



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE OÑA

Por este ayuntamiento, Junta de Gobierno de 7 de abril de 2025, se aprobó el borrador del Primer Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Oña, concretamente el Plan de Igualdad para las Empleadas y los Empleados Municipales. Dicho documento fue sometido a un periodo de consultas y sugerencias mediante su publicación en la sede electrónica del ayuntamiento y comunicación individual a todos/as los/as trabajadores/as municipales.

Efectuada dicha tramitación, por el Pleno de este ayuntamiento, en sesión celebrada el 28 de mayo de 2025, se procede a la aprobación del citado plan, expediente 64/23, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, y por aplicación de lo preceptuado en el artículo 196 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, se procede a la publicación íntegra del citado instrumento de igualdad. El mismo comenzará a aplicarse a partir del día siguiente a la presente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Conforme al principio de publicidad activa recogido en la Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, también será publicado en la sede electrónica del ayuntamiento: ona.sedelectronica.es

En Oña, a 13 de junio de 2025.

La alcaldesa-presidenta,
Belén Paramio Vila

* * *



PRIMER PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE OÑA (BURGOS)
PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS
PÚBLICOS MUNICIPALES. EXPEDIENTE 64/23

I. – INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOI–, desarrolla el artículo 14 de la Constitución Española que consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; por su parte, el artículo 9.2 de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva.

Según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOI–, esta tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Convención de Naciones Unidas, de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el estado español en 1983, en su artículo 4.1 señala que la adopción por los estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOI–, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Una de las medidas que consagra el citado texto legal es la obligatoriedad de que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores elaboren planes de igualdad (sustituir, en su caso, por cualesquiera otro de los supuestos contemplados en el artículo 45 LOI). Planes que, en palabras de nuestro legislador estatal, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el 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, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOIL–, en materia de planes de igualdad estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad, y ordenó al gobierno el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

En virtud de ese mandado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, obliga a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOIL– en su redacción dada por la Ley Orgánica 10/2022, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por su parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias. A estos efectos, la ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de Personas LGTBI.

Por su parte, la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –TREBEP–, aprobado por Real Decreto Legislativo



5/2015, de 30 de octubre, obliga a las administraciones públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, les obliga a elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Según dicho texto las administraciones públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad entre mujeres y hombres...

Con las premisas anteriores, el plan de igualdad para el personal de este ayuntamiento ha de constituirse en el referente de las medidas que se vienen adoptando en la última década para lograr que la igualdad y no discriminación, principios consagrados en la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico, sean reales y efectivas en el ámbito del acceso al empleo público, planes de formación, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, completando a la par que complementando lo dispuesto tanto por el convenio colectivo, en su caso, como por el acuerdo de condiciones de trabajo entre este ayuntamiento y el personal a su servicio.

II. – NORMATIVA APLICABLE

El presente plan toma como referente la normativa que a continuación se reseña:

– La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por el estado español en 1983, que en su artículo 4.1 señala que la adopción por los estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato.

– La Constitución Española –CE–, que consagra el principio de igualdad y no discriminación ante la ley (artículo 14), así como en el acceso a los cargos públicos (artículo 23), conminando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (artículo 9.2).

– La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.



– La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres –LOI–, cuyos artículos 45 y 46 regulan la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, así como el concepto y contenido de los mismos.

– El 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.

– Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, que tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias. Establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

– El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

– El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, y desarrolla los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019, que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

– El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.

– El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –TREBEP–, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en cuyo articulado se



reconoce el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14, en su redacción dada por la Ley 4/2023. Igualmente regula una serie de medidas tendentes a favorecer la igualdad que se concretan en obligaciones tales como la paridad en la composición de los órganos de selección (artículo 60); la regulación del permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria (artículo 49.d), en su redacción dada por la Ley 4/2023; también en lo que respecta a la provisión de puestos de trabajo y movilidad, con la figura de la movilidad por razón de violencia de género (artículo 82, en su redacción dada por la Ley 4/2023, entre otras. Pero sobretodo el Estatuto es importante, en lo que aquí respecta, por establecer en su disposición adicional octava la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

III. – PARTES QUE LO CONCIERTAN

El plan de igualdad será aprobado por la corporación, mediante acuerdo plenario previa conformidad de la Junta de Gobierno así como de la comisión informativa correspondiente. Con carácter previo a la aprobación plenaria, y tras la conformidad con el proyecto por parte de la Junta de Gobierno, se someterá a un periodo de consultas y sugerencias de un mes en la sede electrónica. Durante dicho periodo se facilitará el documento a todos/as los trabajadores y, en su caso, representantes, para que puedan realizar las aportaciones que consideren convenientes.

