

I PLAN DE IGUALDAD

—
AYUNTAMIENTO
DE PALENCIA



Ayuntamiento
de Palencia



Concejalía de
Mujer

II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA



Ayuntamiento
de Palencia



Concejalía de
Mujer

I PLAN DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

2018 – 2022

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
3.	MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO	6
4.	METODOLOGÍA, ÁREAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS GENERALES.....	16
4.1.	Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad.....	16
4.2.	Objetivos generales del Plan de Igualdad	17
4.3.	Metodología y Áreas de trabajo.....	19
1.	ÁREA DE CULTURA DE LA INSTITUCIÓN	19
2.	ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	21
3.	ÁREA DE PROMOCIÓN.....	28
4.	ÁREA DE FORMACIÓN	32
5.	ÁREA DE RETRIBUCIONES	37
6.	ÁREA DE CONCILIACIÓN	39
7.	ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	42
8.	ÁREA DE COMUNICACIONES.....	44
9.	ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	46
10.	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	49
4.4.	Seguimiento y Evaluación.....	51
4.5.	Medios para la puesta en marcha.....	53
5.	FIRMA Y ADQUISICION DE COMPROMISO.....	54
6.	ANEXOS	55
	ANEXO I. DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA	56
	ANEXO II. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA	97

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Palencia, en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad y desde su compromiso firme con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en esta Administración, elabora su I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basado en la evaluación de las acciones efectuadas en el periodo 2014-2016 y el Diagnóstico de situación de igualdad realizado en el año 2018.

En el proceso de elaboración del I Plan participan el personal político y técnico de todas las áreas del Ayuntamiento, la representación social formada por las secciones sindicales de UGT, CSIF, CCOO, USO, SPPMCYL y SPB, y las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Palencia.

Según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), **el principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático.**

La LOIEMH establece las siguientes claves para hacer efectivo el principio de igualdad:

- Aspectos vinculados a la normativa laboral y a la protección social.
- Medidas de igualdad y planes de igualdad en las empresas, así como su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En este sentido, el Ayuntamiento de Palencia en el marco del presente Plan se compromete a:

- Declarar su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política de personal, en todos los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y el equilibrio de la vida personal y profesional. Aplicamos el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

- Establecer sistemas de seguimiento con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Palencia y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.
- Garantizar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional del personal al servicio de esta Administración.
- Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia, que tendrá una vigencia de 4 años desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia (BOP), se caracteriza por:

- Tener en cuenta los documentos legislativos y políticos europeos, nacionales, estatales y regionales vigentes actualmente, y los ejes estratégicos que en ellos se definen.
- Estar alineado con las líneas de trabajo del Ayuntamiento de Palencia para la presente legislatura, así como con el nuevo modelo de gestión municipal, que busca implantar un modelo basado en la transversalidad y en el trabajo fundamentado en la colaboración y la coordinación de las diferentes áreas municipales para que las intervenciones sean más eficaces y eficientes.
- Desarrollarse teniendo en cuenta la organización interna del Ayuntamiento y las áreas de intervención municipal existentes para que el Plan de Igualdad sea más operativo y visualice de forma práctica las responsabilidades que corresponde a cada persona implicada en las diferentes fases del mismo: planificación, implementación y seguimiento/evaluación.
- Establecer objetivos y acciones basados en el diagnóstico de situación de la igualdad en esta administración y en las competencias y capacidades de actuación reales en el Ayuntamiento.
- Plantear objetivos, tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración, como de carácter social, para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres. Las acciones del presente Plan son propuestas que se deberán definir cuando se planifiquen los diferentes planes operativos para el período de vigencia del mismo.

2. MARCO CONCEPTUAL

La **Ley 1/2003, de 3 marzo 2003 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** recoge que el desarrollo de los Planes de Igualdad vendrá marcado por dos principios de carácter complementario: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género o mainstreaming, que son las que se tienen en cuenta a la hora de diseñar las acciones que conforman este I Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Palencia.

A continuación se presentan algunas de las definiciones establecidas por la citada Ley:

Se entiende por **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Y por **ACCIONES POSITIVAS** las medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida municipal.

Estas estrategias no sólo son compatibles entre sí, sino que, esgrimidas conjuntamente, producen un efecto sumativo que contribuye a lograr los objetivos de la igualdad.

Otros conceptos que figuran en la base de este Plan se muestran a continuación y son parte de los Principios Generales que establecen las diferentes normativas en materia de igualdad:

1. ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO: que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico, y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

2. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA SEGÚN SEXO: cuando los dos sexos están representados al menos al 40%, acercándose lo más posible a la paridad entre ambos sexos.

3. DISCRIMINACIÓN DIRECTA: cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo, la maternidad o la lactancia.

4. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

5. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

6. 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.

7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: se entiende como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

8. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

9. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR: se refiere a la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la remuneración a abonar y siempre en aplicación a la legislación vigente aplicable a los trabajadores y trabajadoras.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Isabel', a large stylized signature, a signature with 'S.B.P' written below it, a signature with 'Cristina N. Gómez' written below it, a signature with 'PSE' written below it, a signature with 'Rosa Sánchez' and 'U.S.O.' written below it, and a signature with '1. Jesús' and 'UGT' written below it. In the center, there is a blue oval stamp with the number '5' inside.

3. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO

El I Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Palencia que se presenta a continuación se ha elaborado a partir de las directrices, información y metodología marcadas en los siguientes documentos de referencia.

El reglamento que rige la Comisión de Igualdad, redactado en septiembre de 2016, se adjunta al presente Plan de Igualdad como Anexo II.

- **MARCO NORMATIVO**

Documentos legislativos

- **Legislación Internacional.**
- **Constitución Española de 1978.**
- 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.**
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- **Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, aprobado por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre.
- Ley 1/2003, de 3 marzo 2003, de **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.**
- **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género (2013-2018).**
- **Agenda para la Igualdad de Género 2020.**

Legislación internacional:

A nivel internacional, a través de las NACIONES UNIDAS (ONU), se reconoce el principio de igualdad en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1984.

Desde 1975, las Naciones Unidas han organizado **cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer**, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género.

La igualdad también ha constituido uno de los principios fundamentales de la **Constitución de la Unión Europea**, y así queda reflejado en el **Tratado de Ámsterdam (1999)** donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

La última publicación de referencia de la Unión Europea es el **Compromiso Estratégico para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2016-2019**, en el que la Comisión Europea reafirma su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Centra su política en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

- o aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
- o reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- o promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- o combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- o promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Legislación nacional:

La Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2).

Desarrollando esta obligación se ha aprobado la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

Al amparo de la Constitución (artículos 9.2 y 14) se hace competente al Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todas las personas, al tiempo que el artículo 21.2. de la LOIEMH señala que

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CSIF
Carilisa

[Handwritten signature]
U.S.O

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

"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". Así, la Ley 3/2007, remite a las competencias propias de las Administraciones locales, atribuidas de forma general en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** se ratifica la necesidad de fortalecer la lucha por la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y de modificar los estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

El marco normativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres reconoce a ambos los mismos derechos. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

En la Exposición de Motivos de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se expresa que:

"La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo".

En el marco de esta competencia, se han realizado importantes avances normativos que constituyen el impulso necesario en el desarrollo de acciones positivas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

En este sentido se aprueba el **Estatuto de los Trabajadores** mediante el **Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre**, en el que se recoge en el artículo 4.2. que los trabajadores/as tienen derecho: "c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados,

por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de lengua, dentro del Estado español" En la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho: "e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

En esta misma línea, 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**, contempla en su artículo 82 la movilidad por razón de violencia de género, en el artículo 89.4 la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.5 la excedencia para la víctima de violencia de género. Asimismo, la disposición adicional séptima, apartado segundo, expresa taxativamente: "las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

Legislación autonómica:

El nuevo **Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, cuya reforma ha sido aprobado por Ley **Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre**, dispone en su art.8.2. que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones de libertad e igualdad de los individuos. Además en su art. 14, exige a estos poderes la adopción de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico y laboral.

Respecto a Castilla y León, la **Ley 1/2003, de 3 marzo 2003. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León** es el máximo referente en materia de políticas de igualdad en la región.

Dicha Ley, regula el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad real de la mujer. Posteriormente, la **Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León**, pretende ser un instrumento efectivo para erradicar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización en la sociedad, articulando los mecanismos necesarios para prestar una atención integral a las víctimas. Uno de los aspectos más relevantes de esta ley es que recoge en el artículo 2, en el concepto y formas de violencia de género, el acoso sexual y el acoso laboral por razón de género, en los apartados g) y h), respectivamente.

Como precedente de esta ley autonómica debemos citar la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

la Violencia de Género, norma estatal que abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula. La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

Se han ido elaborando otras leyes para ir incorporando la perspectiva de género, ejemplo de ello es la Ley 1/2011 de 1 de marzo de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León, que es un instrumento jurídico para incorporar la perspectiva de género en las leyes, disposiciones administrativas de carácter general y planes de especial relevancia económica y social.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León ha venido aprobando y ejecutando Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Planes Contra la Violencia de Género, como instrumentos que permiten diseñar el camino a seguir en la consecución de estos objetivos.

Para dar continuidad a los citados planes, se crea el **Plan Autonómico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género (2013-2018)**, aprobado mediante el acuerdo 35/2013 de 16 de mayo y publicado en el BOCYL Nº 94 el 20 de mayo de 2013. Este Plan se fundamenta en dos grandes objetivos de carácter general, que son:

- Conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad en la sociedad de Castilla y León.
- Prevenir y erradicar la violencia de género en Castilla y León en todos los ámbitos de la sociedad y de la vida.

Y se determinan seis áreas de intervención, los objetivos a alcanzar en cada una de ellas y las medidas a desarrollar para su consecución.

Concretamente, dentro del AREA 4: ECONOMIA Y EMPLEO se fijan los siguientes objetivos:

- ❖ **Objetivo estratégico:** Promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la permanencia y promoción en el trabajo, con especial atención a las mujeres con mayores dificultades de inserción.
 - **Objetivo operativo 1:** Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
 - **Objetivo operativo 2:** Favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

- Objetivo operativo 3: Apoyar y facilitar el acceso al empleo de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad
- Objetivo operativo 4: Prevenir los riesgos laborales desde la perspectiva de género

La última planificación en esta materia es la **Agenda para la Igualdad de Género 2020**, que establece el marco de intervención de la Junta de Castilla y León y la planificación de sus políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para los próximos años.

Destacamos en el **ÁREA 2: EMPRESA, EMPLEO Y TECNOLOGÍA**, los objetivos que se exponen a continuación:

- ❖ **Objetivo general 2.1: Favorecer el acceso al empleo y la promoción laboral en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y apoyar las iniciativas empresariales que lo fomenten.**
 - **Objetivo específico 2.1.1:** Integrar la perspectiva de género en el ámbito laboral y promover la realización de actuaciones de sensibilización en materia de igualdad de género en el ámbito empresarial.
 - **Objetivo específico 2.1.4:** Favorecer el acceso de las mujeres a empleos de sectores masculinizados para contribuir a la ruptura de la segregación ocupacional de mujeres y hombres.
 - **Objetivo específico 2.1.6:** Incentivar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

[Handwritten signatures and initials]
S.B.T.

[Handwritten signature]
CSIF
Carolina N. Briceo

[Handwritten signature]
Rosa Fandi
U.S.O.

[Handwritten signature]
Idoia
UGT

- **MARCO TÉCNICO**

ACUERDO - CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

En el Acuerdo – Convenio vigente del Ayuntamiento de Palencia, queda reflejado en todo momento la no discriminación en materia de Igualdad y por razón de sexo, desde la selección, provisión y promoción del personal del Ayuntamiento de Palencia, como en sus derechos y obligaciones, laborales y retributivas.

Los preceptos fundamentales de la Función Pública contemplan la igualdad como uno de los criterios por los que se rige toda materia relacionada con el personal de la administración.

PRINCIPIOS RECTORES

En este sentido, el Ayuntamiento de Palencia es sensible con el trato igualitario entre los miembros de la corporación, las trabajadoras y trabajadores de esta administración y las ciudadanas y ciudadanos a quienes se prestan servicios municipales.

El Acuerdo – Convenio Colectivo debe ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujeres y hombres.

SISTEMAS SELECTIVOS

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este acuerdo. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujeres y hombres. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad y a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A tal objeto el Ayuntamiento de Palencia promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios/as de carrera y personal laboral fijo de plantilla, en los términos que se determinan en el Acuerdo - Convenio Colectivo.

El sistema de promoción interna se realizará mediante oposición o concurso-oposición, salvo en el Servicio de Policía Local y Bomberos, dispuesto en la reglamentación específica, con sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

DERECHOS INDIVIDUALES

A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Los/as empleados/as públicos/as deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: *objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres*, que inspiran el Código de Conducta de los/as empleados/as públicos/as.

JORNADA LABORAL

En virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo a hijos o hijas en período de escolarización obligatoria o a personas dependientes se les adaptará la jornada laboral a sus necesidades, previa solicitud del trabajador o trabajadora, justificación mediante la documentación oportuna y siempre que la jornada propuesta por el trabajador o trabajadora resulte acorde a las necesidades del servicio y las funciones a desarrollar por el propio trabajador o trabajadora.

DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE COMPETENCIAS

La Representación Social, tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Ayuntamiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Así mismo, la Representación Social tendrá derecho a ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los artículos 43. B) y 46. B) del Acuerdo Convenio del Ayuntamiento de Palencia establecen lo siguiente:

PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS. DERECHO DE LACTANCIA PARA EL PADRE:

La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, es una Ley que tiene por objeto la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de Junio, sobre el permiso paternal, estableciéndose los criterios para interpretar el Estatuto Básico del Empleado Público, según Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio.

La lactancia debe considerarse como un tiempo de cuidado en favor del hijo y por lo tanto, una medida conciliadora de la vida familiar y laboral. Es decir, no es vinculante que la mujer trabaje o no trabaje, o que como en el caso del

permiso de paternidad, este queda vinculado a que la madre no lo haya solicitado o a que pueda ser compartido.

En el caso del permiso de acumulación por lactancia, el varón de manera paralela, puede ejercer su condición de padre corresponsable. Este derecho no tiene por qué estar vinculado a que la madre lo disfrute o ha de ser compartido, o se acoja a alguna otra modalidad contemplada por la Ley.



I. Iglesias
S.B.P.


CSIF.
Carolina N. Jauer



Rosa Linder
U.S.O.
J. Jesús H.
UGT

4. METODOLOGÍA, ÁREAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS GENERALES

4.1. Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

ÁMBITO PERSONAL:

- ❖ El presente Plan de Igualdad, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todas las personas que presten sus servicios retribuidos en el Ayuntamiento de Palencia.

ÁMBITO TERRITORIAL:

- ❖ El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Palencia, con centro administrativo en el Edificio de Agustinas Canónigas, sito en Calle Mayor número 7 de Palencia.

ÁMBITO TEMPORAL:

- ❖ El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia (BOP), manteniendo su vigencia durante los próximos 4 años.
- ❖ Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión extraordinaria, con un preaviso siempre de quince días anterior a la fecha de la reunión.
- ❖ Por tanto, las partes convienen un seguimiento semestral de dicho plan hasta su vencimiento, con el fin de verificar que las propuestas están siendo implantadas.

