



Plan Interno de **Igualdad**
de Oportunidades y de Trato
de Mujeres y Hombres
del **Ayuntamiento de Burlada**
PIIOB 2010-2012



1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	COMPROMISO INSTITUCIONAL Y DE LA RLT	4
4.	ÁMBITOS DE APLICACIÓN	6
5.	COMITÉ PARITARIO DE IGUALDAD	6
6.	OBJETIVOS & ACCIONES	8
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
	ANEXO I	38



1. INTRODUCCIÓN

¿Qué es un Plan Interno de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres?

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Artículo 46. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIMH).

Es decir, el objetivo del Plan Interno de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Burlada (en adelante PIIOB) es **alcanzar esa igualdad a través de la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.**

¿Qué es la igualdad de trato?

El 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. Artículo 3. LOIMH.

¿Y la discriminación por razón de sexo?

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Artículo 6. LOIMH.

Así, este PIIOB se concibe como un primer instrumento puesto en marcha para la efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Burlada, que debe mantener un equilibrio entre lo ambicioso y operativo, y que está enmarcado en un proceso permanente de mejora a la luz de los resultados de su implementación y aplicación.



2. JUSTIFICACIÓN

El pleno reconocimiento formal de los principios de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres como elementos transversales que empapan la normativa internacional, nacional, foral y local no ha derivado en una igualdad efectiva de las mujeres a la hora de ejercitar todos sus derechos, de acceder a puestos de poder y de toma de decisiones o de controlar recursos, servicios y bienes. Por ello, los propios poderes públicos se han visto en la necesidad de legislar y establecer medidas políticas y acciones específicas en esta materia, como muestra la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Por otra parte, el análisis con perspectiva de género del funcionamiento interno del Ayuntamiento de Burlada recogido en los documentos *Diagnóstico de Partida* y *Diagnóstico y Propuestas de Mejora de la Negociación Colectiva*, arroja resultados que, si bien demuestran la trayectoria inequívoca en pos de la integración de los principios de igualdad y de trato en la gestión del personal y de la organización, visibiliza la existencia de desigualdades que se deben superar.



3. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y DE LA RLT

En el Ayuntamiento de Burlada se lleva trabajando a favor de la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres desde el año 2000 con la creación de la Comisión de la Mujer.

A lo largo de estos 10 años de andadura, entre otras acciones y proyectos, cabe destacar el compromiso adquirido con la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Burlada 2002-2004 en el que se recoge como objetivo “aplicar en el Ayuntamiento de Burlada, organismos y empresas municipales, a modo de buenas prácticas ejemplificadoras en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, acciones destinadas a integrar la perspectiva de género y la paridad”.¹

Así, es objeto del presente PIIOB:

Primero.- Lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de las mujeres y de los hombres que trabajan en o para el Ayuntamiento de Burlada y sus Organismos Autónomos en los diferentes regímenes contractuales: funcionarial, administrativo y laboral.

Segundo.- Integrar una nueva perspectiva de género en su organización, en la gestión de sus recursos humanos, así como en los proyectos, documentos, actuaciones y normativas que de ellos emanen.

Tercero.- Fortalecer la imagen del Ayuntamiento de Burlada como entidad empleadora modelo en materia de igualdad de mujeres y hombres para la ciudadanía y el tejido empresarial.

Cuarto.-Consolidar las políticas de igualdad en el Ayuntamiento a través de la integración del PIIOB en la negociación colectiva y en los Acuerdos aprobados.

Quinto.-Proveer de los recursos económicos, materiales y personales necesarios para la consecución de los objetivos propuestos.

Y prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente Plan, en el lugar y fecha indicados:

Burlada, a 18 de mayo de 2011

Junta de Gobierno
Alcalde: José Muñoz Arias

Comité de Empresa
Presidente: Javier Canabal Unciti

¹ I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del ayuntamiento de burlada 2002-2004, Ayuntamiento de Burlada, Actuación 1.1.3., Objetivo 1.1., pág. 22.



4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El PIIOB se proyecta sobre los siguientes ámbitos:

Ámbito de aplicación personal:

- El personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Burlada y Organismos Autónomos del mismo (Patronato Municipal de Deportes y Patronato Municipal de Cultura y Fiestas) bien sea su relación contractual:
 - Funcionarial
 - Administrativa, ó
 - Laboral
- La externalización de servicios públicos. Se valorará, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la existencia de plan de igualdad o de medidas de acción positiva en la empresa, así como el compromiso de asumir el Plan Interno de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burlada.

Ámbito de aplicación funcional y territorial: Administración Pública Local de Burlada.

Ámbito de aplicación temporal: Se propone un plazo de vigencia de 2 años, sin perjuicio de articular un proceso de evaluación de carácter anual, que permitirá contrastar los resultados obtenidos en el ejercicio correspondiente con los objetivos propuestos inicialmente, modulados a través de los indicadores especificados. En las mesas de negociación se establecerán las circunstancias para establecer el ámbito de aplicación temporal. No obstante se planteará de forma similar a como sucede con los procedimientos de modificación de la legislación ordinaria, prever procedimientos de adaptación y de reforma especial, con mayorías cualificadas para asegurar su estabilidad.



5. COMITÉ PARITARIO DE IGUALDAD

Propuesta para la composición de la Comité Paritario de Igualdad. Se buscará la representación paritaria y del máximo número de áreas.