IV. – ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad será de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Oña, con independencia de su relación laboral o funcional, ya sea fija o temporal.

La duración del plan de igualdad del personal de este ayuntamiento o se fija en cuatro años, contados a partir del día siguiente al de su aprobación por el Pleno de la corporación. Expirado dicho plazo de cuatro años, el presente plan se entenderá prorrogado por periodos anuales hasta la aprobación de un nuevo plan.

V. – INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el fin de elaborar el presente plan se han tenido en cuenta las siguientes consideraciones:

1.^a – En determinados colectivos las mujeres aparecen infrarrepresentadas, este es el caso de los operarios de calle.

2.^a – En el servicio de limpieza de dependencias, por el contrario, el personal está constituido por mujeres.

3.^a – En el resto de personal, existe cierta paridad, mujeres en la guardería, hombre en el centro deportivo, hombre y mujer en la oficina de turismo, y hombre y mujer en las oficinas municipales.



4.^a – En cuanto a la distribución de los puestos que implican mando sobre otras personas no se desprende discriminación viniendo diferenciadas en función de la titulación o el propio puesto.

5.^a – En materia retributiva no se aprecian discriminaciones por razón de género.

6.^a – Por lo que respecta a la composición de los tribunales de selección se aprecia paridad con un ligero aumento de mujeres sobre hombres.

7.^a – En materia de formación se ofrecen las mismas posibilidades a todos/a los trabajadores con independencia del género.

De conformidad con los resultados y conclusiones extraídas del diagnóstico de situación, se ha procedido a la elaboración del presente plan de igualdad.

VI. – VIGENCIA Y PERIODICIDAD

El presente plan de igualdad se formula para que extienda su vigencia inicial durante cuatro años sin perjuicio de las revisiones que puedan realizarse de forma periódica (anuales).

VII. – OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez fijada la situación de partida se proponen como objetivo general del plan de igualdad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas trans que prestan sus servicios para este ayuntamiento, ya sea en calidad de personal funcionario o laboral, contribuyendo a detectar y evitar posibles situaciones presentes o futuras que no respeten dicho principio constitucional; y como objetivos específicos:

1. Mantener la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.

2. Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.

3. Establecer una protección efectiva frente a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

4. Proteger y reparar los efectos de la violencia de género en el ámbito del personal al servicio de este ayuntamiento.

5. Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista.

6. Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que prestan sus servicios para este ayuntamiento.

7. Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.



VIII. – DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN
Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS

Con la finalidad de cumplir los objetivos fijados en el presente Plan de Igualdad, se han establecido una serie de medidas y acciones concretas, que tratan de promover la igualdad efectiva entre mujeres, hombres y personas trans en el seno de las estructuras organizativas de este ayuntamiento, potenciando la formación en políticas de igualdad, el uso de un lenguaje no sexista, etc., al mismo tiempo que se establecen para cada medida sus correspondientes indicadores, a fin de facilitar su evaluación.

Las citadas acciones y medidas concretas propuestas para tratar de alcanzar los objetivos fijados son las siguientes:

Objetivo 1. – Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.

– Medida 1.1. Se tenderá a la presencia equilibrada en la composición de los tribunales y demás órganos de selección, de forma que en su conjunto las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, siempre y cuando ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

– Medida 1.2. Se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la administración del gobierno municipal como en posibles comisiones técnicas.

Objetivo 2. – Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

– Medida 2.1. En todos los temarios de acceso al empleo público, ya sean para cubrir bajas temporales mediante las denominadas bolsas de empleo temporal, o para cubrir plazas en propiedad se fijará como mínimo un tema relativo a políticas de igualdad.

