



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS

SERVICIO DE PERSONAL

Vista la propuesta de Plan de Igualdad del Personal de la Diputación de Burgos 2018-2020, aprobada en la Mesa General de Negociación, en reunión celebrada el día 7 de marzo de 2018, con el voto a favor de la Administración y de todos los sindicatos presentes en la citada reunión (CSI-F, SOI, UGT y USCAL), posteriormente dictaminada favorablemente, por unanimidad, por la Comisión de Régimen Interior, en reunión celebrada el día 21 de marzo de 2018, el Pleno de la Diputación Provincial de Burgos, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de abril de 2018, por unanimidad, adoptó el acuerdo de aprobar el siguiente.

PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN DE BURGOS (2018-2020)

1. INTRODUCCIÓN.

Desde la Diputación de Burgos se viene evidenciando desde hace años la necesidad de integrar la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la Entidad, previa sensibilización y formación del propio personal, para su posterior proyección hacia el exterior, objetivo primordial.

Fruto de esa necesidad han visto la luz los dos primeros Planes de Igualdad de Oportunidades aprobados por la Entidad, cuyo ámbito de actuación iba dirigido tanto a la Diputación y a su personal, como al resto de ciudadanos de la provincia. Pero la realidad ha demostrado la conveniencia y oportunidad de separar las dos áreas a las que dichos Planes iban dirigidos.

Además, para alcanzar el deseado objetivo de equidad de género a nivel provincial, es necesario, en primer lugar, alcanzarlo con carácter previo de forma interna en la Entidad, razón por la que se aprueba este Plan de Igualdad propio para los del personal de la Diputación, negociado previamente con los representantes de los trabajadores, que pretende lograr aglutinar todas las medidas de impulso y fomento del principio de igualdad de oportunidades, igualdad de género en el acceso al empleo público y la promoción profesional, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de prevención del acoso y la violencia.

No obstante, la consecución de los objetivos que integran en presente Plan de Igualdad requerirá un análisis o diagnóstico de la situación de partida, para visualizar la posible existencia de supuestos de desigualdad de género y adoptar no solo estas medidas que contiene el presente documento, sino aquellas otras que se consideren necesarias para conseguir la igualdad real y efectiva, no solo legal, de mujeres y hombres.



2. MARCO NORMATIVO.

La igualdad es un principio jurídico universalmente reconocido en la actualidad, que impregna los valores de la Unión Europea y es un pilar de nuestro propio ordenamiento jurídico.

Marco Jurídico Internacional:

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la asamblea general de la ONU el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, fue la pionera en esta materia al proclamar el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 3 señala que «Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre».

Marco Jurídico Comunitario Europeo:

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)). Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 (actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)). En este sentido el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones.

Además, el artículo 153 del TFUE permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza también la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de legislar para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el compromiso estratégico para la igualdad de género 2017-2020.

El compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica;
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



Marco Jurídico Nacional:

Ámbito estatal:

La igualdad, como ya se ha señalado, es considerada un valor superior de nuestro ordenamiento jurídico por nuestra carta magna, para lograr alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. La Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

En la CE y pese a que la igualdad es reconocida como un valor superior del ordenamiento (artículo 1.1 CE), la única referencia expresa a la igualdad de género se encuentra en la enumeración de motivos de prohibición de discriminación en su artículo 14. En estos preceptos constitucionales están los elementos de la acción positiva: Promoción de las condiciones de igualdad, igualdad individual y colectiva; igualdad real y efectiva.

Posteriormente, fue la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la que inicia el camino de prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

La siguen la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y, por último, destacan sobre todas ellas como colofón, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, que es una Ley integral y transversal que lucha por la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad, incorporando tanto los conceptos, mecanismos y técnicas que a lo largo de los años se han ido acuñando en esta materia, como la necesidad de acciones o medidas positivas que compensen la desigualdad real y garanticen la igualdad de oportunidades a todos los niveles y en todas las esferas, tanto social, cultural, laboral, política o económica, incorporando el concepto o principio de transversalidad de la perspectiva de género. Además de recoger el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, recoge el deber de negociar planes de igualdad en las empresas con plantilla de 250 personas. En cuanto a la Diputación como Entidad Local, dicha norma señala en su artículo 21, 2 expresamente que «Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas».

