 8 de marzo, día especial en el que conmemoramos que mujeres y hombres en un plano de igualdad , reivindican sus derechos.

Es el resultado del trabajo de muchas personas, algunas de ellas hoy ya no están en este Ayuntamiento, a las cuales también agradecemos desde aquí su aportación.

El Plan contempla una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras y con todas las fuerzas políticas que componen este Ayuntamiento .

Estas medidas y estrategias van dirigidas a evitar las desigualdades en el ámbito de la relaciones laborales y tienen que ver con el acceso al empleo, con los puestos de promoción y con las diferencias salariales. Principalmente propone el Plan una serie de medidas *específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo* promoviendo las condiciones de trabajo y

arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.

Dentro del Plan también se recogen los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, implementando diversas medidas dirigidas a cubrir las necesidades de conciliación y a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de vida de las personas.

La puesta en práctica de estas medidas de conciliación, estamos convencidos de que supondrán importantes ventajas para la administración y por lo tanto para los administrados, pues:

- Se contará con una plantilla más motivada, y más implicada
- Se aprovechará mejor todo el capital humano, aprovechando a las personas por su experiencia y preparación
- Se aumentará la eficacia.
- Se mejorará el clima laboral.
- Se incrementará la satisfacción laboral del personal.

Las acciones de sensibilización, la realización de campañas informativas y formativas, así como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas se convierten en la principal metodología de este Plan.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiremos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, también respecto a la comunicación, tanto interna como externa, queremos proyectar una imagen acorde con el principio de igualdad.

No son muchos los Ayuntamientos que cuentan con un Plan de Igualdad para el personal.

Por eso nos sentimos orgullosos pero también responsables de demostrar que el Ayuntamiento de Ávila, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, será más eficaz y productivo.

Quisiera, para finalizar, dar las gracias por el trabajo realizado a los Grupos Políticos que forman esta corporación, a los Sindicatos, y especialmente a dos personas verdaderas artífices de este Plan, Raquel Arribas e Isabel García.

Muchas gracias.

El Ayuntamiento Pleno acordó por unanimidad de los miembros presentes, es decir, veintitrés de los veinticinco que legalmente lo componen, prestar su aprobación al dictamen que antecede, elevándolo a acuerdo, aprobando, en consecuencia el Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Ávila.

A continuación, el Sr. Alcalde-Presidente solicitó se guardara un minuto de silencio, en señal de respeto y homenaje a las mujeres asesinadas desde comienzos del presente año, que representan un incremento notable sobre años anteriores, condenando y repudiando con absoluta firmeza, y en nombre del Ayuntamiento, el ejercicio de esta inaceptable violencia.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión por la Presidencia, en el lugar y fecha que constan en el encabezamiento, siendo las nueve horas y cincuenta y cinco minutos, de todo lo cual, yo, el Secretario, doy fe.

Ávila, 8 de marzo de 2017  
El Secretario Gral.,

Vº Bº  
El Alcalde,