– Medida 2.2. En materia de formación se ofertará con carácter bianual al menos un curso que tenga relación con las políticas de igualdad de oportunidades y/o violencia de género, que incluya desde el nivel básico, hasta la aplicación del enfoque de género, evaluación del impacto de género, presupuestos sensibles al género, etc. Para promover la formación en dicha materia, tanto de mujeres como de hombres, las bases de selección o provisión de puestos de trabajo de los distintos procedimientos selectivos que incluyan una fase de valoración de méritos en concepto de formación, contemplarán un apartado diferenciado relativo a cursos de formación en materia de igualdad. Dichos cursos en materia de igualdad serán valorados en todos los casos y para todas las convocatorias con independencia del puesto de trabajo que sea objeto de selección o provisión.

– Medida 2.3. Se ofertará igualmente formación referente al conocimiento y abordaje de la violencia de género, a dos niveles: nivel básico y de perfeccionamiento, con criterios amplios a profesionales que trabajen en atención y tratamiento directo con personas en situaciones de vulnerabilidad y/o violencia de género.



– Medida 2.4. Formar en igualdad al profesorado que imparte los cursos de formación interna, o priorizar que tengan formación, a fin que la perspectiva de género esté presente en la formación continua, así como un lenguaje y comunicación igualitaria e inclusiva.

Objetivo 3. – Establecer una protección efectiva frente a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital al acoso sexual y por razón de género, identidad y orientación sexual.

– Medida 3.1. En materia de acoso sexual, este ayuntamiento se compromete a elaborar y aprobar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Dicho protocolo comprenderá, entre otros, los siguientes aspectos: no tolerancia al acoso sexual y al acoso por razón de género y compromiso de su prevención; tratamiento reservado de las posibles quejas o denuncias que pudieran ser constitutivas de dicho acoso; identificación de los servicios responsables de atender dichas quejas o denuncias, y los procedimientos a seguir; elaboración y difusión de buenas prácticas y campañas informativas, acciones formativas, instrucciones, etc. acerca del acoso sexual y acoso, por razón de género, así como violencia de género.

Objetivo 4. – Proteger y reparar los efectos de la violencia de género.

– Medida 4.1. Se atenderá con especial sensibilidad aquellos casos de mujeres en situación de violencia de género que afecten al personal al servicio del ayuntamiento. Se prestará especial atención a la confidencialidad y tratamiento reservado de dichas situaciones.

– Medida 4.2. Consolidación de las medidas existentes como: excedencias, reducciones de jornada, permisos y cualesquiera otras que se puedan acordar en aras a las gestiones y trámites, la recuperación integral de las afectadas y a la protección de su integridad física, así como la de su familia.

– Medida 4.3. Todas las medidas relacionadas con la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia.

– Medida 4.4. El ayuntamiento velará por que los servicios encargados de atender los casos de violencia de género que se puedan detectar, reciban una formación específica en la materia.

Objetivo 5. – Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico.

– Medida 5.1. El ayuntamiento pondrá en marcha los medios necesarios para que todo documento, modelo de solicitudes, normas, escritos administrativos, comunicaciones institucionales, etc., respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista, igualitario y que incluya a todas las personas hombres y mujeres, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o por razón de sexo.



– Medida 5.2. Igualmente, el ayuntamiento velará porque en las imágenes que se difundan a través de sus comunicaciones, su sitio web, etc. se ponga especial atención en no reproducir estereotipos de género, posibilitando así generar nuevas imágenes y modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y personas trans.

– Medida 5.3. El ayuntamiento impulsará acciones formativas para que el personal a su servicio tenga herramientas que le faciliten la utilización de un lenguaje y una comunicación igualitaria y no excluyente.

– Medida 5.4. El ayuntamiento pondrá los medios necesarios para la recogida de la información desagregada por sexos, en todos y cada uno de sus departamentos la y publicación de estas estadísticas periódicamente que posibiliten y divulguen la realidad de la presencia de mujeres, hombres y personas trans en la actividad municipal.