Es esta Ley Orgánica la que en su artículo 46 fija el concepto y define el contenido de los Planes de Igualdad de las empresas, señalando:

«1. – Los planes de igualdad de las empresas 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.



Los planes de igualdad fijarán 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.

2. – Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. – Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo».

Por último, 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, considera en su artículo 1 como fundamento básico de actuación de la Administración la igualdad de trato entre hombres y mujeres, añadiendo en su artículo 52 que el respeto a dicha igualdad será un principio de actuación de su personal. Asimismo, en su artículo 61 se señala que «Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos».

Por último, la disposición adicional séptima de dicho texto refundido expresa taxativamente que «Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres», señalando la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de «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».

Ámbito jurisprudencial:

Desde un punto de vista jurisprudencial la justificación de los planes de igualdad se obtiene de las numerosas y reiteradas sentencias del Tribunal Constitucional, garante respecto a la prohibición de discriminación por razón de sexo.

En consecuencia, desde un punto de vista jurídico, la igualdad de todas las personas ante la Ley es reconocida en todos los ámbitos, pero es necesario que se produzca un cambio cultural y social, y que se lleven a cabo una serie de acciones desde cada organización, en especial por parte de las Administraciones, para que esa igualdad sea real y efectiva.

3. ESTRATEGIAS Y EJES DE INTERVENCIÓN.

Adoptar el principio de igualdad de oportunidades implica materializarlo en las actuaciones que emanan de la Diputación, así como diseñar y elaborar herramientas que lo hagan posible. La Diputación Provincial con este plan aspira y pretende conseguir que la igualdad de género sea real y efectiva.



Actuar desde, por y para la igualdad, significa promover que mujeres y hombres tengan una participación equitativa en las dos esferas de la vida: pública y privada.

Para lograr el objetivo de la Igualdad se propone intervenir con tres estrategias complementarias:

1. – Visualización de cualquier situación de discriminación de género en nuestra organización mediante el análisis/o diagnóstico de la situación en términos cuantitativos y cualitativos. A estos efectos se incluirán estudios de posible segregación vertical, retribuciones, absentismo laboral y cualquier otra disparidad entre sexos, a fin de evitar los actuales roles de género.

2. – Fomento de un cambio de valores a fin de evitar la desigualdad y empoderamiento en cada área de aquellas personas que por género se encuentren infrarrepresentados.

3. – Prevención y lucha contra cualquier situación de violencia, en especial la soportada por las mujeres.

Los ejes de intervención son los siguientes:

1. – Impulso y fomento del principio de igualdad de oportunidades: La igualdad entre hombres y mujeres considerada como un derecho universal natural.

2. – Igualdad de género o perspectiva de género en el acceso al empleo público, promoción profesional y valoración laboral: La igualdad de género únicamente se conseguirá mediante una evolución cultural y reasignación de roles, así como evitando cualquier atisbo de brecha salarial y la escasa presencia femenina en puestos de responsabilidad, así como evitando cualquier discriminación en los derechos del personal por razón de conciliación de la vida familiar y laboral.

3. – Contra el acoso laboral, sexual y contra la violencia de género: Con este eje se pretende vertebrar el conjunto de actuaciones tendentes a erradicar cualquier forma de violencia, especialmente de aquellas conductas en que la víctima sea la mujer por el mero hecho de serlo, abarcando desde la prevención y sensibilización a una atención integral.

4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo general.

El objetivo principal es contribuir desde la Diputación Provincial de Burgos en el avance hacia la equidad de género, con acciones que fomenten y promuevan la igualdad de oportunidades y combatan cualquier forma de violencia de género.