4.2. Objetivos generales del Plan de Igualdad

Los objetivos del Plan de Igualdad desarrollado en el Ayuntamiento de Palencia son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro del Ayuntamiento de Palencia, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión del Área de Personal.
- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- Implantar prácticas de empleo que faciliten la igualdad de oportunidades laborales, especialmente, en aquellos puestos y ocupaciones en las que se den diferencias sustanciales a favor de uno u otro sexo.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Palencia, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones para que tanto mujeres como hombres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la corporación municipal.
- Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la corporación municipal.
- Proteger a las víctimas de violencia de género y garantizar los derechos reconocidos por Ley, a través de medidas y procedimientos ágiles que faciliten su ejecución.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia se compone de:

- Valores cuantitativos según el estudio realizado por la Agente de Igualdad sobre los datos facilitados de la plantilla de personal y recogidos en el presente Plan de Igualdad (Anexo I).
- Conductas que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa en modernización con la situación actual de la sociedad y las necesidades existentes en materia de Igualdad en el ámbito laboral, que son la causa principal de la elaboración de un Código de Conducta en el Ayuntamiento de Palencia.
- Acciones de igualdad para conseguir los objetivos marcados, que eviten cualquier posible discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa o indirecta.
- Las acciones que se recogen en este I Plan de Igualdad, constituyen avances en la Igualdad de Oportunidades que se hará efectivo con el desarrollo de las mismas y con el mantenimiento del espíritu vivo del proyecto, estableciéndolo como práctica habitual en el Ayuntamiento de Palencia.

4.3. Metodología y Áreas de trabajo

En éste sentido se ha de tener en cuenta la siguiente estructura en el Ayuntamiento de Palencia en materia de personal e igualdad entre hombres y mujeres:

1. ÁREA DE CULTURA DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo 1

Transversalizar la igualdad de género.

Medida 1.1.1

- **Incluir la variable sexo en documentos administrativos, formularios, solicitudes, impresos, encuestas, estudios o estadísticas que se realicen.**

Indicadores

- Número y porcentaje de impresos o solicitudes transformadas.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 1.1.2.

- **Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de datos desagregados por sexo, en materia retributiva, de conciliación, de salud y de formación....**

Indicadores

- Número y porcentaje de sistemas y programas informáticos adaptados.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 1.1.3.

- **Utilizar lenguaje inclusivo en todas las áreas de trabajo.**

Indicadores

- Número y porcentaje de ofertas publicadas con aplicación del lenguaje no sexista.
- Número y porcentaje de escritos redactados y modificados en cada Área.
- Número y porcentaje de modificaciones realizadas.
- Número y porcentaje de contenidos revisados.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.

2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1

Promover procesos de selección en igualdad que eviten la segregación horizontal y vertical, así como la utilización de lenguaje sexista.

Medida 2.1.1

- **Analizar y gestionar las ayudas de las Administraciones Públicas para la contratación de personas en categorías profesionales en las que éstas se encuentran subrepresentadas.**

Indicadores

- Número de ayudas para la contratación, por sexos.
- Número y porcentaje de personas en profesiones en las que éstas se encuentren subrepresentadas.
- Departamentos a los que se adjudican estas ayudas para la contratación.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Desde la entrada en vigor el Plan de Igualdad.

Medida 2.1.2

- **Potenciar la participación de mujeres en Tribunales y Comisiones de Valoración.**

Indicadores

- Número y porcentaje de mujeres y de hombres participantes.
- Número de mujeres integradas en estos Órganos.
- Número de Tribunales constituidos.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 2.1.3

- **Analizar y comparar los puestos de responsabilidad que están ocupados por mujeres y los ocupados por hombres, para identificar los procedimientos que deben ser revisados para evitar discriminaciones.**

Indicadores

- Número y porcentaje de puestos ocupados por hombres y por mujeres.
- Seguimiento de los diferentes puestos de trabajo.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Durante el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 2.1.4

- **Utilizar un lenguaje no sexista en las denominaciones y definición de los puestos de trabajo de la plantilla municipal, requisitos y titulaciones.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de puestos, requisitos y titulaciones revisadas y corregidas.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 2.1.5

- **Priorizar a las mujeres en situación de vulnerabilidad para la incorporación a los programas de empleo.**

Indicadores

- Número y porcentaje de mujeres en situación de vulnerabilidad incorporadas a los Programas de Empleo.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios y de Sección.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 2.1.6

- **Añadir en todas las convocatorias de empleo el compromiso del Ayuntamiento de cumplir con el artículo 14 de la Constitución, garante del principio de no discriminación.**

Indicadores

- Número y características de las convocatorias publicadas.
- Número de convocatorias con compromiso de igualdad.

Personas responsables

- Área de Personal.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S.B.T.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Plazo de ejecución

- Desde la primera oferta. Permanente.

Medida 2.1.7

- **Adoptar acciones positivas hacia el sexo menos representado en los procesos de acceso para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada.**

Indicadores

- Número y características de las ofertas publicadas.
- Número y porcentaje de medidas de acción positiva adoptadas para el acceso al empleo.

Objetivo 2

Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino y la vigilancia del principio de igualdad.

Medida 2.2.1

- **Elaborar un protocolo de creación y funcionamiento de los Tribunales de Selección, que incorpore la garantía de presencia equilibrada y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.**

Indicadores

- Número y porcentaje de Tribunales creados.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que forman parte de cada Tribunal.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 2.2.2

- **Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Tribunales y Órganos de Selección.**

Indicadores

- Número y porcentaje de Tribunales constituidos.
- Número y porcentaje de Órganos de Selección constituidos.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres por Tribunal y Órgano.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Objetivo 3

Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección.

Medida 2.3.1

- **Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos en los que se detecte un impacto negativo de género, garantizando la no discriminación por razón de sexo.**

Indicadores

- Número y porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total.
- Número, porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo.
- Número, porcentaje y características de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos

Personas responsables

- Área de Personal.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
S.B.P.

[Handwritten signature]
CSIF
Carolina M. Pinares

[Handwritten signature]
P.D.C.

[Handwritten signature]
D. J. J. J.
U.S.O.

[Handwritten signature]
García

[Handwritten signature]
L. J. J. J.
U.G.T.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivo 4

Valorar los conocimientos sobre igualdad en las pruebas de acceso al empleo público.

Medida 2.4.1

- **Especificar en el catálogo de puestos de trabajo cuáles requieren de conocimientos específicos en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de los puestos en los que se requieren conocimientos específicos en materia de igualdad de oportunidades.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medidas 2.4.2

- **Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos temas específicos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad**

Indicadores

- Número y porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad.
- Número, porcentaje y características de los contenidos incorporados, según nivel.

- Número, porcentaje y características de las preguntas introducidas en las pruebas, según nivel.
- Número y porcentaje de aspirantes, desagregado por sexo, que superan las preguntas sobre estos contenidos, por nivel.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]
D. [illegible]
C. [illegible]

S.B.T

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carmela N. [illegible]
CSIF

[Handwritten signature]
[illegible]

[Handwritten signature]
U.S.O.

[Handwritten signature]
UGT

3. ÁREA DE PROMOCIÓN

Objetivo 1.

Promover la igualdad en el acceso al empleo público y en la promoción y carrera vertical de las mujeres, fomentando la paridad.

Medida 3.1.1

- **Revisar los sistemas de promoción, concursos/convocatorias del convenio colectivo para el personal laboral y del Acuerdo de funcionarios para que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades y establecer procedimientos de promoción con criterios objetivos.**

Indicadores

- Número y porcentaje de sistemas de promoción revisados, concursos y convocatorias revisadas, de todo el personal al servicio de esta Administración.
- Criterios tenidos en cuenta para la realización de la promoción.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres que han participado en la elaboración y revisión de los criterios.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Antes de la negociación del Convenio.

Medida 3.1.2

- **Adoptar acciones positivas hacia el sexo menos representado en los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada.**

Indicadores

- Número y porcentaje de medidas de acción positiva adoptadas para la promoción interna.
- Número y porcentaje de promociones realizadas en base a dicha medida de acción positiva hombre/mujer.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 3.1.3

- **Difundir las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar a ellos.**

Indicadores

- Número y porcentaje de ofertas difundidas.
- Número y porcentaje de puestos masculinizados ofertados.
- Número y porcentaje de puestos feminizados ofertados.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 3.1.4

- **Elaborar publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes.**

Indicadores

- Formas de publicidad utilizadas.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 3.1.5

- **Velar por la existencia de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los convenios y programas de empleo que se suscriban.**

Indicadores

- Número y porcentaje de programas y convenios suscritos.
- Número y porcentaje de representación de hombres y mujeres.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Participación de la RLT.

Plazo de ejecución

- Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.

Medida 3.1.6

- **Acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentran subrepresentadas.**

Indicadores

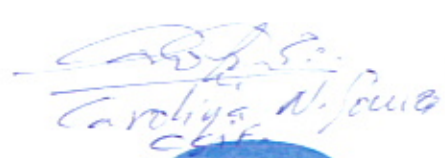
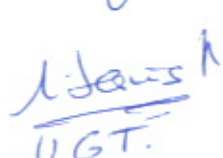
- Número, porcentaje y características de las acciones elaboradas.
- Número y porcentaje de promociones de hombres y mujeres realizadas.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

 
    
 
31

4. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1

Introducir formación específica para el personal al servicio del Ayuntamiento en materia de Igualdad.

Medida 4.1.1

- **Incluir, de forma obligatoria, en el Plan de Formación continua, un módulo de igualdad de, al menos, un 10% del total del curso.**

Indicadores

- Número y porcentaje de cursos en los que se ha introducido el módulo de Igualdad.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada curso.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 4.1.2

- **Poner en marcha, de manera periódica, acciones formativas para la utilización de un lenguaje no sexista por parte de todo el personal del Ayuntamiento.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de acciones formativas sobre lenguaje no sexista realizadas
- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada curso.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.3

- **Realizar acciones formativas dirigidas a la sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de acciones formativas sobre corresponsabilidad realizadas.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada curso.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.4

- **Poner en marcha acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo realizadas.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada curso.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

S.B.P.
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carolina N. Juan
CSIF

[Handwritten signature]
Rosa Sánchez
USO.

[Handwritten signature]
UGT

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.5

- **Inclusión en el Plan de Formación de módulos transversales de igualdad.**

Indicadores

- Número y porcentaje de cursos o acciones formativas en los que se hayan incluido módulos transversales de igualdad.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres participantes en cada curso.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.6

- **Realizar talleres de Sensibilización y Formación orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Policía Local.**

Indicadores

- Número de talleres realizados.
- Número y porcentaje de asistentes hombres y mujeres participantes en los talleres.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.7

- **Realizar talleres de Sensibilización y Formación orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Unidad de Bomberos.**

Indicadores

- Número de talleres realizados.
- Número y porcentaje de asistentes hombres y mujeres participantes en los talleres.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.8

- **Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los cursos que se oferten.**

Indicadores

- Número y características de los cursos ofertados.

Personas responsables

- Área de Régimen Interior.

Plazo de ejecución

- A lo largo del año.

Medida 4.1.9

- **Realizar campañas de sensibilización para promover la negociación de planes de igualdad en las empresas dependientes del Ayuntamiento.**

Indicadores

- Número y características de las campañas realizadas.
- Empresas en las que han sido realizadas.
Empresas dependientes del Ayuntamiento que tengan Plan de Igualdad o medidas de igualdad.

Personas responsables

- Concejalía de la Mujer.
- Representantes sindicales.

Plazo de ejecución

- Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Consideramos importante señalar que en la Administración, y en concreto en el Ayuntamiento de Palencia, el sistema retributivo es totalmente igualitario. Los salarios de las personas trabajadoras en esta institución están determinados de acuerdo a la normativa vigente, adecuándose al puesto y categoría laboral, sin que se produzca ninguna diferencia por razón de sexo e independientemente de que el puesto de trabajo sea ocupado por un hombre o por una mujer.

Objetivo 1.

Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.

Medida 5.1.1

- **Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, al objeto de reducir las diferencias existentes entre puestos de trabajo.**

Indicadores

- Comparativa de retribuciones según tablas salariales.
- Análisis de la retribución salarial del personal que trabaja para el Ayuntamiento, desagregado por sexo, categorías profesionales, pluses y complementos.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Participación de la RLT.

Plazo de ejecución

- Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carolina N. Suarez
CSIF

[Handwritten signature]
USO.

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
P. B. T.

Medida 5.1.2

- **Revisar la regulación de los complementos y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación que reduzcan la brecha salarial.**

Indicadores

- Número y porcentaje de complementos y conceptos salariales revisados.
- Criterios de asignación elaborados que reduzcan la brecha salarial.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Participación de la RLT.

Plazo de ejecución

- Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad y antes de las negociaciones colectivas que se efectúen a efecto de establecer los complementos..

6. ÁREA DE CONCILIACIÓN

Objetivo 1.

Promover la corresponsabilidad para una efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar entre hombres y mujeres.

Medida 6.1.1

- **Estudiar las medidas de conciliación existentes y su uso por parte de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, de forma que permita elaborar propuestas de mejora para una mejor adaptación a las necesidades del personal, con el objetivo de promover la corresponsabilidad.**

Indicadores

- Estudio de conciliación realizado y sus propuestas de mejora.
- Número y porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan los distintos permisos y licencias de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicios.
- Concejalía de la Mujer.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 6.1.2

- **Incorporar en las acciones formativas sobre igualdad contenidos de sensibilización sobre la corresponsabilidad en los cuidados y tareas domésticas.**

Indicadores

- Número y porcentaje de acciones informativas realizadas.
- Número y porcentaje de hombres y mujeres que han recibido la información.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Objetivo 2.

Difundir, sensibilizar y ampliar la red de recursos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medida 6.2.1

- **Elaboración de un manual, con la normativa actualizada y accesible sobre medidas de conciliación, horarios, permisos, así como requisitos, condiciones y sus consecuencias en cotizaciones, jubilaciones, etc...**

Indicadores

- Manual elaborado.
- Número y porcentaje de ejemplares distribuidos entre el personal.
- Número y porcentaje de consultas realizadas por las personas trabajadoras en el Ayuntamiento tras la difusión del manual.

Personas responsables

- Área de Personal.

Plazo de ejecución

- Permanente, con motivo de mantener actualizada la información.

Medida 6.2.2

- Consolidar los derechos de conciliación actuales, para todo el personal al servicio de esta Administración, que permitan la flexibilización y modificación de horarios, jornadas, permisos que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Indicadores

- Número y porcentaje de derechos de conciliación que permiten la flexibilización y modificación de horarios y jornadas.

Personas responsables

- Área de Personal.

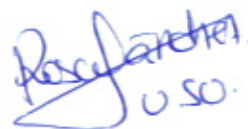
Plazo de ejecución

- Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.

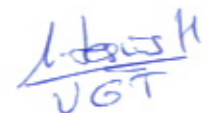

Isabel
CCOP
S.B.P.



Carolina N. Sosa
CSIF.


Rosafiorina
U.S.O.


PSOC


UGT


Gómez

7. ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo 1.

Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Medida 7.1.1

- **Impartir cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, dirigidos a las personas responsables de acometer esta tarea, sea servicio interno o externo.**

Indicadores

- Número y porcentaje de cursos de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género impartidos.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres que han recibido los cursos.

Personas responsables

- Área de Régimen Interior.
- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicio.

Plazo de ejecución

- Permanente.

Medida 7.1.2

- **Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género**

Indicadores

- Análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, especificando los posibles riesgos para hombres y para mujeres

- Informe sobre Prevención de Riesgos Laborales, con estudio de género.
- Número y porcentaje de accidentes o lesiones, desagregados por sexo.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Jefaturas de Servicio.

Plazo de ejecución

- Permanente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Carolina N. Jauor
CSIF

[Handwritten signature]
UGO

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

8. ÁREA DE COMUNICACIONES

Objetivo 1.

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad de oportunidades.

Medida 8.1.1

- **Organizar sesiones informativas dirigidas al conjunto del personal del Ayuntamiento en las que se expliquen el por qué y los objetivos del Plan de Igualdad.**

Indicadores

- Número de sesiones informativas.
- Número y porcentaje de hombres y de mujeres asistentes.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.
- Jefaturas de Servicio.
- Concejalía de la Mujer.