- Concejala o concejal de Igualdad:
- Responsable técnica de Igualdad:
- Concejala o concejal de RRHH:
- Responsable técnico de RRHH:
- Representantes de RLT: dos personas, con formación en igualdad, un hombre y una mujer y si es posible pertenecientes a diferentes departamentos de los ya representados.
- Una o dos personas de la plantilla con formación en igualdad y que deseen involucrarse en el proyecto, que, en la medida de lo posible, tengan puestos influyentes y con capacidad de decisión y pertenezcan a distintos departamentos de los ya representados.

Las funciones que asume:

- Difusión del PIIOB interna y externamente.
- Responsable último de la implantación del PIIOB.
- Seguimiento y evaluación y difusión de los resultados.
- Reajustes del PIIOB y programaciones anuales.
- Organismo de referencia a quien acudir para solventar dudas, ampliar información, presentar quejas y reclamaciones y propuestas de mejora.
- Mediar en los conflictos de interpretación que puedan surgir en la aplicación del PIIOB.
- Asimismo, se establecen funciones a futuro como responsable de implantación, evaluación, información y recepción de quejas y denuncias dentro del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.



Propuesta para el funcionamiento del Comité Paritario de Igualdad:

- Temporalidad de las reuniones: reunión semestral y posibilidad de convocatoria de reuniones extraordinarias ante situaciones justificadas. Estas reuniones deben coordinarse con las funciones de seguimiento y evaluación para simplificar al máximo el funcionamiento del Comité Paritario de Igualdad.
- Posibilidad de participación de toda la plantilla: sesiones de asistencia abiertas.
- Plan de información previa a las reuniones y posteriores: 15 días antes de cada reunión se remitirá a las personas convocadas un orden del día con los temas a tratar e información relacionada. Posteriormente a la reunión y en un plazo de 15 días, se remitirá el acta de la reunión. En el caso de reuniones extraordinarias, será suficiente la difusión de la información con un plazo mínimo de 48 horas de antelación.
- Responsabilidades de convocatoria, actas, etc. la persona responsable de Igualdad; Ana Carmen Senosiain.

Designar a una o varias personas responsables de referencia para la plantilla e informar sobre su nombre, cargo, teléfono, e-mail, despacho y horario de trabajo.

Ana Carmen Senosiain

Técnica de Igualdad

cmujer@burlada.es

948 23 84 00



6. OBJETIVOS & ACCIONES

El Plan está dividido en 2 objetivos generales y en 11 objetivos específicos que indican el camino a seguir para la consecución de los primeros.

Objetivo General 1	
La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política del Plan Estratégico.	
Área de Actuación	Objetivos Específicos a corto y medio plazo para cumplir el Objetivo General 1
Selección	1.1. Favorecer una representación equilibrada de sexos en todos los puestos, niveles y estructuras del Ayuntamiento.
Formación	1.2. Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
Promoción	1.3. Fomentar un sistema de promoción interna que garantice la no discriminación tanto en la movilidad-promoción, como en el acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional.
Retribución	1.4. Establecer una política salarial transparente y redistributiva de riqueza: misma retribución por trabajo de igual valor.
Conciliación	1.5. Facilitar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral y promoverlo en trabajadoras y, especialmente, en trabajadores.
Transversal	1.6. Integrar la perspectiva de género como indicador de calidad del Ayuntamiento de Burlada.
Objetivo General 2	
Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.	
Área de Actuación	Objetivos Específicos a corto y medio plazo para cumplir el Objetivo General 2
Comunicación	2.1. Desarrollar una comunicación interna y externa no sexista que transmita los valores de igualdad de mujeres y hombres y que sea accesible a todas las personas.
Salud laboral	2.2. Detectar y solventar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.
Acoso sexual y por razón de sexo	2.3. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y, en su caso, solucionarlo eficazmente y erradicarlo.
Violencia de género	2.4. Posibilitar el ejercicio efectivo de sus derechos a las trabajadoras que sufren violencia de género y colaborar en su protección.
Participación en ámbitos de poder	2.5. Promover la representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos, representativos y de toma de decisiones.



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. Favorecer una representación equilibrada de sexos en todos los puestos, niveles y estructuras del Ayuntamiento.

Acción 1.1.1		Incluir un módulo sobre igualdad de género y violencia de género en las pruebas de acceso al Ayuntamiento de Burlada.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Incluir un módulo de políticas y normativa de igualdad de mujeres y hombres en la administración pública en el temario de todos los procesos selectivos. Incluir, además, un módulo sobre políticas y normativa de violencia contra las mujeres en el temario de la Policía Local y en el de Trabajo Social. 				
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad: Ana Carmen Senosiain Responsables del contenido del temario en cada proceso de selección o RRHH. 				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	
		X	X	No requiere presupuesto.		
Indicadores	Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Ver Anexo I. 				
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos selectivos que incluyen los módulos, excepto policía local. % de procesos selectivos de la policía local que incluyen el módulo. % de procesos selectivos de trabajo social que incluyen el módulo. 				<ul style="list-style-type: none"> 100% 100%
	Impacto	<ul style="list-style-type: none"> % de preguntas sobre la temática en cada proceso selectivo. 				<ul style="list-style-type: none"> 3%

Acción 1.1.2		Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas participantes en los procesos selectivos; a quienes tengan competencias en la demanda de personal, en la valoración de las pruebas y a los tribunales u órganos de selección.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Formación on-line de 2 horas. 				
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad: Ana Carmen Senosiain Comité de empresa. 				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	
		X	X	Sí		
Indicadores	Proceso	<ul style="list-style-type: none"> Ver Anexo I. 				
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> % de personas participantes en los tribunales con formación. % de personas que valoran las pruebas con formación. % de personas con competencias de demanda de personal con formación. 				<ul style="list-style-type: none"> 70% 70% 70%
	Impacto	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación cualitativa de la formación por parte de las y los asistentes 				<ul style="list-style-type: none"> Nivel de evaluación "buena"