Objetivo 6. – Facilitar en la medida de las posibilidades la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

– Medida 6.1. En lo que respecta a la flexibilidad horaria contemplada en la legislación sobre empleo público, la misma se podrá disfrutar por el personal de oficinas y servicios burocráticos, respectivamente, y siempre que las necesidades de los servicios no lo impidan. Su aprobación corresponderá al jefe de Personal (Alcaldesa) previo informe del responsable del servicio. El resto de personal disfrutará de dicha flexibilidad en las condiciones y con los requisitos que para cada caso concreto se establezcan, atendiendo a las necesidades de los servicios; si bien la administración facilitará el ejercicio de este derecho por el personal que solicite acogerse al mismo.

– Medida 6.2. El ayuntamiento junto con la representación legal de las personas trabajadoras informará de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse el personal.

– Medida 6.3. El ayuntamiento se compromete a diseñar una campaña específica dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales.

– Medida 6.4. La tramitación de las solicitudes relacionadas con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstas en la normativa vigente se despacharán con carácter preferente, evitando dilaciones indebidas, al objeto de que todas las personas que reúnan las condiciones establecidas para su disfrute puedan acceder al mismo en un plazo razonable de tiempo que se fija en 10 días a contar desde la presentación de la solicitud por la persona/s interesada/s.

Objetivo 7. – Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

– Medida 7.1. El ayuntamiento velará por que las retribuciones de todo el personal al servicio del mismo no impliquen ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ni directa ni indirectamente.



En la misma línea, se prestará especial atención a que no se produzca ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo en todos aquellos supuestos de creación y reclasificación singular de puestos de trabajo.

IX. – SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Objetivo 1. – Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico.

– Medida 1.1. Paridad en los órganos:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje de hombres y mujeres presentes en todos los órganos colegiados de carácter técnico convocados.

Objetivo 2. – Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

– Medida 2.1. Temarios:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje de convocatorias de acceso y temarios de igualdad incorporados.

– Medida 2.2. Formación en igualdad:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente relacionados con las políticas de igualdad; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas del ayuntamiento formadas en igualdad.

– Medida 2.3. Formación en violencia de género:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje, número y tipología de cursos ofertados anualmente referidos a violencia de género; porcentaje de hombres y mujeres que participan en dichos cursos; porcentaje de personas del Ayuntamiento formadas en violencia de género.

– Medida 2.4. Formación en igualdad del profesorado:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje y número de cursos cuyo profesorado está formado en igualdad.



Objetivo 3. – Establecer una protección efectiva frente a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

– Medida 3.1. Protocolo en caso de acoso sexual:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: cumplimiento de las fechas acordadas para la elaboración del protocolo y posterior cumplimiento del protocolo y de los procedimientos acordados en el caso de denuncia y/o queja.

Objetivo 4. – Proteger y reparar los efectos de la violencia de género.

– Medida 4.1. Atención en casos de violencia de género:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de casos atendidos.

– Medida 4.2. Permisos, excedencias, etc. ante casos de violencia de género:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de solicitudes por tipo.

– Medida 4.3. Procedimientos ágiles y medidas de protección eficaz ante casos de violencia de género:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: plazo de tramitación del procedimiento.

– Medida 4.4. Formación en materia de violencia de género:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de empleadas y empleados por departamentos que han participado en los cursos.

Objetivo 5. – Fomentar el uso de una comunicación y un lenguaje igualitario y no sexista, ni androcéntrico.

– Medida 5.1. Documentos, escritos y comunicaciones lenguaje no sexista ni androcéntrico:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de documentos y comunicaciones detectadas que necesitan mejorar, clasificados por departamentos.



– Medida 5.2. Difusión de imágenes sin estereotipos:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.

– Medida 5.3. Acciones formativas lenguaje no sexista ni androcéntrico:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de acciones formativas y de mujeres y hombres que hayan participado en las acciones formativas en lenguaje no sexista.

– Medida 5.4. Publicación de estadísticas:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: porcentaje y número de mujeres y hombres en la actividad municipal.

Objetivo 6. – Facilitar en la medida de lo posible la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

– Medida 6.1. Flexibilidad horaria:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de mujeres y hombres que solicitan flexibilidad.