Plazo de ejecución

- Desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 8.1.2

- **Formar a las distintas jefaturas sobre las disposiciones legales pertinentes, así como para la organización y puesta en práctica de las medidas.**

Indicadores

- Número de sesiones informativas.

- Número y porcentaje de hombres y de mujeres asistentes.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.
- Concejalía de la Mujer.

Plazo de ejecución

- Desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 8.1.3

- **Realizar una campaña de publicidad y difusión del Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Palencia, mediante trípticos, tabloneros informativos, página web, Intranet...**

Indicadores

- Número de trípticos editados y repartidos.
- Medios en los que se ha publicitado.
- Número de centros de trabajo en los que se ha difundido.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.
- Jefaturas de servicio.
- Concejalías.
- Representantes sindicales.

Plazo de ejecución

- Desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including:

- Top left: A large, stylized signature.
- Bottom left: "S.B.P." and a large circular signature.
- Bottom center: "Carolina M. López" and "C.S.F.I."
- Bottom right: "Rafael" and "U.S.O." (underlined), and "M. H." and "UGT" (underlined).
- Far right: A large, complex signature.

9. ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1.

Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la empresa.

Medida 9.1.1

- **Elaboración del protocolo específico para la Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.**

Personas responsables

- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Tres meses desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 9.1.2

- **Difusión del Protocolo Específico para la Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de los canales establecidos para su difusión.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de la Mujer.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 9.1.3

- **Acciones formativas específicas de prevención y sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dirigida a toda la plantilla.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de las acciones formativas de sensibilización realizadas.
- Número y porcentaje de personas que han participado, desagregado por sexo

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de la Mujer.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 9.1.4

- **Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y/o sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de los canales de denuncia establecidos.
- Número y porcentaje de personas que han hecho uso de cada uno de los canales especificados.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de la Mujer.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 9.1.5

- **Formación específica destinada a las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Indicadores

- Número, porcentaje y características de las acciones formativas.
- Número y porcentaje de personas que han participado, desagregado por sexo.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Área de Régimen Interior.
- Concejalía de la Mujer.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

10. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 1.

Colaborar en la protección de las víctimas de violencia de género.

Medida 10.1.1

- **Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, facilitando que cualquier mujer víctima de violencia de género que trabaje en la Corporación Municipal pueda ejercer los derechos recogidos en el Plan de Igualdad.**

Indicadores

- Número y porcentaje de mujeres que se acogen a los derechos.
- Número y porcentaje de derechos solicitados.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de Servicios Sociales.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 10.1.2

- **Realizar y difundir un documento entre toda la plantilla del Ayuntamiento con los derechos en materia de protección a las víctimas de violencia de género que resulte aplicable en la corporación.**

Indicadores

- Documento derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Número, porcentaje y características de las acciones de difusión.
- Número y porcentaje de personas informadas, desagregado por sexo.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de Servicios Sociales.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

Medida 10.1.3

- **Garantizar que todas las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género se ajusten de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas.**

Indicadores

- Número de actuaciones tramitadas en relación con las medidas citadas y plazos en su tramitación.

Personas responsables

- Área de Personal.
- Concejalía de Servicios Sociales.
- Comisión de Igualdad.

Plazo de ejecución

- Permanente, desde la publicación del Plan de Igualdad en el BOP.

4.4. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Ambos permitirán tomar decisiones. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Para ello, la Comisión de Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan.

El propósito del seguimiento es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo, en caso de que sea necesario. Se deberá observar la adecuación entre los resultados que se obtienen y los que se pretendían. Para ello, se realizará un análisis pormenorizado de los indicadores establecidos para cada medida, valorando la adecuación de las actividades a la consecución de los objetivos.

Respecto a la evaluación, tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia, examinando los resultados aportados por los indicadores.
- Analizar el desarrollo del proceso del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:

1. Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados. Se trata de medir el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
2. Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tiempo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su

flexibilidad. Se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.

3. Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres. Se valora el grado de consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.

Para ello se analizarán las acciones realizadas, las que se encuentran en proceso de ejecución y las que no se han llevado a cabo, detallando las actividades concretas desarrolladas, explicando los resultados obtenidos y, en su caso, los motivos por los que no se han consumado o no se han podido iniciar.

Asimismo, se determinará el grado de consecución de los objetivos y se pormenorizarán las causas que han dificultado o impedido su cumplimiento.

4.5. Medios para la puesta en marcha

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Palencia utilizará el personal y los medios propios disponibles, con el gasto presupuestario en cada departamento correspondiente.

Independientemente y además de esto, la Concejalía de la Mujer creará una partida presupuestaria específica en el Área de Servicios Sociales, destinada a la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.

2000/05/15

S.B.D

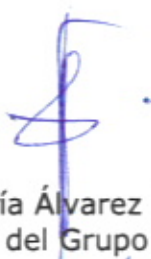
Caroline N. Cunniff
ESIF.

[Handwritten signature]

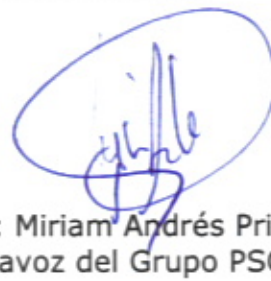
$$\frac{1}{\sqrt{1 - \frac{v^2}{c^2}}}$$

5. FIRMA Y ADQUISICION DE COMPROMISO

GRUPOS POLÍTICOS MUNICIPALES



Fdo: María Álvarez Villalaín
Portavoz del Grupo PP



Fdo: Miriam Andrés Prieto
Portavoz del Grupo PSOE



Fdo: Juan Gascón Sorribas
Portavoz del Grupo Ganemos



Fdo: Juan Pablo Izquierdo Fernández
Portavoz del Grupo Ciudadanos

SECCIONES SINDICALES



S.S. Ayuntamiento Palencia

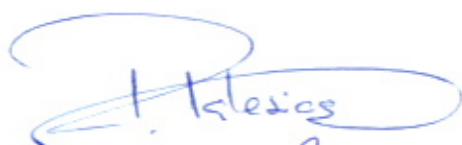
Fdo: M^a Jesús Herguedas Alonso
Responsable Igualdad
Sección Sindical UGT

Central Sindical Independiente y de Funcionarios



Sección Sindical - Exmo. Ayuntamiento

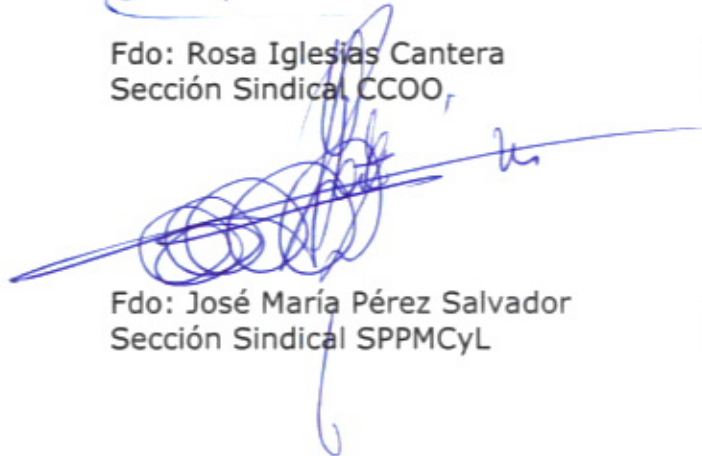
Fdo: Carolina N. Gómez López
Responsable de Igualdad
Sección Sindical de CSIF



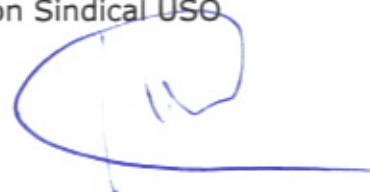
Fdo: Rosa Iglesias Cantera
Sección Sindical CCOO



Fdo: Rosa M^a Sánchez Medrano
Sección Sindical USO



Fdo: José María Pérez Salvador
Sección Sindical SPPMCyL



Fdo: Juan Carlos Cantera Fernández
Sección Sindical SBP



6. ANEXOS

Anexo I:

Diagnóstico de la Estructura del Personal del Ayuntamiento de Palencia

Anexo II:

Reglamento de la Comisión de Igualdad.

ANEXO I

DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

1. INTRODUCCIÓN

Para trabajar en la elaboración de un Plan de Igualdad dirigido al personal del Ayuntamiento de Palencia es necesario conocer la situación real existente, es decir, el grado de implantación de la perspectiva de género que desde la política de personal se lleva a cabo.

A través de la lectura del diagnóstico de la situación se definirán los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir, a fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo Plan de Igualdad responde en particular a una serie de objetivos fundamentales:

- Aplicar una política de transversalidad en materia de género en el Ayuntamiento de Palencia.
- Reducir las desigualdades que pueden persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieren especial protección, como las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las víctimas de violencia de género.

2. JUSTIFICACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la **Asamblea General de las Naciones Unidas** en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La acción del Gobierno en materia de igualdad entre mujeres y hombres se incardina en el marco jurídico proporcionado por las Naciones Unidas, que tras una labor centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presentó un punto de inflexión en la **IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995**. A partir de dicha Conferencia se puso de relieve que el cambio de situación de las mujeres es un objetivo en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se pasó a considerar, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de las políticas gubernamentales. **La Declaración del Milenio, en 2000** supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como **"Objetivos del Milenio"** entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución fue el año 2015.

La igualdad es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999** y del **Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009**, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la**

aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; la Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010/2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011/2020).

En el ordenamiento jurídico interno de España, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, 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 que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Del mismo modo **Castilla y León** cuenta con un amplio catálogo de legislación autonómica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contando con:

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- Ley 13/2010 de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León.
- Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las familias de la comunidad de Castilla y León.
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Plan Autonómico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Castilla y León 2013-2018.
- Acuerdo 36/2017, de 20 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la agenda para la igualdad de género 2020.

2.1 JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

La necesidad de promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es necesaria a día de hoy por diversos motivos.

Los datos estadísticos nos confirman que no existe aún una igualdad real en las condiciones del mercado laboral para mujeres y para hombres, ni en la implicación de mujeres y hombres en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Estadísticas nacionales¹ desvelan datos como:

- Las tasas de paro por nivel de formación alcanzado y sexo (2º trimestre de 2017).

¹ Datos estadísticos obtenidos de:

- INE "Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2017.

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS	MUJERES	HOMBRES
ANALFABETISMO	49,61	34,73
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	36,56	31,74
EDUCACIÓN PRIMARIA	34,00	27,31
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y SIMILAR	27,56	20,96
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA, CON ORIENTACIÓN GENERAL	19,34	14,33
SEGUNDA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ORIENTACIÓN PROFESIONAL (INCLUYE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA NO SUPERIOR)	20,59	14,85
EDUCACIÓN SUPERIOR	11,18	8,09
TOTAL	19,04	15,64

- Datos nacionales de personal al servicio de la administración pública² por sexo:

				% MUJERES /TOTAL	% HOMBRES /TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	160.289	362.123	522.412	30,68%	69,32%
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	107.027	99.679	206.706	51,78%	48,22%
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	13.818	125.065	138.883	9,95%	90,05%
FUERZAS ARMADAS	15.148	105.500	120.648	12,56%	87,44%
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	15.874	8.550	24.424	64,99%	35,01%
ENTES PÚBLICOS	8.422	23.329	31.751	26,53%	73,47%
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES	903.014	404.344	1.307.358	69,07%	30,93%

² Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas 2017. "Boletín estatal del personal al servicio de las administraciones públicas de 1 de enero de 2017".

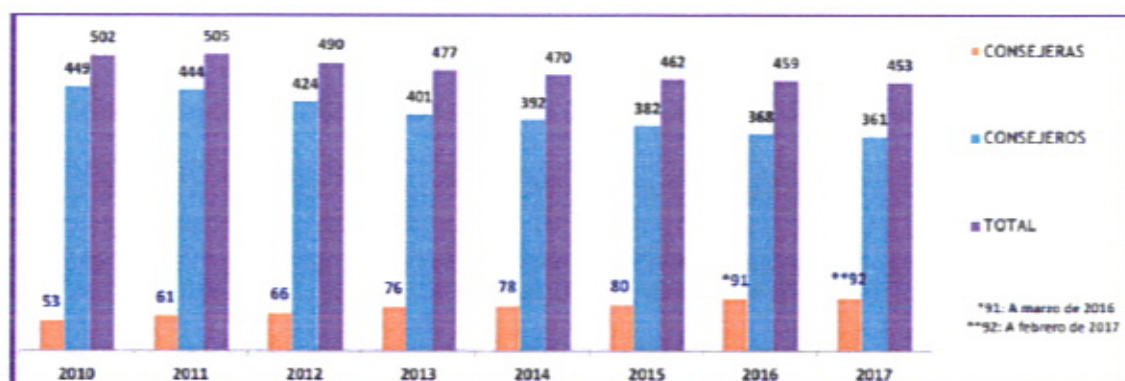
AUTÓNOMAS					
ADMINISTRACIÓN GENERAL	870.307	372.413	1.242.720	70,03%	29,97%
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	28.128	10.787	38.915	72,28%	27,72%
FUERZAS DE SEGURIDAD	4.579	21.144	25.723	17,80%	82,20%
ADMINISTRACIÓN LOCAL	261.184	281.926	543.110	48,09%	51,91%
UNIVERSIDADES	70.608	79.679	150.287	46,98%	53,02%
TOTAL	1.395.095	1.128.072	2.523.167	55,29%	44,71%

- Las tasas³ de actividad paro y ocupación por sexo de la población de 16 a 65 años (2º trimestre de 2017):

	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE PARO	TASA DE EMPLEO
MUJERES	69,93%	19,16%	56,53%
HOMBRES	80,18%	15,76%	67,55%
TOTAL	75,06%	17,34%	62,04%

- El porcentaje de mujeres que ocupaban puestos dentro de los consejos de administración de las empresas que forman parte del IBEX 35 ha ido creciendo paulatinamente desde 2010. El ritmo de crecimiento se ha ralentizado desde 2013 y las tasas de paridad 40-60 que marca la ley están aun muy lejos.

³ INE: Encuesta de Población Activa. Segundo trimestre de 2017.



- En cuanto a las diferencias salariales⁴ por cuestión de género, en salarios por trabajo a tiempo completo, el trabajo por hora de mujeres es de 14.6€/hora, siendo el de hombres de 16.2€/hora.

Estadísticas autonómicas⁵ desvelan:

	ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA		
	ACTIVOS/AS	OCUPADOS/AS	PARADOS/AS
MUJERES	629.053	540.222	88.810
HOMBRES	517.097	424.550	92.547
TOTAL	1.146.150	964.772	181.357

- o En 2016, en Castilla y León, existe un 56% de hombres ocupados frente a un 44% de mujeres.
 - En la provincia de Palencia, 75.455 personas están activas, de las cuales 63.980 personas están ocupadas y 11.475 personas están paradas.
- o En cuanto a la ocupación por tipo de jornada en Castilla y León:

	OCUPACIÓN POR TIPO DE JORNADA	
	COMPLETA	PARCIAL

⁴ EUROSTAT: Salarios y costes laborales.

⁵ Datos estadísticos obtenidos de:

- Mujeres en cifras. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.
- Estadística Castilla y León. Indicadores laborales 2016.

MUJERES	314.624	109.926
HOMBRES	504.868	35.355
TOTAL	819.492	145.281

- En 2016, un 61.6% de hombres frente a un 38.4% de mujeres han estado trabajando a tiempo completo.
- En 2016, un 24.3% de hombres frente a un 75.7% de mujeres han estado ocupados/as a tiempo parcial.
- En 2016, un 39.8% de mujeres inactivas tenían como causa de su situación de inactividad las labores del hogar, frente a un 4.3% de hombres inactivos por la misma causa.

3. ANALISIS DE DATOS

• Destinatarios

La plantilla es el principal agente implicado a la hora de hacer un diagnóstico. Es el punto de partida y el destinatario, en base al cual gira todo el análisis.