Acción 1.1.3		Incorporar en cada departamento como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio de género en el personal que lo compone.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Incluir un párrafo en las convocatorias que señale si existe en el correspondiente departamento o tipo de trabajo infrarepresentación de personas de alguno de los dos sexos. ‘ Aplicar el criterio de preferencia en la selección del sexo subrepresentado, ante igualdad de condiciones. ‘ Establecer cuotas de contratación del sexo menos representado. 			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Responsable de cada departamento. ‘ Área de RRHH. ‘ Comité de empresa. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
					X
		No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	‘ % de convocatorias de promoción que incorporan el criterio de preferencia		‘ 100%	
		‘ % de convocatorias de promoción que establecen cuotas.		‘ 20% de los que tienen infrarepresentación	
	Impacto	‘ Disminución de la segregación vertical y horizontal		‘ Disminución en un 5%	

Acción 1.1.4		En la cobertura de puestos de trabajo por libre designación, el Ayuntamiento de Burlada procurará que la designación guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado.			
Procedimiento		‘ Cuando se soliciten candidaturas a puestos de trabajo para su provisión mediante el sistema de libre designación, las propuestas incluirán cuatro posibles aspirantes de quienes, al menos dos, deberán ser mujeres.			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Alcaldía. ‘ Área de RRHH. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
					X
		No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	‘ % de designaciones que cuentan con una representación equilibrada por sexos de las y los aspirantes.		‘ 100%	
	Impacto	‘ % de mujeres que ocupan puestos de libre designación		‘ 40%	

Acción 1.1.5		Añadir, en los pliegos de cláusulas de las contrataciones públicas, la preferencia de adjudicación, en igualdad de condiciones ventajosas, a las empresas que establezcan en su gestión interna medidas de integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Establecer los criterios a valorar: a través de cualquiera de los reconocimientos oficiales de igualdad o con el Plan de Igualdad, de Conciliación o de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la entidad. ‘ Añadir la cláusula en todos los pliegos de contratación del Ayuntamiento, salvo razón justificada. 			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Área de Igualdad: Ana Carmen Senosiain ‘ Responsables de contratación 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
		X			
		No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	‘ % de concursos públicos que incluyen la cláusula.		‘ 80% de los concursos.	
	Impacto	‘ % de empresas participantes con políticas de igualdad en su organización.		‘ 30% de las participantes	



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

<i>Acción 1.2.1</i>		Inclusión de la perspectiva de género para el diseño de las propuestas de los planes formativos.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Integrar a las mujeres en los órganos o comisiones en las que se planifiquen o decidan las ofertas y contenidos formativos. ‘ Tener en cuenta las diferentes posibilidades, necesidades, intereses, accesibilidad de mujeres y hombres a la hora de diseñar los planes formativos, y diseñarlos así de tal modo que garanticen las mismas posibilidades de resultados para quienes estén interesados/as. ‘ Potenciar y analizar la participación de las mujeres en acciones formativas de gestión, de mejora del desempeño y en aquellas relacionadas con las promociones. ‘ Comunicar específicamente a las mujeres con posibilidades de promoción las convocatorias de formación relacionadas con éstas. 			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Área de RRHH. ‘ Comité de empresa. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
		X		No requiere presupuesto	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ‘ % de mujeres que planifiquen formación. ‘ Incremento de formación que facilita el acceso de las mujeres a puestos de promoción. 			<ul style="list-style-type: none"> ‘ 40% ‘ 5% incremento anual.
	Impacto	<ul style="list-style-type: none"> ‘ Incremento de mujeres que acceden a acciones formativas. ‘ Incremento de mujeres que acceden a acciones formativas directamente relacionadas con promociones. 			<ul style="list-style-type: none"> ‘ 5% incremento anual. ‘ 5% incremento anual.

<i>Acción 1.2.2</i>		Asegurar que la propuesta de acciones formativas llega a toda la plantilla.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Además de los canales habituales, se comunica vía e-mail a las personas responsables de cada departamento la formación planeada para que lo difundan asegurándose que llega a todas las personas destinatarias. Una vez finalizada la difusión, las y los responsables lo confirman por e-mail a quien haya remitido la convocatoria. ‘ En esta comunicación se incluye a las personas que se encuentren disfrutando de permisos y bajas por maternidad, paternidad, reducciones por cuidado y excedencias por cuidado. 			
Responsabilidad		‘ Responsable de cada departamento.			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
		X		No requiere presupuesto	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	‘ % de propuestas que se difunden a través de las personas responsables de departamento			‘ 100%
	Impacto	‘ % de convocatorias que llegan a todo el personal destinatario.			‘ 100%



Acción 1.2.3		Establecer criterios objetivos de concesión o rechazo de las acciones formativas.					
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Establecer los criterios por escrito y difundirlos a toda la plantilla. Responder por escrito las solicitudes recibidas de formación. 					
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Alcaldía. Área de RRHH. 					
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2		
		X		No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.					
	Resultados	% de personas de la plantilla que conocen los criterios de concesión de formación.				100%	
		% de solicitudes respondidas por escrito.				100%	
Impacto	% de personas que acceden a la formación que desean.				100%		