Este objetivo principal se desarrolla a través de una serie de objetivos específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar durante el periodo de vigencia del Plan (2018-2021), en cada uno de sus diferentes ámbitos de actuación.

4.2. Objetivos específicos por áreas y actuaciones.

Se hace hincapié en la igualdad de género en la Diputación, destacando la integración transversal de dicho principio no solo para evitar desigualdades en el acceso, promoción y valoración del personal, sino también para implantar la perspectiva de género en su gestión, mediante la sensibilización y la formación de su personal.



4.2.1. Empleo público.

Objetivo: Incorporar la política de perspectiva de género en el acceso al empleo y en la provisión de puestos en Diputación.

Actuaciones:

– Realizar un estudio-diagnóstico que permita conocer la distribución de la plantilla por sexos, según departamentos, grupos de titulación, puestos, niveles retributivos, régimen jurídico y tipo de vínculo en función de la temporalidad. Asimismo valorar la incidencia del disfrute de permisos y licencias por géneros.

– Inclusión en todos los temarios de pruebas selectivas de acceso y promoción, de forma proporcional en contenido y extensión al grupo y/o perfil de la plaza a cubrir, de contenido sobre igualdad de género y prevención de la violencia, para conocimiento y sensibilización de los aspirantes.

– Revisión de todos los programas de acceso y pruebas selectivas a fin de evitar cualquier sexismo verbal y fomentar el lenguaje inclusivo.

– Revisión de la uniformidad de los diferentes puestos a fin de evitar la imposición de diferencias sexistas.

– Revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo a fin de buscar la neutralidad.

– Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, siempre que se respeten los principios de profesionalización y especialidad.

– Establecer medidas en las convocatorias de bolsas de empleo a fin de que no se perjudique a aquellas personas que se encuentran en situación de embarazo o atendiendo a su hijos recién nacidos o adoptados durante los primeros meses de dicho hecho, o familiares dependientes.

– Establecer medidas para eliminar cualquier posible discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

– Valorar la posibilidad de establecer como criterio de desempate ante una igualdad de puntuación entre dos aspirantes de distinto sexo, en el acceso al empleo público o la provisión de puestos, el pertenecer al sexo menos representado en ese grupo, tipo de plaza o puesto.

– Introducir medidas de acción positiva para conseguir un aumento de la presencia de mujeres en ámbitos de decisión de la Administración.

4.2.2. La promoción profesional.

Objetivo: Evitar y, en su caso, corregir cualquier tipo de desigualdad o discriminación directa o indirecta de y/o entre el personal de la Diputación.

Actuaciones:

– Se procurará un aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.



– Se favorecerá que los cursos de reciclaje y formación prioricen a aquel personal que se reincorpore después de un periodo superior a seis meses, de una licencia, permiso, excedencia o reducción de jornada por cuidado de hijos o permiso o licencia por lactancia, incapacidad durante el embarazo o situación de riesgo durante este.

– Se fomentará que los cursos de formación destinados a la promoción tengan una reserva del 50% para aquellas personas del género subrepresentado en el área.

– Se garantizará la igualdad de oportunidades, en el acceso a puestos vacantes, a aquel personal que se reincorpore de una licencia, permiso, incapacidad o riesgo derivado del nacimiento o cuidado de hijos, dentro de los parámetros que la Ley permita.

4.2.3. La conciliación de la vida personal y familiar con la profesional.

Objetivo: Promover y facilitar la conciliación de la vida personal con el desempeño del servicio a la Diputación.

Actuaciones:

– Se analizarán las necesidades de conciliación de la plantilla a fin de ajustar las estrategias de la Diputación a ellas.

– Se efectuará un informe sobre la utilización de las medidas de conciliación existentes por parte de los empleados varones.

– Se estudiará la posibilidad de favorecer el disfrute de medidas de conciliación o permisos parentales por los varones.