No es un grupo homogéneo, por lo que se ha analizado la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más concreta que ha sido posible, en base a los datos que el área de personal, régimen interior y área de salud laboral han aportado⁶.

Se han analizado los años 2014-2015-2016 completos y se ha tomado como referencia en la elaboración de este documento el año 2016.

⁶ Los datos que se han analizado son todos aquellos que a día de hoy recogen las bases de datos del Área de personal del Ayuntamiento de Palencia. La elaboración e implantación de las medidas que conllevará el Plan de Igualdad, puede conllevar mejoras en estas bases de datos y por tanto, futuras mejoras en el tratamiento y seguimiento del Plan de Igualdad.

Se ha tenido en cuenta la cultura organizacional de la empresa, entendida como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores que desde recursos humanos se transmiten y la influencia que tiene en dicha cultura organizacional la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.

▪ **Objetivos:**

- a. Objetivo cuantitativo: Analizar desde una perspectiva de género la plantilla del Ayuntamiento de Palencia.
- b. Objetivo cualitativo: Analizar desde una perspectiva de género la filosofía organizacional, con los valores creencias y prácticas que conlleva y que afectan de manera directa a la plantilla del Ayuntamiento de Palencia.

▪ **Metodología**

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, siendo ésta el Ayuntamiento de Palencia.

Durante este análisis se han realizado actividades de recogida de información, análisis y formulación de propuestas que serán plasmadas en la elaboración del Plan de Igualdad.

Es importante definir el diagnóstico como:

- Documento instrumental, no es un fin es sí mismo sino un medio a través del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Tiene un carácter aplicado práctico orientado a la posterior toma de decisiones.
- Se ha desarrollado de manera flexible, en cuanto que se ha amoldado a las características internas del Ayuntamiento, a los recursos físicos con los que cuenta a la hora de administrar los datos y a la disponibilidad de los mismos.
- Es un documento dinámico, en continuo cambio que requiere un seguimiento y readaptación constante, dado que versa en torno a personas y como tal tiene que evolucionar.

▪ Áreas

La recogida de información para la elaboración del diagnóstico previo a la elaboración de un Plan de Igualdad ha sido dividida en 8 áreas de análisis.

Estas 8 áreas hacen un recorrido por la estructura de la plantilla en base al sexo, abarcando los campos que la legislación vigente considera imprescindibles tener en cuenta en un Plan de Igualdad.

a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Corporación Local es el órgano supremo correspondiente al gobierno y a la administración local.

El compromiso con la igualdad de oportunidades hace referencia a la cultura organizacional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a la aplicación de una política de transversalidad en materia de género.

En Palencia durante el año 2016⁷ el Ayuntamiento cuenta con 531 personas para desarrollar el trabajo de dicha corporación, divididas entre funcionarios de carrera, personal laboral fijo y temporal.

Está sujeto al desarrollo de una política responsable en materia de igualdad de oportunidades entre sus empleados, tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 51 (criterios de actuación de las administraciones públicas).

⁷ Se toma como referencia años completos, de ahí que el análisis diagnóstico sea sobre 2016. Se han tenido en cuenta los años 2014-2015 en el análisis.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art 51: Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva

Este apartado de la Ley marca las líneas generales que deben de cumplir los organismos públicos. El Ayuntamiento de Palencia debe promover mejoras que conllevarán a la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En líneas generales el Ayuntamiento puede implicarse de manera más activa en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la promoción de medidas dirigidas al personal. Se recomienda que:

- Vigile y promueva medidas que impidan los obstáculos en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Vigile y promueva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos de selección y valoración.
- Establezca protocolos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para ello:
 - a. Debería declarar y difundir formalmente por escrito el rechazo a todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la persona acosadora o la víctimas, ni cual sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
 - b. Debería promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de

entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

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

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas a todo el personal.

c. Debería comprometerse de forma pública y por escrito a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de causa de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en base a lo que marca la legislación.⁹

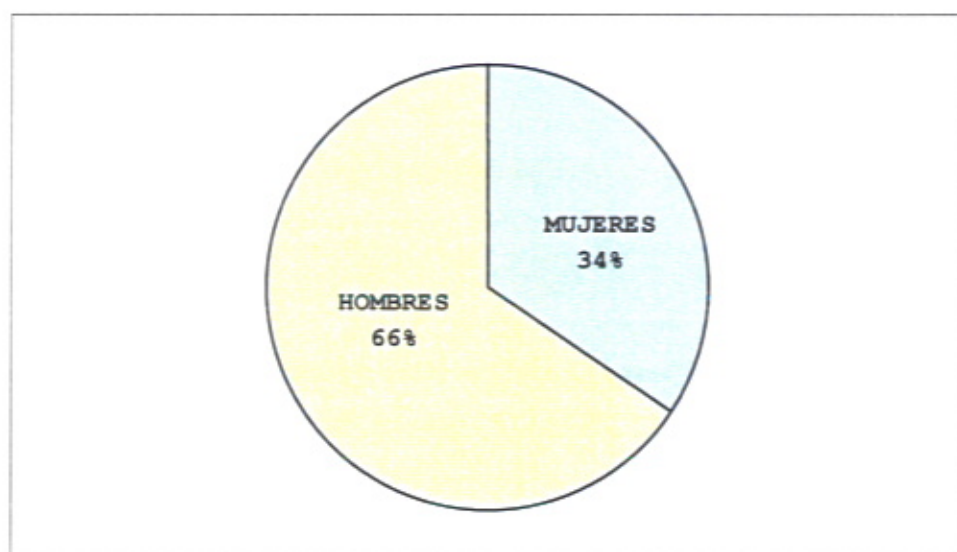
- Debería evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Debería cuidar el uso de un lenguaje no sexista en sus publicaciones.
- Debería desarrollar estadísticas desagregadas por sexo sobre el personal.
- Debería crear una Comisión Permanente de Igualdad que aplique una política de transversalidad en el Ayuntamiento de Palencia.
- Debería tener un Agente de Igualdad de manera indefinida en plantilla que mantenga y dé seguimiento a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

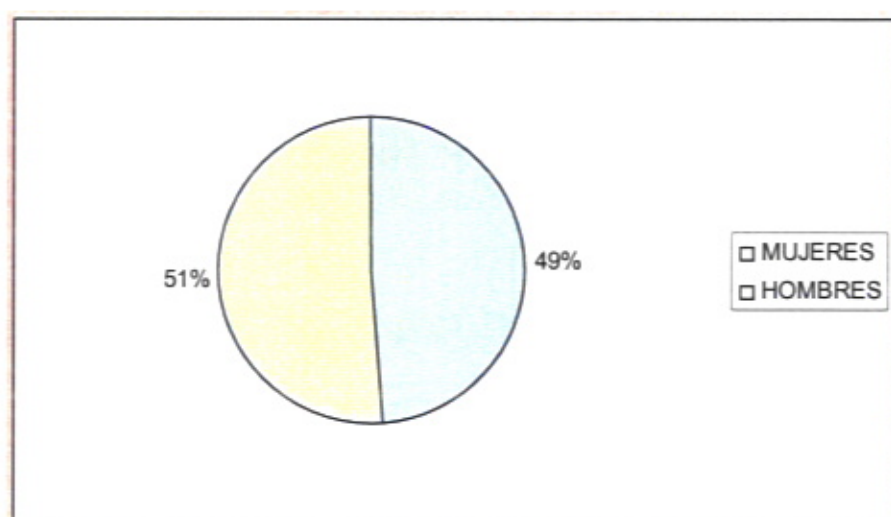
El Ayuntamiento de Palencia cuenta a lo largo de 2016 con 505 personas en plantilla, de las cuales 331 son hombres y 174 mujeres, es decir que el Ayuntamiento debe trabajar para lograr la paridad entre sexos, perdurando aún una mayor presencia de hombres.

9

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de las Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de las Administración General del Estado y de los organismo públicos vinculados a ella.
- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art.7: acoso sexual y acoso por razón de sexo



No obstante si del análisis global de la plantilla quitamos a las unidades de policía y bomberos, vemos que la distribución es diferente.

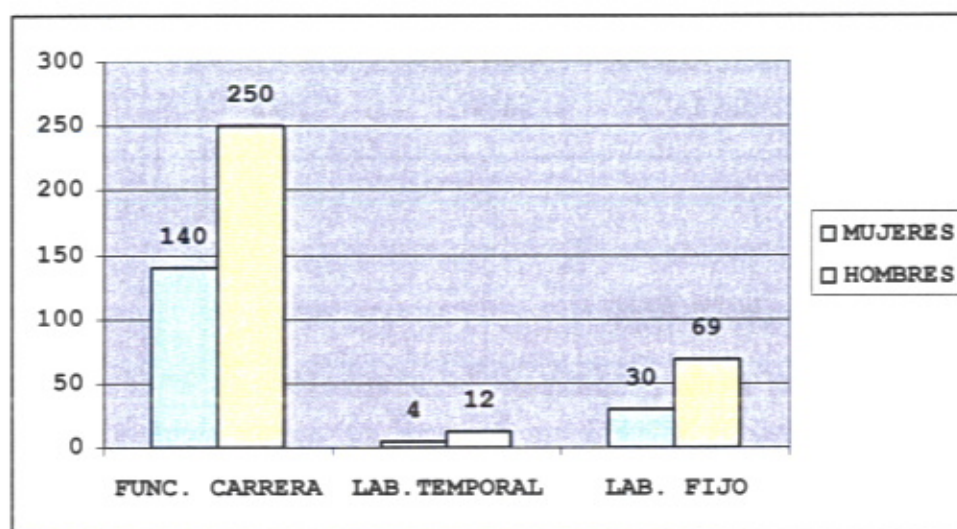


Las unidades de policía y bomberos representan un 33.28% del total de la plantilla.

Si quitamos el 33.28% de plantilla, que suponen el 100% de policías y bomberos incluidas las 5 mujeres policías y 1 mujer administrativa del cuerpo de bomberos, un 33.25% de la plantilla del Ayuntamiento de Palencia son mujeres frente a un 33.47% de hombres.

Si analizamos la distribución de la plantilla en funcionarios de carrera, personal laboral temporal y fijo se

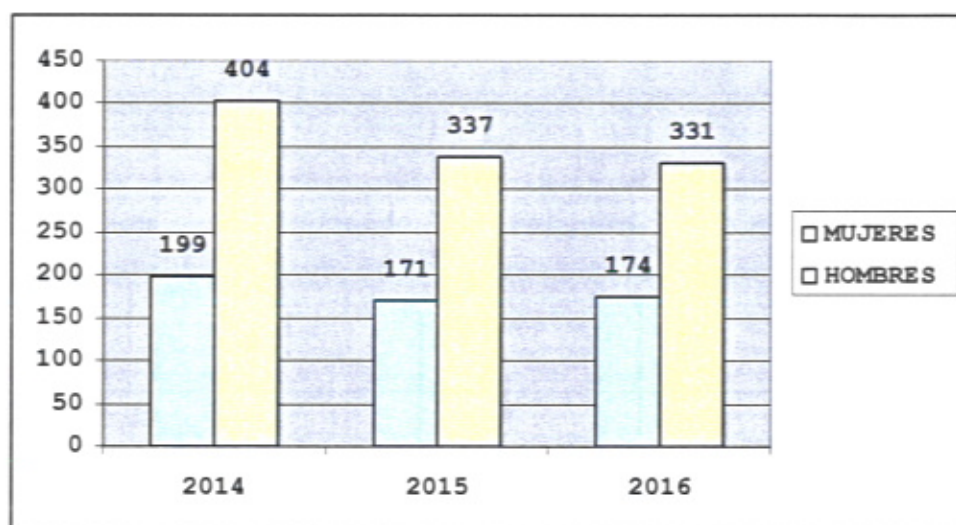
puede apreciar que en los tres cuerpos existe un mayor número de hombres que de mujeres. Las tasas de paridad 40-60 que establece como objetivo a lograr el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, así como las políticas europeas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no se cumplen en ninguno de los tres grupos, estando las mujeres infrarrepresentadas.



De las 505 personas que forman la plantilla estructural del Ayuntamiento de Palencia a lo largo de 2016, un 65.55% son hombres frente a un 34.45% de mujeres. El número de hombres casi duplica al de mujeres.

Si comparamos estos datos con 2014 y 2015 se puede ver que la trayectoria, en cuanto a la estabilidad en número de personas, tanto masculina como femenina es bastante estable. El aumento considerable de 2014 se debe a que en ese año la contratación de personal laboral temporal fue de 98 personas, 29 mujeres, frente a 69 hombres, mientras que en 2015 hubo 8 contrataciones temporales, 6 hombres y 2 mujeres y en 2016 16 contrataciones temporales, 12 hombres y 4 mujeres.

La tendencia en cuanto a contratación temporal según el sexo es claramente masculina. La causa que lo "justifica" es que la contratación suele llevarse a cabo dentro de las áreas de oficios o grupos C1/C2/PS.

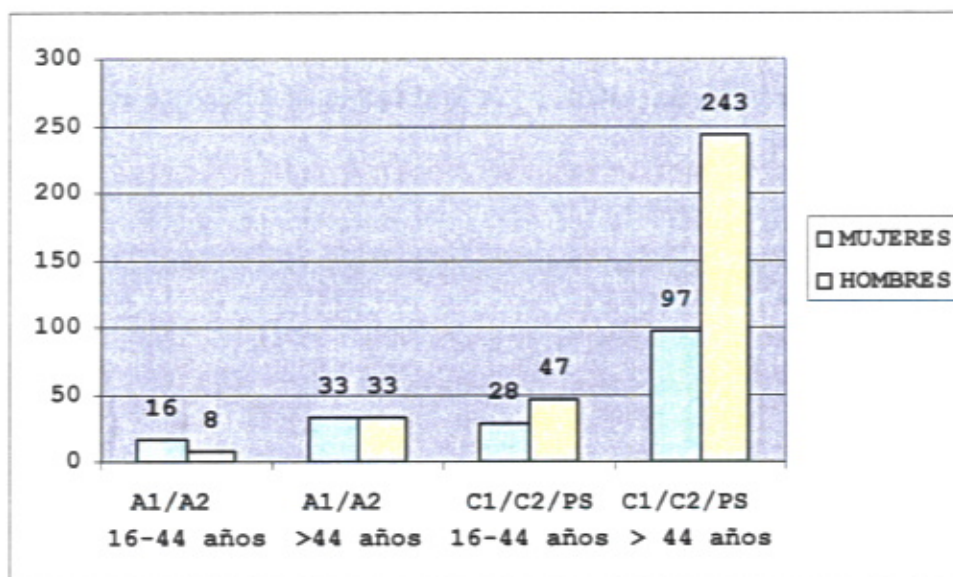


ANALISIS GRUPO/EDAD

Para poder analizar la plantilla en base al grupo, hay que aclarar que éste va ligado al nivel profesional. Podemos definir 5 grupos A1/A2/C1/C2/PS y niveles que van del 30-7.¹⁰

Si analizamos la plantilla en base al grupo y a la edad, teniendo en cuenta dos grupos de edad, 16-44 años y mayores de 44 años, podemos concluir que la presencia de hombres duplica a la de mujeres en los puestos que comprenden grupos profesionales que van de los niveles 22 al 7, entre los que se encuentran unidades masculinizadas como son policía y bomberos, tal y como podrá desgranarse posteriormente.

¹⁰ La asignación del nivel al grupo profesional viene definida en el REAL DECRETO 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la administración general del estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la administración general del estado. Art. 71: intervalos de niveles.