Acción 1.2.4		Facilitar la asistencia a la formación de las personas con responsabilidades familiares.					
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Programar la formación especializada y continuada en horario laboral y en el lugar de trabajo o cercanías. Establecer medidas de apoyo para conciliar cuando la formación se realice fuera del horario laboral. Facilitar el acceso a las mismas a quienes se acojan a permisos y bajas por maternidad, paternidad, reducciones por cuidado y excedencias por cuidado. Ofertar, cuando sea posible, la formación no presencial. 					
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de RRHH. Comité de empresa 					
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2		
		X		Según las medidas de conciliación establecidas			
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.					
	Resultados	% de acciones formativas realizadas en el horario laboral.				60%	
		% de acciones formativas realizadas fuera del horario laboral que establecen medidas de apoyo a la conciliación.				20%	
Impacto	% de formación no presencial ofertada.				20%		
	% de personas con responsabilidades familiares que desean acceder a la formación y lo hacen.				80%		



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3. Fomentar un sistema de promoción interna que garantice la no discriminación tanto en la movilidad-promoción, como en el acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional.

Acción 1.3.1		Analizar las bases que regulan los procesos de promoción.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Revisar los criterios que puntúan la promoción teniendo en cuenta la mayor temporalidad, parcialidad y tipos de contratos de las mujeres y replantearse así conceptos como el de antigüedad como mérito para la promoción. Revisar el criterio de oferta interna de promoción al personal fijo, ya que la temporalidad en el Ayuntamiento está protagonizada por las mujeres. Analizar el resto de bases teniendo en cuenta las diferentes situaciones en que derivan las características de las relaciones contractuales de las mujeres. 			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Responsables de promoción. Comité de empresa. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	
				No requiere presupuesto.	
			X		
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.			
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de promoción analizados con perspectiva de género. % de criterios de promoción desfavorables para las mujeres corregidos. 			<ul style="list-style-type: none"> 100% 60%
	Impacto	Incremento de promoción de mujeres			5% de incremento anual

Acción 1.3.2		Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas participantes en los procesos de promoción, en su valoración y a los tribunales u órganos de promoción.			
Procedimiento		Formación on-line de 2 horas.			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad: Ana Carmen Senosiain Comité de empresa. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	
			X	Sí	
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.			
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> % de personas participantes en los tribunales con formación. % de personas que valoran las pruebas con formación. % de personas con competencias de demanda de personal con formación. 			<ul style="list-style-type: none"> 70% 70% 70%
	Impacto	Evaluación cualitativa de la formación por parte de las y los asistentes			Nivel de evaluación "buena"



Acción 1.3.3		Implantar sistemas de comunicación internos eficaces para notificar posibilidades de promoción.							
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Además de los canales habituales, se comunica vía e-mail a las personas responsables de cada departamento las convocatorias de promoción para que lo difundan asegurándose que llega a todas las personas destinatarias. Una vez finalizada la difusión, las y los responsables lo confirman por e-mail a quien haya remitido la convocatoria. En esta comunicación se incluye a las personas que se encuentren disfrutando de permisos y bajas por maternidad, paternidad, reducciones por cuidado y excedencias por cuidado. 							
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Responsable de la promoción. Responsable de cada departamento. 							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.							
	Resultados	% de propuestas que se difunden a través de las personas responsables de departamento						100%	
	Impacto	% de posibilidades de promoción que llegan a todo el personal destinatario.						100%	

Acción 1.3.4		Incorporar en cada departamento como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio de género en el personal que lo compone.							
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Incluir un párrafo en las convocatorias de promociones que señale si existe en el correspondiente departamento o tipo de trabajo infrarepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Aplicar el criterio de preferencia en la promoción del sexo subrepresentado, ante igualdad de condiciones. Establecer cuotas de promoción del sexo menos representado, si se estima pertinente. 							
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Responsable de cada departamento. Área de RRHH. Comité de empresa. 							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	No requiere presupuesto			
			X						
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.							
	Resultados	% de convocatorias de promoción que incorporan el criterio de preferencia						100%	
	Impacto	% de convocatorias de promoción que establecen cuotas.						20% de los que tienen infrarepresentación	
	Impacto	Disminución de la segregación vertical y horizontal						Disminución en un 5% .	



Acción 1.3.5		Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarepresentación.							
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un inventario de las aptitudes y habilidades de las mujeres para diseñar futuros procesos de promoción con perspectiva de género. Con carácter general informar a la plantilla de los requerimientos necesarios para promocionar a una categoría superior, de manera que todo el personal sea consciente de lo que se necesita "saber hacer" o acreditar si le interesa ascender. Ante vacantes a cubrir por promoción interna, se informará al género subrepresentado en esa categoría, y se impartirá un curso específico para la promoción interna. 							
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de RRHH. Comité de Empresa. 							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	No requiere presupuesto			
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.							
	Resultados	% de mujeres que se presentan a las promociones.						40%	
	Impacto	% de mujeres que logran las promociones.						40%	

Acción 1.3.6		Sensibilizar al equipo que compone el Ayuntamiento de Burlada (político, sindical y técnico-administrativo) para combatir los estereotipos de género en la carrera profesional.							
Procedimiento		Celebrar sesiones de sensibilización en la que se explique la construcción, transmisión y permanencia de los estereotipos de género así como sus consecuencias en la vida de las personas en general y en el desarrollo de las carreras profesionales en particular.							
Responsabilidad		Área de Igualdad: Ana Carmen Senosiain							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	Sí			
		X							
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.							
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> Nº de sesiones celebradas. % de participantes según sexo, cargo, departamento y especificando si es personal político, técnico-administrativo o sindical. 						<ul style="list-style-type: none"> No se establecen 100% 	
	Impacto	Evaluación cualitativa de la formación por parte de las y los asistentes						Nivel de evaluación "buena"	



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4. Establecer una política salarial transparente y redistributiva de riqueza: misma retribución por trabajo de igual valor.