– Se valorará el aumento de la ayuda económica para uso de guarderías y su ampliación a los contratos de atención a menores.

– Se aumentarán los cursos no presenciales para favorecer la formación de aquel personal con dificultades de conciliación de la vida personal y laboral.

– Se adoptarán medidas para la adaptación, cambio o movilidad en el puesto de trabajo para las gestantes, personal en periodo de lactancia o en situación de riesgo de embarazo, intentando no menoscabar los derechos de las empleadas asignándoles funciones inferiores a su categoría profesional.

– Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que los servicios y puestos lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral, al personal con responsabilidades familiares.

– Se estudiará la posibilidad de teletrabajo en determinados puestos y unidades, a fin de implantar progresivamente, lo antes posible, esta opción.

– Se favorecerá, en la medida de lo posible, la acumulación de jornada en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiar.

– Se impulsarán las sustituciones del personal con reducción por cuidado de hijos o familiar que superen el tercio de jornada ordinaria.

– Se impulsarán las medidas de conciliación que prevea la legislación de aplicación, sin que su disfrute suponga, en ningún caso, para el personal de la Diputación que las utilice, merma de posibilidades en la provisión de puestos ni otros derechos.



4.2.4. Prevención del acoso y la violencia de género en el trabajo.

Objetivo: Prevenir y/o, en su caso, eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo.

Actuaciones:

– Se efectuará una labor de seguimiento de la implantación de las medidas preventivas incluidas en los protocolos de violencia en el trabajo y prevención del acoso, así como sus previsiones de formación y sensibilización.

– Se brindará apoyo, adoptando si fuera necesario medidas excepcionales, a cualquier víctima de violencia externa o interna, ofreciéndole los recursos sociales y médicos existentes en la Entidad.

– Se promoverán acciones de rechazo sistemático, por parte de la Corporación y su personal, de cualquier forma o expresión de violencia laboral.

– Se solicitará al Servicio de Prevención ajeno que los estudios de riesgos psicosociales observen, en caso de ser necesario, las estadísticas, estudios y/o medidas diferenciadas por sexos.

4.2.5. La sensibilización y formación en materia de género.

Objetivo: Formar y sensibilizar en igualdad real, así como combatir la violencia de género como muestra extrema de desigualdad, propiciando la creación de una cultura de empresa acorde con el principio de igualdad.

Actuaciones:

– Se elaborarán unas directrices para todos los departamentos a fin de evitar cualquier sexismo verbal en el lenguaje administrativo.

– Se elaborarán unas recomendaciones de inclusión de condiciones especiales en los pliegos de contratación, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con la legislación de contratos del sector público.

– Se elaborarán unas recomendaciones de inclusión en las convocatorias de subvenciones, de una valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

– Se procurará que las estadísticas que se elaboren lleven los datos desagregados por sexos.

– Se propiciará la organización de cursos y seminarios para sensibilizar y elevar los conocimientos de todo el personal en materia de igualdad de género.

– Se organizarán acciones transversales de intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con los principales departamentos implicados.

– Se impulsará una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrado de tareas entre ambos sexos.

– Se procederá a sensibilizar en cuanto al uso de medidas de conciliación por parte de los empleados varones.



– Se fomentará la realización, de cursos de formación en habilidades y tareas en las que se hayan diagnosticado mayores carencias en un determinado género, mujeres u hombres.

– En los cursos de formación destinados al personal directivo se reservará, en su caso, el 50% de las plazas al género que se encuentre subrepresentado.

4.2.6. La comunicación y publicidad.

Objetivo: Divulgar el presente Plan entre todo el personal.

Actuaciones:

– Se divulgará el Plan y su contenido a todo el personal mediante jornadas y folletos, así como a través de los medios telemáticos existentes (intranet, portal del empleado, etc.).

– Se realizarán reuniones de difusión y sensibilización especiales con los responsables de los departamentos y con los representantes de los trabajadores, sobre el contenido del presente Plan.