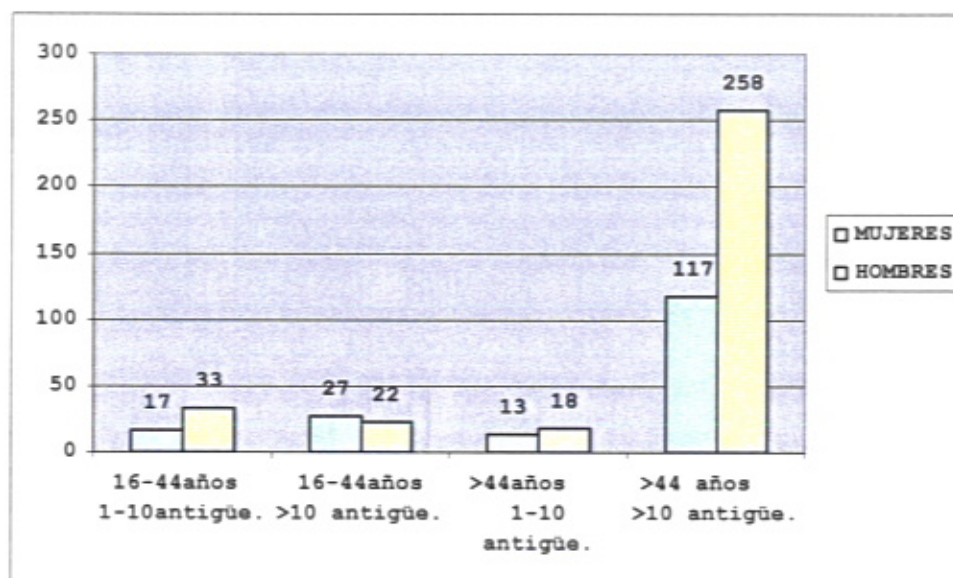


Si relacionamos edad/grupo profesional obtenemos datos significativos respecto del número total del personal del Ayuntamiento, así:

- Un 8.12% de hombres ocupan puestos dentro de los grupos A1/A2 frente a un 9.70% mujeres. En los grupos más técnicos existe una presencia equilibrada de mujeres y de hombres, con una presencia femenina superior en un 1.59%.
 - o En edades que abarcan de 16-44 años el número de mujeres que ocupan grupos A1/A2 duplica al de hombres (3.17% de mujeres y 1.59% de hombres).
 - o En edades que comprenden a los mayores de 44 años, el número de mujeres y de hombres en grupos A1/A2 es igual (6.53% en ambos casos).
- En cuanto a la relación de la edad con los grupos C1/C2/PS un 57.43% de la plantilla del ayuntamiento son hombres que ocupan puestos que van del nivel 7-22, frente a un 24.75% mujeres mayores. Así:
 - o En edades de 16-44 años la presencia masculina es de 9.30% frente a un 5.55% de mujeres.
 - o En edades que comprenden a las personas mayores de 44 años existe más del doble de presencia masculina frente a la femenina (48.12% de hombres frente a un 19.21% de mujeres).

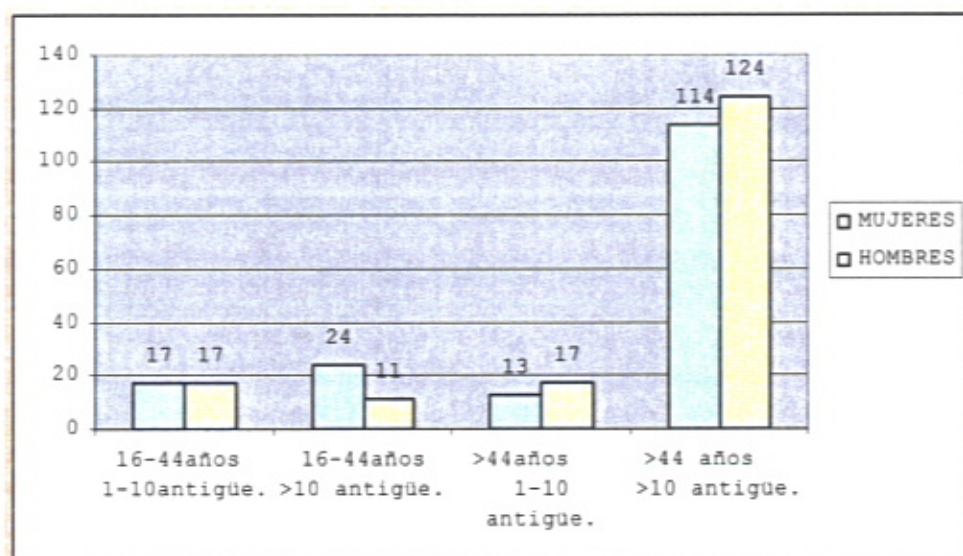
ANÁLISIS EDAD/ANTIGÜEDAD

Si analizamos la edad y la antigüedad podemos concluir:



- Un 16.03% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 10 años:
 - o El porcentaje de hombres con menos de 10 años de antigüedad casi duplica al de mujeres. Un 5.95% de mujeres frente a un 10.09% de hombres.
- Un 83.97% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 10 años:
 - o El porcentaje de hombres que lleva más de 10 años en plantilla casi duplica al de las mujeres. Un 55.44% de hombres frente a un 28.52% de mujeres.
- Un 51.08% de la plantilla del Ayuntamiento son hombres con más de 44 años y que lleva más de 10 años en plantilla.

Si analizamos la edad y la antigüedad eliminando del análisis a Policía y Bomberos la presencia resultante de mujeres y de hombres es equilibrada.

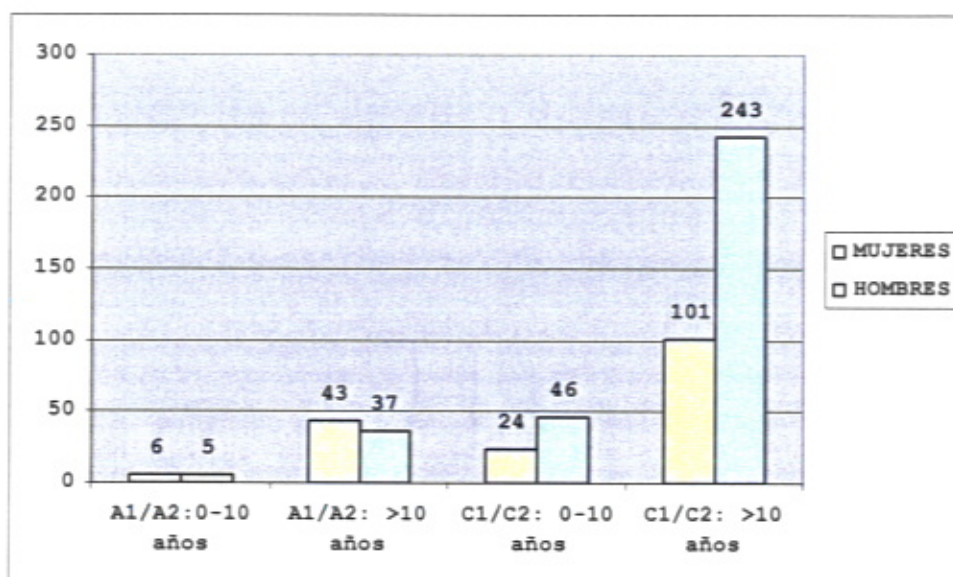


Así en edades comprendidas entre los 16-44 años con antigüedad de 1-10 años, hay el mismo número de mujeres que de hombres. Sin embargo en el mismo tramo de edad pero con una antigüedad superior a 10 años la presencia femenina es más del doble que la masculina, un 4.75% de mujeres frente a un 2.16% de hombres respecto del 100% de la plantilla.

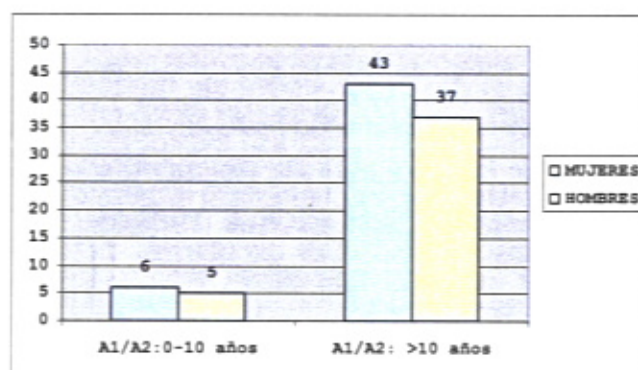
En personas con más de 44 años y con una antigüedad entre 1-10 años la presencia masculina es superior a la femenina, un 3.37% de hombres frente a un 2.57% de mujeres respecto del 100% de la plantilla. En el mismo tramo de edad con una antigüedad superior a 44 años la presencia masculina es superior a la femenina, un 24.55% de hombres frente a un 22.58% de mujeres respecto del 100% de la plantilla.

ANÁLISIS GRUPO/ANTIGÜEDAD

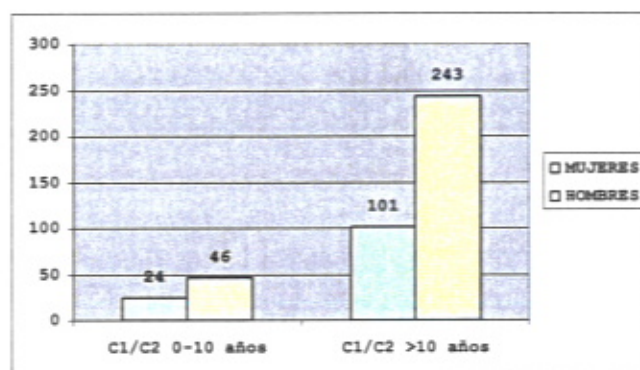
Si analizamos el grupo y la antigüedad podemos concluir:



- Un 48.11% de la plantilla son hombres con una antigüedad superior a 10 años y que ocupan puestos dentro de los grupos C1/C2/PS.
- En los grupos A1A2 hay un 9.70% de mujeres frente a un 8.31% de hombres, respecto del total de la plantilla. Hay mayor presencia femenina con una antigüedad superior a 10 años dentro de los grupos A1A2 (8.51% de mujeres frente a una 7.32% de hombres).

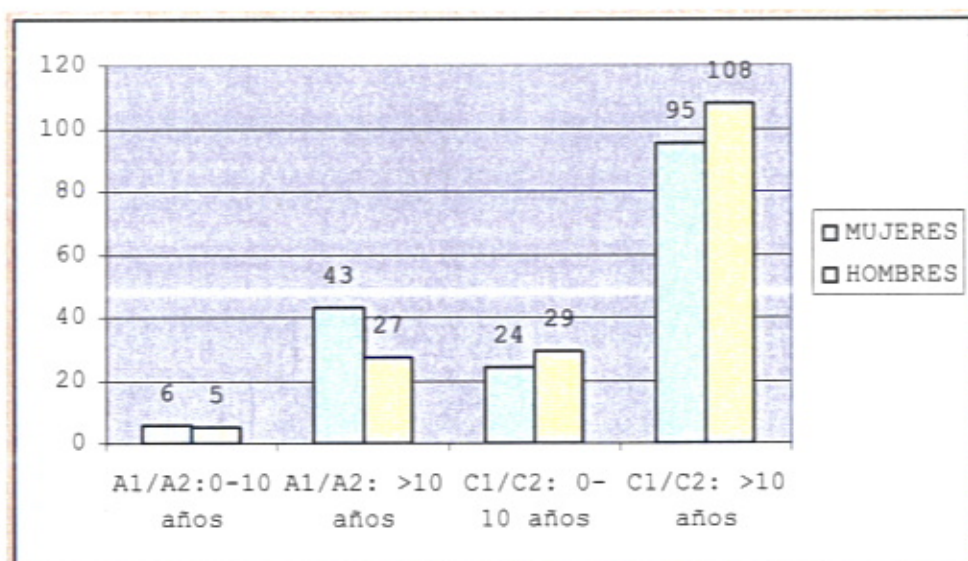


- En los grupos C1C2PS hay un 57.23% de hombres frente a un 24.76% de mujeres, respecto del total de la plantilla.



A lo largo del análisis llevado a cabo, en numerosas ocasiones se ha podido constatar la masculinización y envejecimiento de determinadas unidades.

Si analizamos la relación GRUPO/ANTIGÜEDAD sin las unidades de Policía y Bomberos:



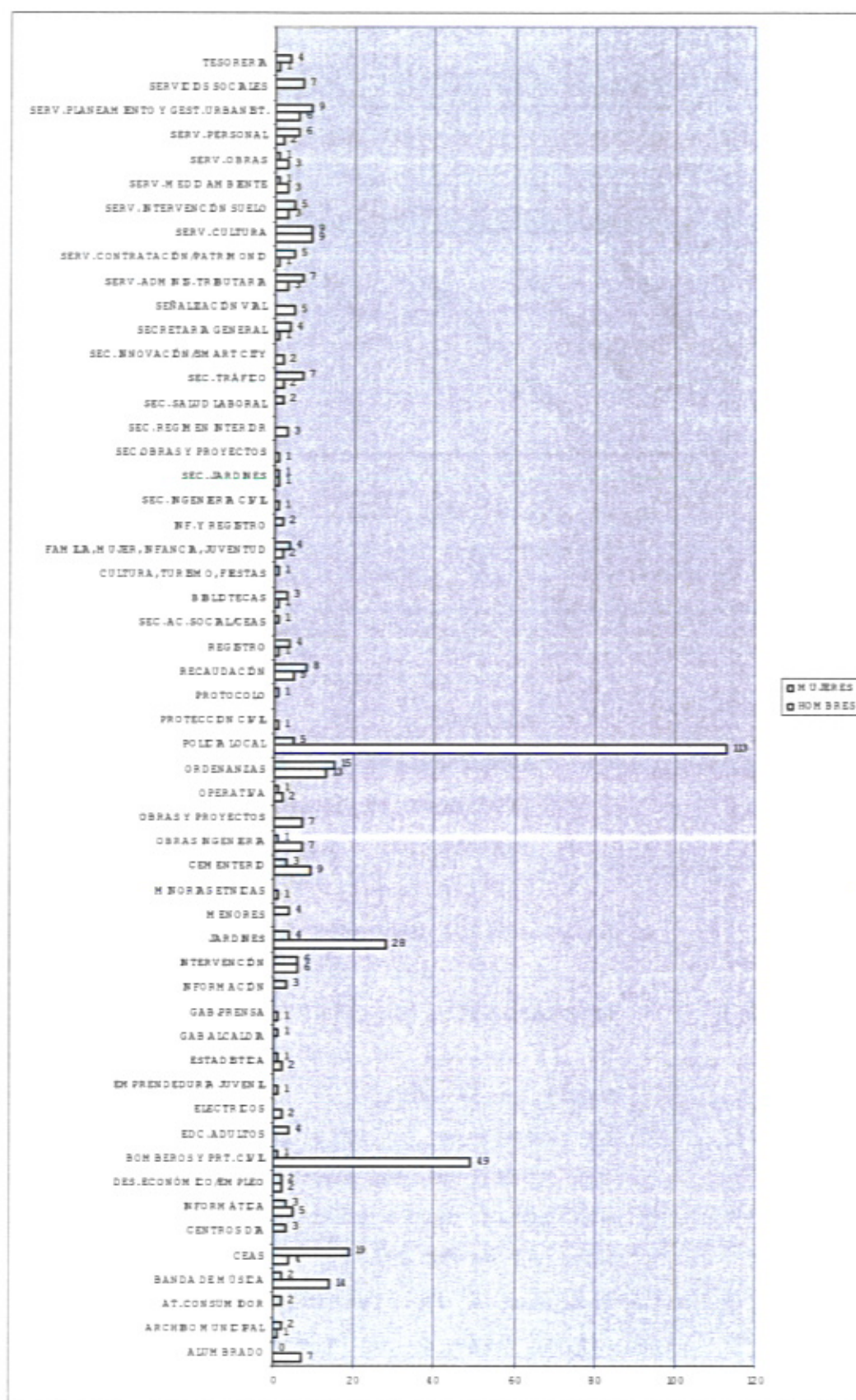
En los grupos A1A2 con una antigüedad inferior a 10 años existe paridad entre mujeres y hombres.