– Medida 6.2. Información de medidas de conciliación:

Responsables: ayuntamiento y responsables de personal.

Indicadores: número acciones informativas.

– Medida 6.3. Campaña de fomento de la corresponsabilidad de tareas:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de campañas y de hombres que soliciten permisos parentales.

– Medida 6.4. Permisos por enfermedad grave de familiares:

Responsables: ayuntamiento y Comisión de Igualdad (transitoriamente la comisión informativa correspondiente).

Indicadores: número de solicitudes desagregadas por sexo.

– Medida 6.5. Tramitación preferente solicitudes de conciliación:

Responsables: ayuntamiento y responsables de personal.

Indicadores: número de días tramitación.



Objetivo 7. – Velar por que no se produzcan discriminaciones retributivas por razón de sexo en materia de clasificación y valoración de los puestos de trabajo.

– Medida 7.1. No discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo:

Responsables: ayuntamiento, Comisión de Igualdad una vez creada y transitoriamente comisión informativa correspondiente.

Indicadores: número de casos detectados y tipología.

X. – COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al objeto de llevar a cabo el seguimiento del grado de cumplimiento del presente plan de igualdad se creará una Comisión de Igualdad con representación de cargos electivos y representantes de personal.

Hasta su creación se valorará el cumplimiento del plan de igualdad a través de la correspondiente comisión informativa. A dicha comisión, y para esta finalidad, se convocará a los representantes de personal debidamente acreditados.

La Comisión de Igualdad tendrá encomendada la función de analizar e impulsar las actualizaciones que se puedan obtener del diagnóstico de situación conforme se desarrollen los medios informáticos que hagan factible la puesta al día de los mismos.

Será competencia de la Comisión de Igualdad la elaboración del protocolo al que se hace referencia en el objetivo 3 de las medidas y acciones a implementar, dentro del período de vigencia del plan.

Dicha comisión se encargará así mismo de controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias que pueda detectar en el desarrollo de sus cometidos al órgano competente para la corrección de las mismas.

En lo que respecta a su funcionamiento, la comisión se reunirá con carácter anual, bajo la presidencia de la alcaldesa, para dar cuenta de las actuaciones llevadas a cabo durante dicho período y para impulsar las medidas contenidas en el presente plan y todas aquellas que puedan promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito que le compete.

Asimismo, la comisión podrá reunirse con carácter extraordinario cuando lo determine la Presidencia o lo solicite alguna de las partes para tratar asuntos que no se puedan postergar en atención a su urgencia.

En lo que respecta a la válida composición de la comisión para tratar los asuntos contenidos en el orden del día, se requerirá en primera convocatoria la presencia efectiva de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos la mitad de cada una de las representaciones política y sindical. En segunda convocatoria, media hora después, solo será necesaria la presencia de la Presidencia y la Secretaría, o de las personas que les sustituyan, y de al menos un representante sindical.

Por lo que respecta a las votaciones, los asuntos se entenderán aprobados por mayoría simple de cada una de las representaciones.



La comisión elegirá la persona que haya de realizar las funciones de Secretaría de la misma en su primera reunión. Esta cumplirá las funciones que con carácter general se fijan para este órgano en la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas –LPACAP–. La comisión se regirá en el resto de aspectos por lo dispuesto con carácter general por los artículos 15 a 20 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público –LRJSP–.

Cualquier persona que trabaje en el ayuntamiento podrá poner en conocimiento de la comisión cualquier situación discriminatoria que se haya producido o que se pueda producir.

XI. – DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Todos/as los responsables del cumplimiento del plan de igualdad se comprometen a darle la debida difusión entre todo el personal que conforma la plantilla de este ayuntamiento, al objeto de su conocimiento y sensibilización. Copia del mismo se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, en el tablón de anuncios del ayuntamiento y sede electrónica.

XII. – PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El procedimiento para la modificación del presente plan de igualdad será el mismo que para su aprobación. La competencia para dicha aprobación recaerá en el Pleno del ayuntamiento.

XIII. – ENTRADA EN VIGOR

Este plan entrará en vigor, una vez aprobado por el Pleno, al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio del plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.