<i>Acción 1.4.1</i>		Regular una estructura retributiva que incluya la redefinición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Evitar remarcar y revalorizar aquellas cualidades que tradicionalmente se asocian a un sólo sexo, en la valoración de los puestos de trabajo. ‘ Valorar cualidades profesionales que suelen tener las mujeres en la evaluación del desempeño del trabajo: seriedad, capacidad de diálogo y negociación, trabajo en equipo... ‘ Evitar denominar de forma distinta trabajos o funciones desempeñadas por mujeres y hombres que tengan igual valor. ‘ Utilizar formas neutras o masculino-femenino en el lenguaje y conceptos utilizados para la descripción y valoración de los puestos de trabajo. ‘ En la evaluación del desempeño del trabajo no priorizar la cantidad de tiempo dedicado al trabajo, sino la calidad del mismo y los objetivos conseguidos. ‘ Incluir mujeres en los equipos encargados de la evaluación del desempeño del trabajo del personal. ‘ Anular cualquier especificación en la aplicación de la estructura retributiva que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en el Ayuntamiento. ‘ Introducir en los análisis estadísticos periódicos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en el Ayuntamiento la descripción de los complementos salariales y las cuantías. 				
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Departamento de RRHH. ‘ Comité de Empresa. 				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	
		X	X	X	X	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ % de complementos salariales percibidos por mujeres.				‘ 40%
		‘ % de mujeres que cobran por encima del sueldo medio.				‘ 40%
	Impacto	‘ Porcentaje de disminución de la brecha salarial.				‘ 100%



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5. Facilitar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral y promoverlo en trabajadoras y, especialmente, en trabajadores.

<i>Acción 1.5.1</i>		Garantizar que todos los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, con independencia de su sexo, antigüedad o modalidad contractual.					
Procedimiento		‘ Garantizar en el PIIOB y plasmar en el/los Acuerdo/s Colectivo/s el compromiso de la accesibilidad en igualdad de condiciones a los derechos recogidos en el PIIOB sin distinción de sexo, antigüedad o modalidad contractual.					
Responsabilidad		‘ Área de RRHH. ‘ Comité de Empresa. ‘ Alcaldía.					
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2		
				Coste de los derechos de conciliación			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.					
	Resultados	‘ Nº de peticiones de uso de medidas de conciliación, desagregadas por sexo, antigüedad y modalidad contractual				‘ No se establece	
	Impacto	‘ % de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación				‘ 100% de las peticiones	

<i>Acción 1.5.2</i>		Campaña de comunicación interna: información y sensibilización a toda la plantilla de las nuevas medidas en materia de conciliación haciendo especial hincapié en la corresponsabilidad.					
Procedimiento		‘ Difusión o divulgación dirigida específicamente a los hombres de la plantilla de información relativa a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que pueden disfrutar. ‘ Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.					
Responsabilidad		‘ Comité de Empresa. ‘ Área de Igualdad.					
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2		
		X		Sí			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.					
	Resultados	‘ % de personas, desagregadas por sexo, a las que les llega la campaña.				‘ 100%	
	Impacto	‘ Incremento de hombres que hacen uso de medidas de conciliación. ‘ % de mujeres y de hombres que hacen uso de medidas de conciliación.				‘ 20% de incremento ‘ 100% de quien lo necesite	



Acción 1.5.3		Establecer medidas que permitan compatibilizar la atención a la familia con el trabajo.						
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de horarios compatibles, de turnos de trabajo y períodos de vacaciones. ‘ Establecer, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos (por ejemplo: adaptarlos a horarios de escuelas infantiles), cualquiera que sea la modalidad de jornada a que vengan obligados a prestar servicio en el Ayuntamiento de Burlada , con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda. ‘ En las solicitudes de cambio de servicio (temporal o definitivo), se procurará dar preferencia en el cambio a aquellos trabajadores/as que precisen el mismo para conciliar la vida laboral y familiar. ‘ Priorizar el acceso a la formación específica para poner al día las carreras profesionales del personal que se reincorpore al puesto de trabajo tras una baja, permiso o excedencia por razones de maternidad o paternidad y/o cuidado 						
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Área de RRHH. ‘ Comité de Empresa. 						
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.		
		X	X	X	X			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.						
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ‘ Nº de medidas solicitadas. ‘ Nº de medidas concedidas. 						<ul style="list-style-type: none"> ‘ No se establece. ‘ 100% de las solicitadas.
	Impacto	‘ Incremento de personas que perciben mayor facilidad para la conciliación de su vida laboral y personal.						‘ 50%

La siguiente tabla muestra los derechos mínimos en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y familiar, recogidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por el Decreto foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las administraciones públicas de navarra, por el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra y, finalmente, recoge las mejoras de esos derechos mínimos estipulados por las leyes, que han sido aprobadas por el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Burlada.

También se han plasmado otros derechos que son afectados por estas leyes y que se encuentran ampliamente desarrollados en numerosa normativa específica. Así, por ejemplo, la regulación de los derechos de las víctimas de violencia de género se recogen ampliamente en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.