En los grupos A1A2 con una antigüedad superior a 10 años la presencia femenina es superior a la masculina, un 8.52% de mujeres frente a un 5.35% de hombres respecto del número total de la plantilla.

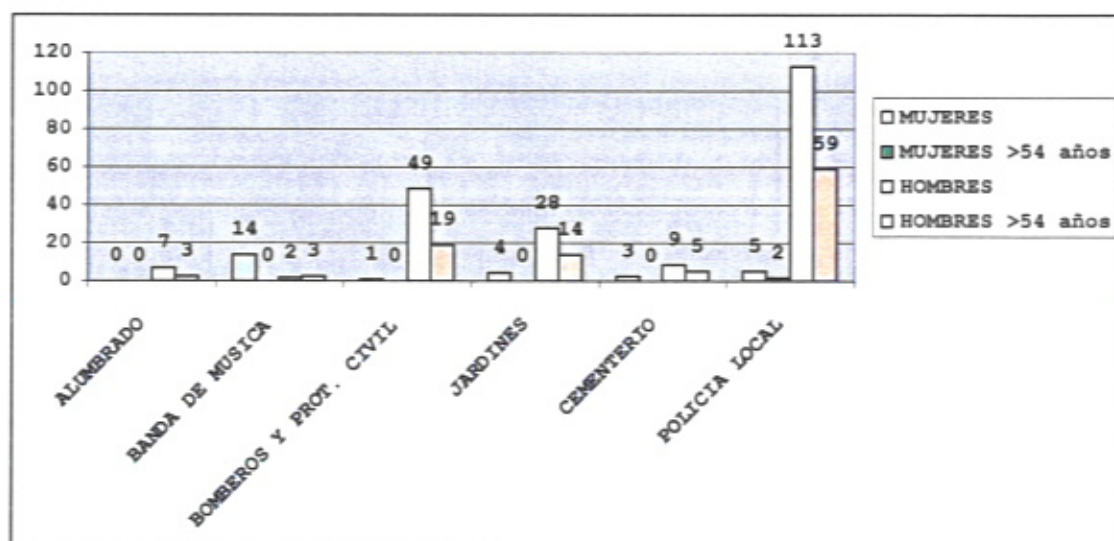
En los grupos C1C2 con una antigüedad inferior a 10 años la presencia masculina es superior a la femenina, un 5.75% de hombres frente a un 4.76% de mujeres respecto del número total de la plantilla.

En los grupos C1C2 con una antigüedad superior a 10 años la presencia masculina es superior, un 21.26% de hombres frente a un 18.81% de mujeres respecto del número total de la plantilla.

La plantilla estructural del Ayuntamiento de Palencia cuenta con 54 unidades técnicas.



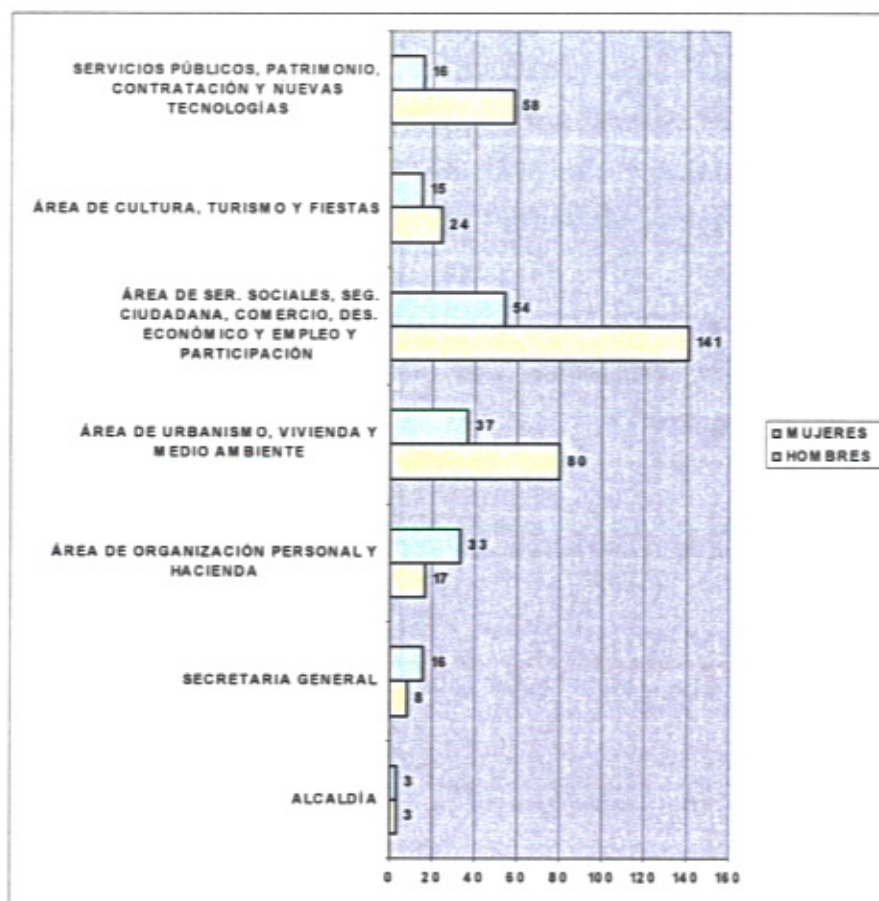
- Un 46.93% de la plantilla está concentrada en 6 áreas concretas:



- o Un 20.39% del total de la plantilla son hombres, concentrados en 6 unidades técnicas y mayores de 54 años.
 - Alumbrado: 7 hombres.
 - Banda de música: 14 hombres y 2 mujeres.
 - Bomberos: 49 hombres y una mujer administrativa.
 - Jardines: 28 hombres y 4 mujeres.
 - Cementerio: 9 hombres y 3 mujeres.
 - Policía Local: 113 hombres y 5 mujeres.
- o La unidad de bomberos y protección civil comprende un 9.90% del total de la plantilla del Ayuntamiento. Un 38.77% del total de los hombres de la unidad de bomberos y protección civil es mayor de 54 años.
- o La unidad de policía local comprende a un 23.36% del total de la plantilla. Un 52.21% de hombres del total de la plantilla de policía son hombres mayores de 54 años.
- Si analizamos a la plantilla en lugar de por unidades técnicas en base a las siete áreas que aparecen en la RPT 2017 podemos ver que hay dos áreas con mayor

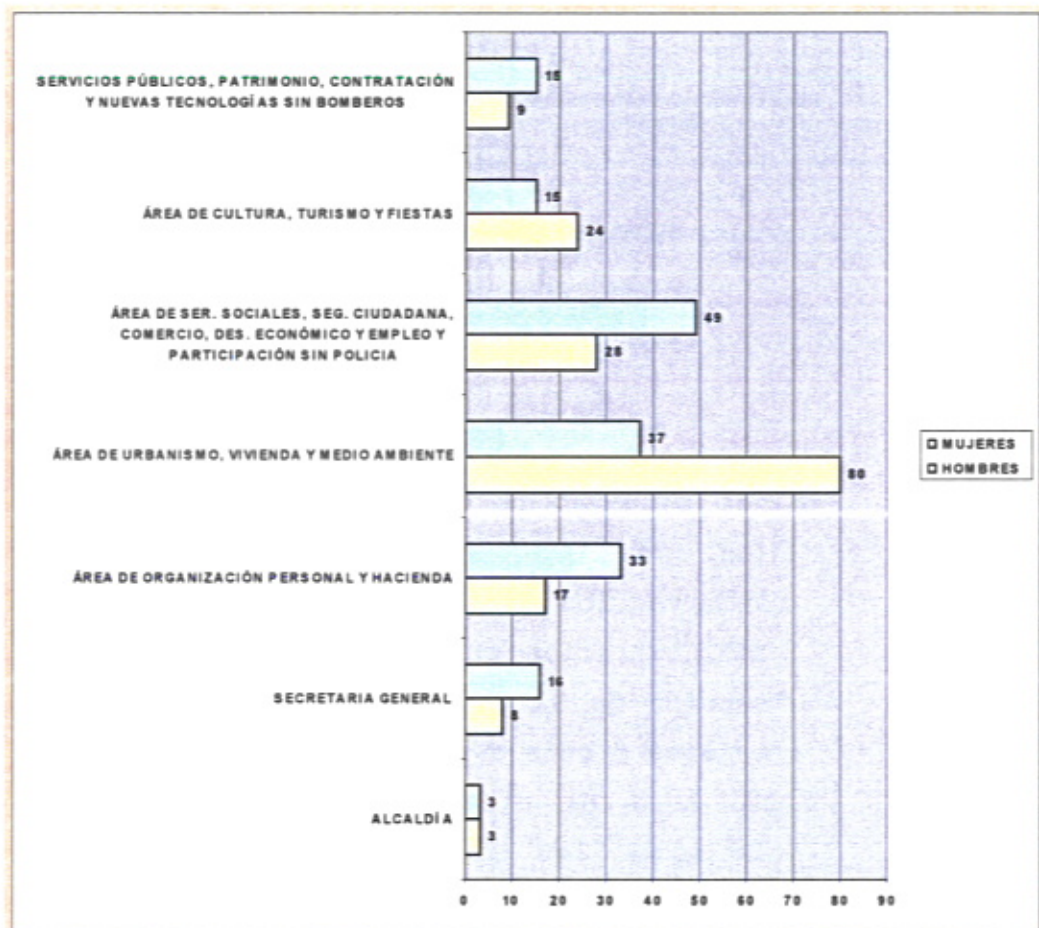
presencia

femenina.



- o Así el Área de organización personal y hacienda (en la que se incluyen las unidades de intervención, tesorería, recaudación, servicio de administración tributaria, servicio de personal y sección de salud laboral) cuenta con un 6.53% de mujeres frente a un 3.37% de hombres.
- o El Área de Secretaria general (en la que se incluyen las unidades de secretaria general, información y atención al ciudadano, registro, estadística, sección de régimen interior y archivo municipal) cuenta con un 3.17% de mujeres frente a un 1.58% de hombres.
- Existen dos áreas, la de Servicios públicos, patrimonio, contratación y nuevas tecnologías (en la que se incluyen las unidades de contratación y patrimonio, dpto. de informática, admn. Electrónica y des. Urbanístico, sección de tráfico, bomberos y protección civil, intervención y prevención) y el área

de Servicios Sociales, seguridad ciudadana, comercio, desarrollo económico y empleo y participación (en la que se incluyen las unidades de policía local, servicios sociales, CEAS 1-2-3-4, educación de adultos, centros de día, menores en riesgo, sección de familia, mujer, infancia y juventud, negociado del cementerio, dpto. de desarrollo económico, empleo e innovación, samrt city) que tendrían mayor presencia femenina si les restamos las unidades masculinizadas de policía y bomberos.



Si dividimos a la plantilla en áreas, sin contar con las unidades de policía y bomberos, podemos ver que hay cuatro áreas con mayor presencia femenina como son el Área de Servicios públicos, patrimonio, contratación y nuevas tecnologías, el Área de organización personal y hacienda, la Secretaría general y el Área de Servicios sociales, seguridad ciudadana, comercio, desarrollo económico y empleo y participación.

Para cerrar este apartado, decir que los datos analizados son con los que cuenta el área de personal del Ayuntamiento de Palencia en formato electrónico.

La puesta en marcha y evaluación del Plan de Igualdad puede suponer mejoras de estas bases de datos y por tanto continuar enriqueciendo paulatinamente el análisis de la plantilla a través del diseño e introducción de los indicadores y mecanismos que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables.

c. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

Siendo un organismo público, la principal puerta de entrada es a través del concurso-oposición. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas para determinar la capacidad y la aptitud de las personas aspirantes y fijar su orden de prelación. A la oposición se une el concurso, en el que se comprueban y califican los méritos aportados por cada aspirante a un puesto.

ANÁLISIS DE BASES DE CONVOCATORIAS

Se han analizado bases de convocatorias publicadas en la página oficial del Ayuntamiento de Palencia.

Se ha podido concluir que sería positivo:

- Cuidar el uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos que se convocan, y en el desarrollo del texto de la convocatoria.
- Acompañar o fundamentar las bases de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de informes de impacto de género²⁵, definidos en base a las características técnicas del puesto a convocar.

²⁵ Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. En el Capítulo III "Medidas de igualdad en el empleo para la administración general del estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes", artículo 55: Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público: La aprobación de

- Concretar la paridad¹² de los tribunales en los procesos de selección o justificar la ausencia de ellas.
- Las últimas bases de las convocatorias publicadas en 2017 deberían promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

d. FORMACIÓN CONTINUA

La formación continua es un conjunto programado de medidas y acciones dirigidas a toda la plantilla para fomentar la competitividad, a través de la ampliación de capacidades y conocimientos para el fomento de la carrera profesional.

El Ayuntamiento como "empleador" debe promover la formación continua y el reciclaje profesional del personal, para lo cual, de manera anual, define un listado de cursos de formación que todos los trabajadores y trabajadoras podrán realizar durante el año.

En el análisis de la oferta formativa de 2017 se ha podido comprobar que sería interesante promover el refuerzo de algunas áreas. Así se debería:

- Definir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la oferta de formación continua

convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

¹² Real Decreto 5/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 79: Concurso de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuara al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. CAPÍTULO II «El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Artículo 13: Órganos de selección y Comisiones de valoración». Entre los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, justificadamente motivadas.

Además, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

dirigida al personal del ayuntamiento. Esta formación¹³ debe versar en diferentes materias: conceptos básicos, legislación en la materia, principios de no discriminación, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, etc.

- o A lo largo de 2016, el Ayuntamiento de Palencia, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, publicitó la Escuela Virtual de Igualdad. Dicha plataforma permite el acceso a formación de nivel básico y avanzado en materia de igualdad, como persona empleada del Ayuntamiento de Palencia. Para ello el Instituto de la Mujer proporciona unas claves que el Ayuntamiento debe difundir entre el personal para acceder a la formación.

Esta forma de acceso permite al Ayuntamiento tener datos anónimos sobre las personas que realizaron cursos.

En 2016, 13 personas cursaron esta formación. 9 mujeres y 3 hombres la concluyeron. Un hombre no la finalizó. Este dato supone un 2.57% de la plantilla del Ayuntamiento de Palencia.

- Definir acciones positivas en las actividades de formación¹⁴.

- o Otorgar preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad/paternidad, o hayan

¹³ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Capítulo III: medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Artículo 61: formación para la igualdad.