– Se difundirán periódicamente las medidas que incluye el Plan, entre los representantes de los trabajadores y el resto del personal.

– Se facilitará la comunicación de sugerencias, anónimas si se desean, sobre fomento de la igualdad.

– Se introducirá información sobre iniciativas de igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.

5. AGENTES IMPLICADOS.

1. – Equipo Técnico del Servicio de Personal, quien debe velar por el seguimiento y cumplimiento de lo relativo a la Integración de Igualdad de oportunidades en la Corporación, más concretamente, lo referente a empleo público, selección y formación, promoción profesional, conciliación y prevención de acoso y violencia.

2. – Representación sindical del personal, que procederá a formular propuestas relativas a la identificación de necesidades e intereses de la plantilla de la Corporación, y a fomentar buenas prácticas en relación con la igualdad y contra la violencia de género.

3. – Personal de la Entidad, quienes con sus propuestas llevarán a cabo su participación en el desarrollo de este III Plan.

4. – Comisión de Igualdad.

6. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Para el impulso del presente Plan se formará una Comisión Mixta, integrada por dos representantes elegidos por la parte sindical de la Mesa General de Negociación, y dos representantes de la Administración elegidos por la Presidencia, designándose los correspondientes suplentes. Los miembros elegidos designarán quién de ellos efectuará las funciones de Secretario a todos los efectos.



Dicha Comisión será el órgano encargado de recopilar los datos e información existentes a fin de poder conocer el diagnóstico de la situación real existente, los logros conseguidos en los anteriores Planes Provinciales, las carencias detectadas y necesidades, con el fin de poder identificar a la vista de los datos obtenidos, en qué y en dónde es preciso realizar mayor hincapié dentro de los objetivos y medidas propuestas por el Plan.

Para ello, se realizará en el primer semestre del año un informe inicial de diagnóstico de la situación que contenga una propuesta de cronograma de actuación, que deberá aprobar o modificar la Comisión de Régimen Interior, en función de las necesidades detectadas, con un plan de choque inicial para el primer año de vigencia y un plan para las otras dos anualidades, que incluirá indicadores cuantitativos y cualitativos de la situación.

Los miembros de la Comisión por la parte sindical renovarán o confirmarán su pertenencia a ella cada cuatro años, con ocasión de las siguientes elecciones sindicales.

La Comisión se reunirá, en el primer año al menos una vez cada tres meses, y en años posteriores al menos una vez cada seis meses, con el fin de diseñar nuevas medidas si fueran necesarias, valorar la puesta en marcha de las actuaciones existentes, y evaluar las posibles incidencias que surjan. Asimismo, se convocará, a petición de cualquiera de sus miembros, con ocasión de la existencia de una denuncia formal de un supuesto inequidad de género, en un plazo máximo de un mes.

Anualmente la Comisión deberá elaborar un informe de seguimiento del Plan, que contendrá el análisis y los principales resultados de la ejecución del Plan. Dicho informe se trasladará al Servicio de Personal a fin de elaborar la evaluación que se desarrolla a continuación.

Asimismo, la Comisión elevará al órgano competente en la Entidad, aquellas propuestas de valoración sobre asuntos en materia de igualdad.

7. EVALUACIÓN.

Una vez finalice su vigencia, el Plan a los efectos de la realización de uno nuevo, se procederá a realizar una evaluación desde el Servicio de Personal, contando con el informe de seguimiento elaborado por la Comisión, que será presentada ante los sindicatos en Mesa de Negociación.

Para la evaluación se establecen los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, analizando las dificultades y obstáculos encontrados para su consecución.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- La inclusión de medidas específicas para determinadas áreas, sectores o puestos.
- Reflexionar sobre la conveniencia de cambios en el Plan, en función de la identificación de nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Corporación y externamente de acuerdo con el compromiso adquirido.

En Burgos, a 6 de abril de 2018.

El Secretario General,
José Luis M.^a González de Miguel