Maternidad	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Decreto Foral 11/2009 Vacaciones, Licencias y Permisos Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Permiso de maternidad por parto, adopción o acogida simple de duración no inferior a un año	<ol style="list-style-type: none"> 16 semanas ininterrumpidas + 2 por parto/adopción/acogida múltiple y por discapacidad. En caso de adopción o acogida distribución según decisión de las/os progenitores. En caso adopción internacional que implique desplazamiento, disfrute hasta 4 semanas antes de la resolución. A partir de 7ª semana, posibilidad de jornada parcial previo acuerdo con la empresa. 100% base reguladora del salario. Período cotizado para jubilación o IP. 	<ol style="list-style-type: none"> 17 semanas ininterrumpidas + 2 por parto/adopción/acogida múltiple y por discapacidad. Si ambos/as progenitores/as trabajan, distribución según su elección. Idem y derecho a un permiso de hasta 2 meses con las retribuciones básicas. A partir de la 7ª semana en caso de parto y de la 1ª en los demás supuestos, disfrutable a jornada parcial de 1/3 o 1/2 condicionada a la efectividad de su sustitución, deberá disfrutarse con carácter general diariamente y en las primeras o últimas horas de jornada. y 6. Computable como servicio efectivo a todos los efectos y plenitud de derechos económicos. Durante el permiso se podrá participar en la formación convocada por la Administración. 	<ul style="list-style-type: none"> Permiso de 30 días como máximo por el nacimiento de un/a nieto/a cuando la madre es adolescente.
Cesión del permiso de maternidad	<ol style="list-style-type: none"> Si ambas/os progenitores trabajan y cotizan al régimen general. Excepto 6 semanas posibilidad de ceder parte o todo el permiso a cónyuge. En caso de fallecimiento de la madre uso de la totalidad o de lo que reste del permiso, sin descontar lo que hubiere disfrutado con anterioridad la parto. Posibilidad de jornada parcial previo acuerdo con la empresa. Disfrute ininterrumpido, posterior o simultáneo con cónyuge. 100% base reguladora del salario. Período cotizado para jubilación o IP 	<ol style="list-style-type: none"> Si ambas/os progenitores trabajan. Idem. En caso de fallecimiento de la madre, uso de la totalidad o de lo que reste del permiso. Disfrutable a jornada parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y según lo reglamentado. Idem. y 6. Computable como servicio efectivo a todos los efectos y plenitud de derechos económicos. Durante el permiso se podrá participar en la formación convocada por la Administración. 	
Requisitos de cotización previa	<p>Madres menores 21 años: no se exige cotización previa. Madres entre 21 y 26 años: 90 días cotizados en los 7 años anteriores o 180 días en toda vida laboral. Madres mayores de 26 años: 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 365 días en toda vida laboral.</p>	No establece. Aplica Ley 3/2007 de Igualdad.	
Sin cotización previa	Subsidio no contributivo equivalente al 100% del IPREM durante 6 semanas		



Partos prematuros	En los que nazcan con falta de peso y/o requiera hospitalización a continuación del parto a partir de 7 días el período de suspensión se computa a partir del alta, excepto las 6 primeras semanas y hasta un máximo de 13 semanas.	En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Por nacimiento prematuro o que por cualquier otra causa requiera hospitalización a continuación del parto, derecho a ausentarse un máximo de 2 horas diarias sin merma de retribuciones o a reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas diarias con reducción proporcional de retribuciones.	
Exámenes prenatales y preparación al parto	Permiso remunerado por el tiempo indispensable.	Idem	<ul style="list-style-type: none"> Las embarazadas, desde el momento en que se tenga conocimiento de su estado, no estarán obligadas a manejar materiales o sustancias peligrosas, tener que cargar peso, realizar trabajo nocturno, ni a turnos, siempre a opción de la trabajadora, y en ningún caso ello implicará ningún tipo de pérdida ni perjuicio salarial.
Prestación por riesgo durante el embarazo	100% base reguladora del salario. Base de cotización del mes anterior a la baja.	Idem	
Prestación por riesgo durante lactancia natural	100% base reguladora del salario.	Idem	
Lactancia	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Decreto Foral 11/2009 Vacaciones, Licencias y Permisos Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Permiso por lactancia	<ol style="list-style-type: none"> De menor de 9 meses. 1 hora de ausencia del trabajo divisible en 2 fracciones de ½ hora, o reducción de jornada de ½ hora al principio o al final. Se incrementa proporcionalmente en casos de parto múltiple. Disfrutable por ambos/as progenitores/as en lactancia artificial si ambos/as trabajan. Acumulable en jornadas completas si se establece en la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> De menor de 12 meses. 1 hora de ausencia del trabajo que podrá sustituirse por 2 fracciones de 3/4 de hora o por una reducción de la jornada normal en una hora, a disfrutar en este último caso al inicio o al final de la jornada.. Se incrementa proporcionalmente en casos de parto múltiple. Idem. Derecho a solicitar la acumulación en jornadas completas. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuando se disfruten de forma acumulada, se podrán convertir los días de permiso de lactancia en bolsas de horas, en periodos mínimos de 3 horas, con la misma finalidad que la anterior, que solo podrá ser disfrutada por uno/a de los progenitores.
Paternidad	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Decreto Foral 11/2009 Vacaciones, Licencias y Permisos Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Permiso retribuido de paternidad por parto, adopción o acogida	2 días	No establece.	