¹⁴ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Capítulo III: medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Artículo 60: acciones positivas en las actividades de formación.

reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

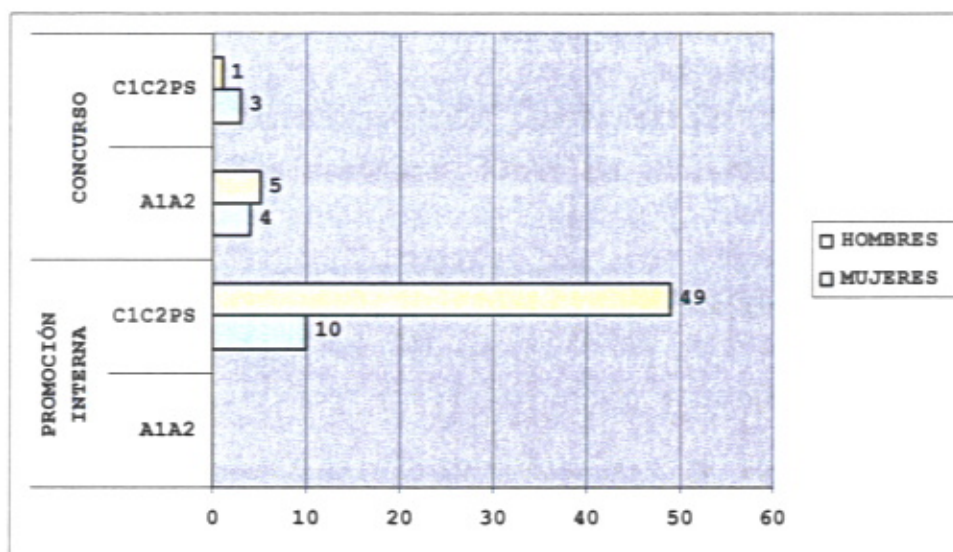
- o Reservar el 40% de las plazas formativas, a fin de facilitar la promoción profesional, a aquellas personas que hayan estado en situaciones de baja o permiso temporal.
- Especificar en el catálogo de puestos de trabajo cuáles requieren de conocimientos específicos en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo. A fin de lograr una mejor aplicación del principio de igualdad de oportunidades se debería:
 - o Exigir que determinados puestos tengan formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género.
 - o Ampliar y mejorar la formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

e. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

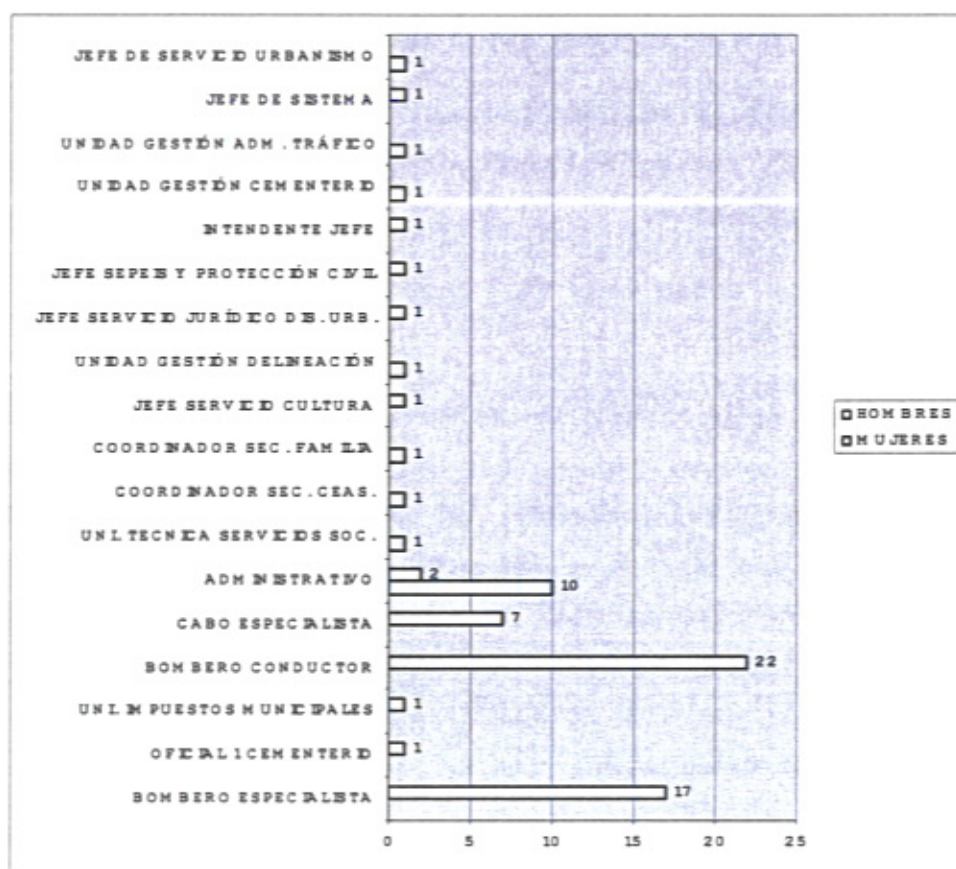
La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad¹⁵.

A lo largo de los últimos tres años el ayuntamiento de Palencia ha sacado 72 plazas a promoción interna y concurso interno.

15. Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público. Artículo 16: concepto, principios y modalidades de la carrera profesional de los funcionarios de carrera.



- Un 12.5% de los ascensos han sido en puestos de los grupos A1A2.
 - o 4 plazas han sido ocupados por mujeres y 5 por hombres.



- Un 81.81% de los ascensos han sido en puestos de los grupos C1C2, donde no existe paridad entre sexos.

- o 13 plazas han sido ocupadas por mujeres y 50 por hombres.
- o 50 plazas son exclusivamente de la unidad de bomberos, es decir, ocupadas por hombres.

f. POLÍTICA RETRIBUTIVA

La política retributiva del Ayuntamiento de Palencia no hace diferencias entre mujeres y hombres.

Cada puesto de trabajo está definido por una ficha técnica, en la cual se especifica el grupo, nivel, sueldo base, complemento de destino, complemento específico y complemento de dedicación (prolongación, peligrosidad, calle, nocturnidad, turnicidad, jornada partida, disponibilidad, S. provincia).

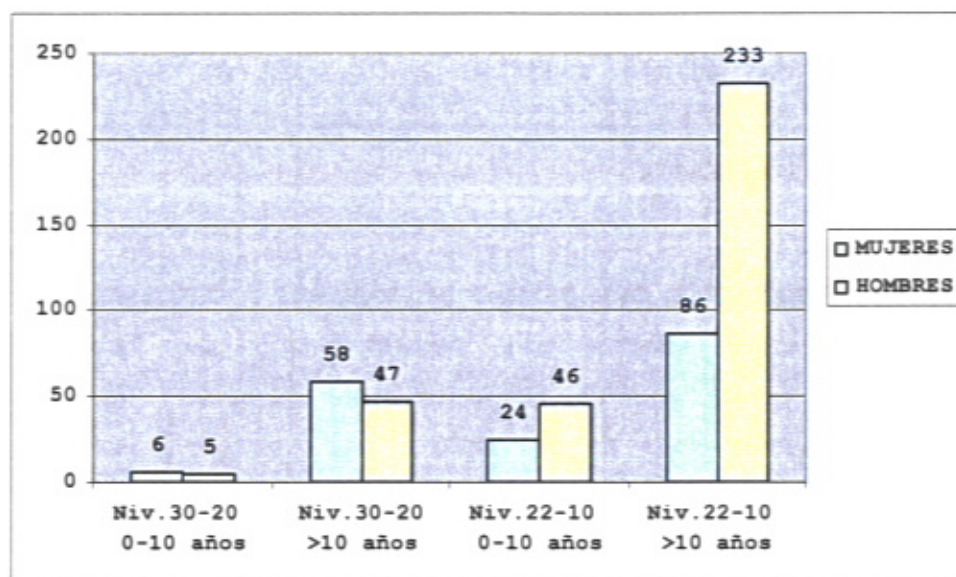
Es decir, es el puesto de trabajo lo que define el salario, no la persona que ocupa dicho puesto.

Las posibles discriminaciones en materia retributiva estarían ligadas al acceso a los puestos en igualdad de condiciones y de oportunidades.

Esta definición de cada puesto se fundamenta en la legislación.

El grupo/nivel lo establece el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, establece en su artículo 71, los intervalos de los niveles, mínimos y máximos, de cada puesto de trabajo.

La retribución la establece el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.



Analizando la relación entre antigüedad y nivel¹⁶ de la plantilla podemos concluir:

- Los niveles que van del 30-20, donde se encuentran puestos como secretarios generales, jefes de servicio y coordinadores de servicio, entre otros, lo ocupan el 22.96% de la plantilla, existiendo una pequeña diferencia a favor de las mujeres (un 12.67% son mujeres frente un 10.29% de hombres). Si se desgrena este dato podemos concluir:
 - o Hay una mayor presencia de mujeres con una antigüedad superior a 10 años (un 11.48% de mujeres frente a un 9.30% de hombres).
- Los niveles que van del 22-10 los ocupan el 77.02% de la plantilla, siendo más del doble la presencia masculina frente a la femenina (un 55.24% de hombres frente a un 21.78% de mujeres).

¹⁶ REAL DECRETO 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Art:71: intervalos niveles.

GRUPO A-A1: 20-30

GRUPO B-A2: 16-26

GRUPO C-C1: 11-22

GRUPO D-C2: 9-18

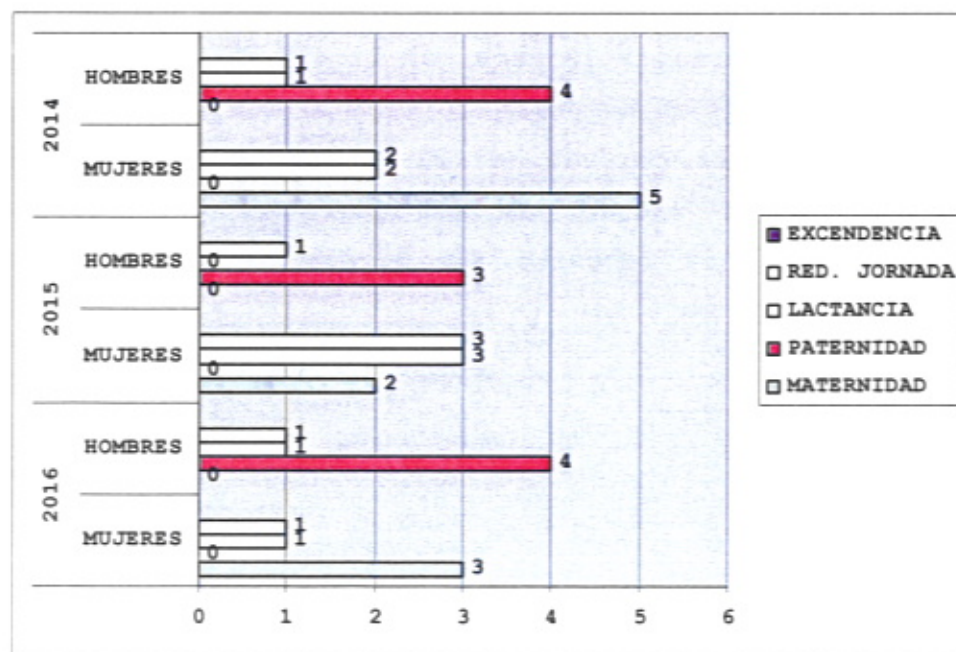
GRUPO E- PS: 7-14

- o La presencia masculina en niveles del 22-10 con una antigüedad superior a 10 años es muy superior a la femenina (un 46.13% de hombres frente a un 17.02% de mujeres).

g. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Los trabajadores del Ayuntamiento de Palencia pueden ejercer todos los derechos de conciliación que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tales como la reducción de jornada por guarda legal, la excedencia por cuidado de hijo menor o de persona dependiente, la flexibilización horaria por cuidado de persona dependiente, el derecho a la lactancia materna, la maternidad y la paternidad. Los acuerdos que recogen los convenios colectivos de los funcionarios de carrera y el acuerdo del personal laboral, recogen los mismos derechos que la ley citada, reconociendo el derecho a acumulación de la lactancia materna.

El número de personas que han ejercido los derechos arriba citados durante los años 2014-2015-2016 son:



A pesar de que el Ayuntamiento reconoce los derechos de conciliación que establece la ley se debería incidir en algunas cuestiones fomentando la mejora de la asunción de los derechos de conciliación del personal. Se debería promover:

- Tener en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar en su política de personal, promoviendo así:
 - o La creación de un registro de las necesidades del personal en esta materia.
 - A lo largo del estudio diagnóstico se promovió un cuestionario dirigido a recoger información de las obligaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de toda la plantilla, al mismo tiempo que se sensibilizó en materia de corresponsabilidad a la plantilla.
 - o La difusión interna de las ayudas públicas en materia de conciliación.
 - o La vigilancia que todo el personal pueda hacer uso de la flexibilidad horaria recogida en el convenio y acuerdo colectivo.

h. SALUD LABORAL

Las políticas, estrategias y programas de salud que el Ayuntamiento de Palencia lleva a cabo para su personal deberían integrar de forma expresa en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y de hombres y las medidas necesarias para abordarlas de manera adecuada.

Las Administraciones públicas deberían garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, cumpliendo así con los preceptos que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos

sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros¹⁷.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RÉGIMEN INTERNO

El área de Prevención de Riesgos Laborales y régimen interno del Ayuntamiento de Palencia en cuanto a la política de prevención de riesgos laborales que desarrolla debería promover la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cumpliendo así con los preceptos legales. Para ello debería:

- Aplicar una perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la prevención de la salud laboral.
 - o Desarrollar campañas informativas sobre conceptos clave en la lucha contra la desigualdad y la discriminación en cualquiera de sus facetas.
 - o Diseñar y difundir campañas de sensibilización contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, mobbing laboral,...
- Tener en cuenta la perspectiva de género en la definición de cada puesto de trabajo.
 - o Especificar en las fichas técnicas de cada puesto los conocimientos en materia de igualdad que requiere la persona que lo ocupe.
- Tener establecidos protocolos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - o Tener definida la figura del Asesor Confidencial, por tanto la plantilla no tiene una persona reconocida a quién dirigirse en estos casos.
 - o Tener establecido el procedimiento a seguir por un trabajador o trabajadora para hacer una denuncia.

¹⁷ Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art. 27: integración del principio de igualdad en la política de salud.

- o Nombrar a una persona, con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para llevar un seguimiento de los problemas que se pudieran dar en la materia, realizar estadísticas desagregadas por sexo, hacer estudios de riesgos psicosociales y evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e implantación del procedimiento.
- Realizar campañas internas, independientes de las campañas destinadas a toda la población palentina, dirigidas al personal rechazando la violencia de género y su apoyo a las posibles víctimas que puedan formar parte de la plantilla del Ayuntamiento, informando de las medidas que marca la legislación al personal que pudiera padecer esta lacra social y mostrando así el apoyo que facilita la empresa.

ÁREA DE SALUD LABORAL

En cuanto al Área de salud laboral el Ayuntamiento debería promover:

- Que el personal médico y de enfermería de la empresa reciba formación específica y especializada en materia de género para el mejor desempeño de su puesto de trabajo.
- Tener protocolos de emisión de informes en caso de ser necesaria su participación en la investigación de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Tener protocolos de actuación ante posibles víctimas de violencia de género.
 - o Difundir los derechos de las víctimas de violencia de género en cuanto a derechos laborales y seguridad social se refiere.¹⁸

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

¹⁸ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Art. 21: derechos laborales y seguridad social.

En cuanto a la **protección de la maternidad** el área de salud estableció un Protocolo de maternidad en 2011, el cual fue presentado en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se describe el esquema de actuación con mujeres embarazadas y lactantes. Este protocolo define:

- La relación de puestos de trabajo sin riesgo.
- Las actuaciones frente a los riesgos detectados.
- La guía de limitación de tareas para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- La difusión de información al personal y a su representación legal a cerca de las prestaciones y sus trámites legales.