<p>Permiso de paternidad por parto, adopción o acogida.</p>	<p>13 días ininterrumpidos o 26 a media jornada, previo acuerdo con la empresa. Desde la fecha del fin del permiso retribuido por paternidad hasta 13 días después del fin del permiso de maternidad. No se puede ceder. 100% base reguladora del salario. Ampliable a 4 semanas a los seis años de entrada en vigor de la Ley (aprobada la ampliación para el 2011).</p>	<p>15 días a disfrutar a partir de la fecha de nacimiento, de acogimiento o de adopción. 20 días cuando se produzca en una familia numerosa, cuando adquiera dicha condición con la nueva criatura o cuando en la familia haya una persona con discapacidad En ambos casos + 2 días por parto/adopción/acogida múltiple y por discapacidad. No se puede ceder. Computable como servicio efectivo a todos los efectos y plenitud de derechos económicos. Las AAPP ampliarán progresivamente este permiso hasta alcanzar las 4 semanas a los seis años de entrada en vigor del Estatuto (2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> El permiso de paternidad en caso de fallecimiento de la madre, se incrementará en un mes, pasando así a ser de 6 meses en total. El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho al permiso de maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad exclusivo de dos semanas consecutivas desde el final del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o adopción, siempre que tenga la guarda legal del niño o niña y el otro progenitor o progenitora trabaje.
<p>Requisitos generales</p>	<p>Trabajador/a por cuenta ajena, por cuenta propia o autónoma, y afiliación a cualquier Régimen Especial de la S.S.</p>		
<p>Requisitos de cotización previa</p>	<p>Sin distinción de edad: 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 365 días en toda vida laboral.</p>		
<p>Vacaciones y permisos</p>	<p>Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad</p>	<p>Decreto Foral 11/2009 Vacaciones, Licencias y Permisos Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público</p>	<p>Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada</p>
<p>Permisos retribuidos</p>	<p>15 días <u>por matrimonio</u>. 2 días por <u>fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización de parientes e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario</u>, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. + 2 días con desplazamiento.</p>	<p>15 días naturales <u>por matrimonio</u> o pareja estable. 4 días naturales <u>por el fallecimiento</u> del cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra + 2 días cuando se produzca fuera de la misma. 3 días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos/as, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma. 1 día natural por el fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos anteriormente cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma. 4 días naturales <u>por el ingreso en un centro hospitalario</u> de cónyuge o pareja estable y familiares de primer grado de consanguinidad, <u>cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso)</u>, cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma. 3 días naturales por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de primer grado de afinidad o hermanos, cuya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Permiso de 10 días en momentos traumáticos: caso de interrupción voluntaria del embarazo, muerte de familiar de primer grado y separación o divorcio, al objeto de que la persona trabajadora pueda recuperarse emocionalmente Permiso remunerado por acompañamiento de hijos-as menores de 8 años, y/o personas dependientes a consultas médicas, limitado a 3 días al año en el caso de familiares de primer grado con los que NO se conviva y que no puedan asistir solos, por razones justificadas de dependencia o por superar los 70 años de edad.



		<p>duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso), cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma.</p> <p>1 día natural por el ingreso en un centro hospitalario de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos anteriormente cuya duración supere los cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso) cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma.</p> <p>Ingresos de menor duración, o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, el permiso retribuido será de 1 día natural cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra y + 1 día cuando se produzca fuera de la misma.</p> <p>2 días naturales en los casos de cirugía mayor ambulatoria de cónyuge o pareja estable, de hijas/os y de padre/madre. Por el cuidado de un familiar de 1er grado por razones de enfermedad muy grave, derecho a una reducción de hasta el 50% durante 1 mes y retribuido.</p> <p>Prorratable entre dos titulares del derecho con plazo máximo conjunto de 1 mes.</p> <p>Por asuntos particulares, 3 días.</p> <p>Por traslado de domicilio, 1 día.</p> <p>Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros educativos oficiales.</p> <p>Para cumplir deber inexcusable público o personal, por el tiempo indispensable.</p> <p>Se podrá dispensar de la prestación de l servicio a quien se presente como candidato a determinadas elecciones durante el período de campaña electoral.</p> <p>Para someterse a técnicas de fecundación asistida, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>Con hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, se podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para reuniones en el centro de educación especial o si ha de recibir apoyo en el ámbito sanitario.</p>	
--	--	--	--



<p>Licencias no retribuidas</p>		<p>Por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años naturales. Para asistir a cursos de formación básicos de la Escuela de Seguridad de Navarra e incluidos en procesos selectivos de ingreso en la función pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán concederse permisos no retribuidos hasta 15 días al año, para atender a hijos/as menores de 10 años o personas que convivan con el trabajador o trabajadora, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral. • Permiso no retribuido para adopción en el extranjero: Siempre que se garanticen adecuadamente las necesidades del servicio a criterio de la Empresa, podrá autorizarse un período de licencia no retribuida de hasta un mes de duración, dentro del año natural, para el caso de adopción en el extranjero. Esta licencia podrá ser solicitada por cualquier empleado/a con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa. • Se convertirán los días de “asuntos propios” en bolsas de horas, que podrán ser utilizadas cuando se necesiten para el cuidado de menores o personas dependientes.
<p>Vacaciones</p>	<p>Cuando el período de vacaciones coincida con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por los permisos de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.</p>	<p>27 días laborables. Derecho a acumular el disfrute de las vacaciones a continuación de las licencias por parto, adopción o acogimiento y a los permisos por paternidad o lactancia a tiempo completo, aún cuando hubiera finalizado ya el año natural a que tales vacaciones correspondan. Derecho a disfrutar de la mitad de sus vacaciones reglamentarias en verano, del 15 de junio al 15 de septiembre Las vacaciones se interrumpirán cuando se trate de un accidente o enfermedad que exijan su ingreso en un centro hospitalario durante más de cuatro días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave (con o sin ingreso).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de acumular y disfrutar las horas correspondientes a 4 días laborables de vacaciones (30 horas), de forma fraccionada, en períodos mínimos de 3 horas • Tendrán preferencia para elegir turno y vacaciones quienes, por razones de guarda legal, tengan el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. • Siempre que el servicio lo permita, se autorizará que padres o madres con hijos e hijas menores de 12 años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses coincidentes con las escolares. Con las mismas condiciones podrán solicitar un mes adicional, realizándose la correspondiente reducción salarial. Se deberá solicitar al respecto antes del inicio del año, y la cantidad deducida se prorrateará durante el resto de mensualidades, de forma que se perciban doce. La Corporación no realizará deducción en la cotización (100%) ni en el reconocimiento del tiempo de servicio por el uso