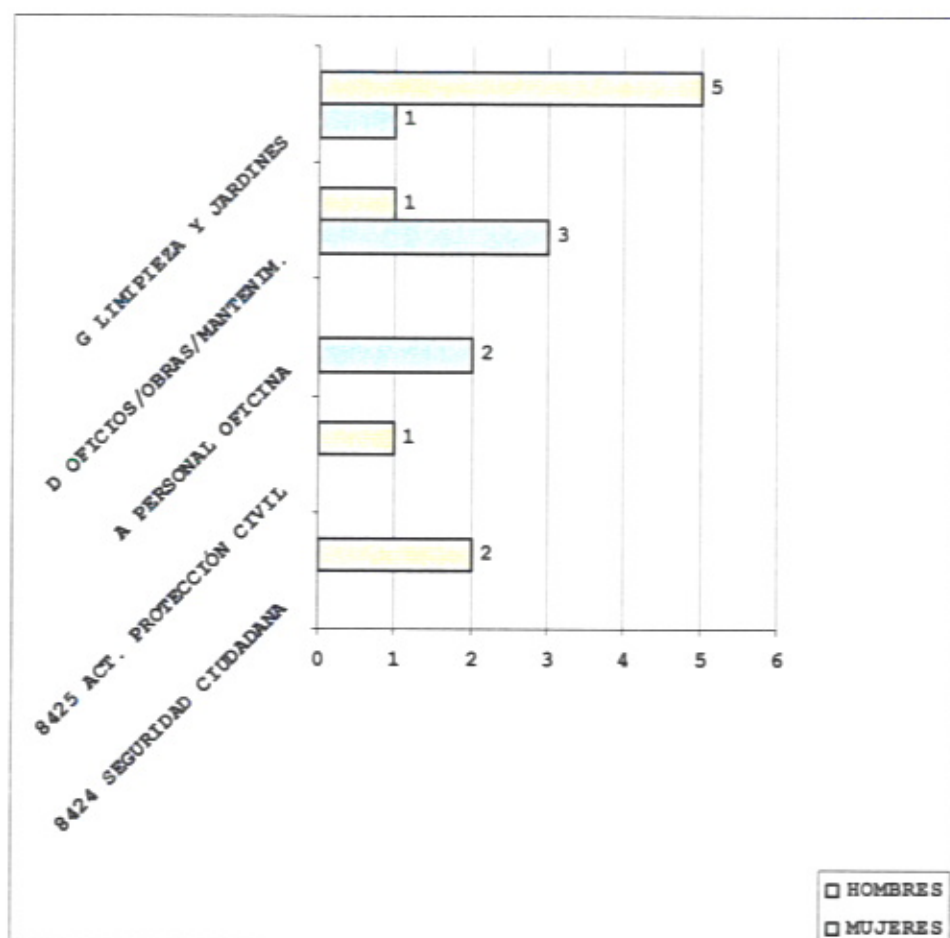
A día de hoy no se está haciendo un uso estricto de este protocolo ni de manera interna a través del área de salud. A modo de proponer mejoras que puedan introducirse en este protocolo decir que:

- Podría difundirse a toda la plantilla, a fin de que se sepa las opciones laborales en caso de maternidad y lactancia.
- Podría mejorarse su desarrollo aplicando una perspectiva de género.

ANÁLISIS DE LAS BAJAS POR ACCIDENTES

En cuanto a las **bajas por accidentes**¹⁹, a lo largo de 2016 se han producido 15 accidentes laborales:

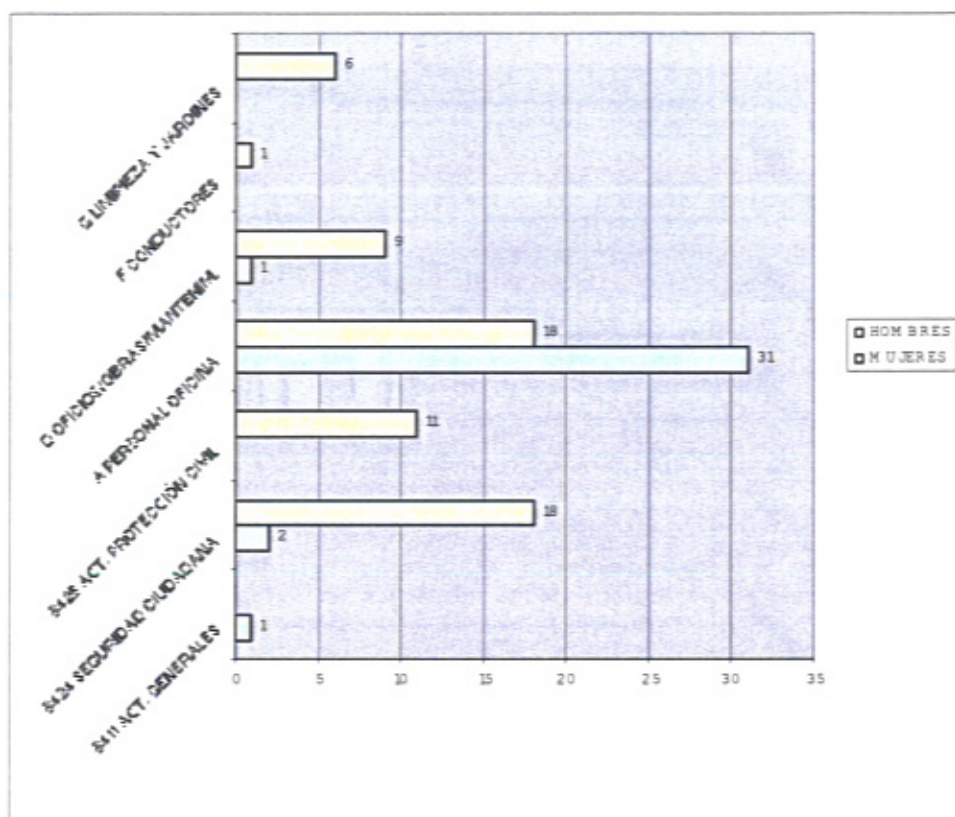
¹⁹ Los datos están desagregados por sexo y recogidos por unidades de trabajo según CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas). El CNAE coincide con las unidades técnicas de las estructuras del Ayuntamiento.



- Los hombres han sufrido 9 accidentes (la causa del accidente son datos con lo que no se cuenta), en unidades en las que el análisis llevado a cabo en este documento concluye como masculinizadas:
 - o 5 en la unidad de jardines.
 - o 4 en policía, bomberos y mantenimiento.
- Las mujeres han sufrido 6 accidentes:
 - o 4 fueron en unidades de mantenimiento y jardines.
 - o 2 de personal de oficinas.

ANÁLISIS DE BAJAS POR ENFERMEDAD

En cuanto a las **bajas por enfermedad**, a lo largo de 2016 hubo 98 bajas. No se recoge si dichas bajas son de 98 personas o puede darse el caso de que la misma persona hay cogido la baja en reiteradas ocasiones.



4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICAS

El Ayuntamiento de Palencia debería:

- Promover una cultura organizacional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Implicarse en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera concreta.
- Vigilar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos de selección y valoración.
- Tener establecidos protocolos de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Declarar y difundir formalmente por escrito el rechazo a todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo el personal.

- Definir protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Definir la figura del Asesor Confidencial.
- Hacer un seguimiento interno de los posibles casos y problemas que puedan surgir.
- Comprometerse de forma pública y por escrito a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de causa de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en base a lo que marca la legislación.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Manifestar públicamente el rechazo a la violencia de género y su apoyo, a través de las medidas que marca la legislación, al personal que pudiera padecer esta lacra social.
- Introducir la variable sexo en todas las estadísticas que versen sobre el personal.
- Tener creada una Comisión Permanente de Igualdad que aplique una política de transversalidad en el Ayuntamiento de Palencia.
- Tener un Agente de Igualdad de manera indefinida que mantenga y de seguimiento a las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la paridad entre sexos.
- Promover medidas de acción positiva que favorezcan la entrada de mujeres en unidades claramente masculinizadas.
- Cuidar el uso de un lenguaje no sexista.
- Acompañar y fundamentar las bases de las convocatorias con informes de impacto de género.
- Concretar la paridad de los tribunales en los procesos de selección o se justifica la ausencia de ellas.
- Definir formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Especificar en el catálogo de puestos de trabajo cuáles requieren de conocimientos específicos en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para su desarrollo.
- Vigilar y hacer pública la política retributiva entre mujeres y hombres.

- Fomentar y vigilar la paridad entre mujeres y hombres en la ocupación de puestos con niveles retributivos más altos.
- Contar con un registro de las necesidades del personal en esta materia.
- Hacer una difusión interna de las ayudas públicas en materia de conciliación.
- Vigilar que todo el personal pueda hacer uso de la flexibilidad horaria recogida en el convenio y acuerdo colectivo.
- Aplicar una perspectiva de género en la política de salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Facilitar al personal médico y de enfermería de la empresa formación específica y especializada en materia de género para el mejor desempeño de su puesto de trabajo.
- Tener protocolos de emisión de informes en caso de ser necesaria su participación en la investigación de casos de moobbing y de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

ANEXO II

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

Artículo 1. Naturaleza y objeto

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia, se configura como un órgano paritario, de carácter eminentemente técnico, compuesto por la Administración, representantes políticos del Ayuntamiento de Palencia y sindical. Será competente para la elaboración, implantación, evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de Palencia.

Por tanto, la Comisión de Igualdad deberá ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en el marco de los aspectos y funciones relacionadas con la función pública y en particular con el ámbito material de aplicación del propio plan.

En este sentido, el Plan de Igualdad garantiza la aplicación de la igualdad en el acceso al empleo, promoción profesional y materia retributiva, la prevención del acoso sexual y cualquier atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, el fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, en relación al acoso sexual y por razón de sexo se diseñará y desarrollará un protocolo eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan las prácticas de conductas discriminatorias.

Artículo 2. Composición de la Comisión

La Comisión tiene carácter paritario, forman parte de la misma los sindicatos que tengan representación en el Ayuntamiento de Palencia, además de la representación de los grupos políticos con representación en el Pleno Municipal. La designación de los componentes de la Comisión de Igualdad corresponderá a las partes negociadoras, que podrán contar con la asistencia de asesores externos, que intervendrán con voz, pero sin voto.

La representación sindical designada para esta Comisión dispondrá, en el ejercicio de sus funciones, de las mismas garantías y derechos que la legislación vigente proporciona a los representantes sindicales, delegados y delegadas sindicales, y de Seguridad y Salud.

Cada uno de los miembros de la Comisión de Igualdad, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su representatividad en esta Comisión. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La Presidenta de la Comisión será la Concejala Delegada del Servicio de Participación y Mujer o persona en quien delegue, y sus funciones serán: convocar las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, dictaminar el comienzo y fin de las reuniones, moderar

los debates y cuantas otras sean inherentes a su condición de presidenta.

La Comisión designará un/a secretario/a de actas, que además se ocupará de las comunicaciones con los miembros de la Comisión, citaciones, certificaciones de asistencia, custodia de la documentación, así como enviar las publicaciones necesarias a los órganos y/o a las Autoridades competentes para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia si fuera necesario.

Toda información sobre la actividad de la Comisión Permanente de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Palencia, será difundida por los medios que se establezcan y remitida en el formato que se acuerde en la propia Comisión a todo aquel personal que desarrolle su actividad en los centros de trabajo.

El Ayuntamiento de Palencia estará obligado a proporcionar a los componentes de la Comisión la información de la que disponga, se precise y sea de interés para el trabajo y buen funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Asimismo, la Comisión estará obligada a mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación relativa a las situaciones y personas que en este tema se traten.

Artículo 3. Funciones

La Comisión Permanente de Igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en el Ayuntamiento. Por lo que es fundamental garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

La primera actuación que llevará a cabo la Comisión Permanente de Igualdad tras su constitución será la elaboración y aprobación de las normas de funcionamiento interno, en el que se definirán sus competencias, sus reuniones y el procedimiento para la toma de decisiones. Además, se encargará del diseño, elaboración, seguimiento, verificación y aplicación del Plan de Igualdad, así como la evaluación del cumplimiento de los objetivos descritos en dicho Plan.

En todo caso, y sin perjuicio de las decisiones que se tomen en el seno de la propia Comisión Permanente de Igualdad y en las normas de funcionamiento interno, se incluirá dentro de las funciones de la Comisión:

- Aprobar una planificación anual de las acciones previstas en el Plan que se habrán de desarrollar en el periodo de planificación.
- Realizar el seguimiento, y evaluación del presente Plan.
- Informar al alcalde de las necesidades detectadas para la ejecución del I Plan.
- Diseñar el proceso de realización de los subsiguientes planes de igualdad de esta Administración.

Con el fin de que la Comisión Permanente pueda realizar las funciones que se le encomiendan, podrán solicitar información a todos los Departamentos, que además deberán prestar su colaboración para conseguir la efectiva aplicación del principio de igualdad en el seno del Ayuntamiento.

Artículo 4. Régimen de convocatorias y sesiones

La Comisión de Igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 2/3 de los vocales de cada una de las representaciones.

La Comisión se reunirá:

- Con carácter ordinario se reunirá mensualmente el último miércoles de cada mes.
- Con carácter extraordinario cuando la urgencia de las cuestiones a tratar así lo requiera.

Se podrán constituir grupos de trabajo cuando sea necesario para el estudio y debate de asuntos que sean objeto de materia de la Comisión.

El orden del día de las reuniones ordinarias será tratado con las organizaciones sindicales y fijado por su presidenta en función de los asuntos planteados por cada parte.

Artículo 5. Actas

De todas las reuniones de la Comisión se levantará un acta numerada en la que se hará constar: fecha, lugar, hora, relación de asistentes, orden del día y acuerdos adoptados.

Las partes podrán solicitar la inclusión de anexos al acta, que se entregarán por escrito en el plazo de cinco días hábiles desde la celebración de la reunión correspondiente.

El Secretario/a difundirá a la totalidad de los miembros de la Comisión esta documentación.

Artículo 6. Pactos y acuerdos

Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de la Comisión de Igualdad, su naturaleza y objeto definida en el Artículo 1 de éste reglamento en aplicación al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Palencia.

La toma de decisiones se hará por acuerdo conjunto de ambas partes, Administración y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

Artículo 7. Garantías

Se garantiza por parte de la Administración el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos alcanzados que componen el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Palencia y de la legislación en materia de Igualdad vigente en cada momento.

Artículo 8. Duración

El Plan de Igualdad desarrollado por ésta Comisión, tendrá una vigencia mínima de 4 años desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia (BOP), siendo obligatoria la firma de la propia Comisión.

Artículo 9. Comisión de Seguimiento

El seguimiento y evaluación de este I Plan tiene como finalidad conocer si se han llevado a cabo las acciones propuestas en el documento y, en consecuencia, si se han cumplido los objetivos vinculados a esas acciones, con el fin de corregir los posibles desequilibrios detectados.

Se encarga el seguimiento y evaluación de la ejecución de las acciones propuestas en este Plan a la Comisión Permanente de Igualdad.

Entre las funciones deberán constar las siguientes:

- Llevar a cabo el control de la puesta en marcha de las medidas, mediante informes semestrales que recabará de las unidades u órganos administrativos encargados de la puesta en marcha de las acciones propuestas.
- Evaluar anualmente el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan, mediante un informe de evaluación.
- Comunicar al alcalde ese informe anual de evaluación para que se ponga en conocimiento del órgano encargado de la gestión de personal del Ayuntamiento.

Disposición final

Los componentes de la Comisión reconocen y aceptan este reglamento como norma válida y se comprometen a actuar en todo momento dentro de lo especificado en su articulado.

El presente reglamento entrará en vigor desde el momento de su aprobación.

Por la Administración:

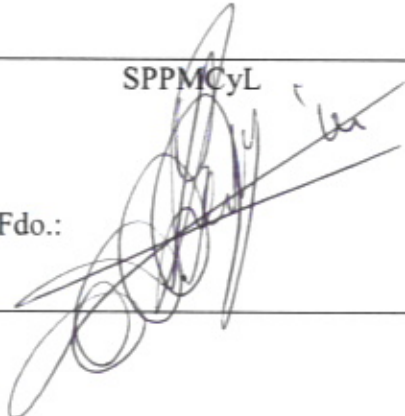
La Concejala Delegada del Servicio de Participación y Mujer y Presidenta de la Comisión de Igualdad



Por la Representación de los Partidos Políticos con representación en el Pleno:

PP Fdo.: 	PSOE Fdo.: 
CIUDADANOS Fdo.: 	GANEMOS Fdo.: 

Por la Representación Sindical:

UGT  Fdo.:  S.S. Ayuntamiento Palencia	CSIF  Fdo.:  Sección Sindical - Excmo. Ayuntamiento
CCOO  Fdo.: 	USO  Fdo.: 
SPPMCyL Fdo.: 	SPB Fdo.: 