			de este beneficio. Este beneficio sólo lo podrá ejercitar uno de los progenitores.
Flexibilidad horaria, reducción de jornada y excedencias	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público D.F. Legislativo 251/1993 Estatuto AAPP Navarra	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Adaptación de la jornada	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada por motivos personales y familiares en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa.		<ul style="list-style-type: none"> Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que los Servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral, sin que la única fórmula sea hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a cargo hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción entre 1/8 y 1/2 de la jornada con reducción proporcional de salario para el cuidado de menores de 8 años, de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas/os y no desempeñen actividad retribuida. Por cuidado de menores y persona con discapacidad: las cotizaciones de los 2 primeros años del período de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. Por cuidado de familiares: el 1er año.	Reducción de la jornada (sin especificar fracciones) con reducción proporcional de retribuciones para el cuidado de menores de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas/os y no desempeñen actividad retribuida.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de jornada: el personal que tenga derecho a ella podrá elegir su duración entre 1/8 y ½ de la jornada (mínimo 1 h. y máximo 4 horas) Con respecto a la reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, en caso de enfermedad muy grave de familiar, se incluye la posibilidad de agrupar todo o parte del permiso en días completos a repartir dentro del mes. En los casos de reducción de jornada, excedencias y permisos por cuidado de personas, se cotizará a los sistemas de previsión social correspondientes, por el 100% de las retribuciones.
Excedencia por cuidado de hijas e hijos y por acogimiento provisional	Durante un período no superior a 3 años. Reserva de puesto de trabajo y cómputo de cotización efectiva a la S.S. los 2 primeros años. Si es precedida de reducción de jornada, la cotización durante la excedencia se incrementa hasta el 100% correspondiente a jornada completa. La misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción de contrato de trabajo.	Durante un período no superior a 3 años. Período computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S.S. que sea de aplicación. Reserva de puesto de trabajo de 2 años, posteriormente reserva en misma localidad y retribución. Reserva de la plaza que ocupasen.	<ul style="list-style-type: none"> Tanto en la excedencia por cuidado de hijas/os como en la solicitada para atender el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad (durante un período no superior a 3 años, computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S.S. que sea de aplicación), existirá reserva de puesto de trabajo durante todo el período. En los casos de reducción de jornada, excedencias y permisos por cuidado de personas, se cotizará a los sistemas de previsión social correspondientes, por el 100% de las retribuciones.



Excedencia por cuidado de familiares	Durante un período no superior a 2 años para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos/as y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad. Si es precedida de reducción de jornada, idem a la situación anterior.	Durante un período no superior a 3 años para atender a un familiar a su cargo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma/o y no desempeñe actividad retribuida, hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad. Período computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S.S. que sea de aplicación. Reserva de puesto de trabajo de 2 años, posteriormente reserva en misma localidad y retribución. Reserva de la plaza que ocupasen.	<ul style="list-style-type: none"> Tanto en la excedencia por cuidado de hijos/as como en la solicitada para atender el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad (durante un período no superior a 3 años, computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la S.S. que sea de aplicación), existirá reserva de puesto de trabajo durante todo el periodo. En los casos de reducción de jornada, excedencias y permisos por cuidado de personas, se cotizará a los sistemas de previsión social correspondientes, por el 100% de las retribuciones.
Excedencia voluntaria	Durante un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Mínimo 1 año de antigüedad en la empresa.	Por interés particular (no establece período) tras prestar servicios efectivos en cualquier AAPP durante los 5 años inmediatamente anteriores. Subordinada a las necesidades de servicio. No es computable ni devenga retribuciones. Por agrupación particular sin requisitos de haber prestado servicios efectivos. No es computable ni devenga retribuciones.	
Víctimas de violencia de género	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Ley Orgánica 1/2004 Violencia de Género	Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Derechos	Reducción o reordenación del tiempo de trabajo. Movilidad geográfica. Cambio de centro de trabajo. Suspensión de relación laboral con reserva de puesto de trabajo, con situación legal de desempleo y considerado como período de cotización efectiva a efectos de prestaciones de S.S. y desempleo. Extinción del contrato de trabajo, con situación legal de desempleo. Las ausencias o faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.	Reordenación del tiempo de trabajo. Reducción de jornada. Derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Obligación de comunicar las vacantes en la misma localidad o en las que la interesada solicite. Tiene consideración de traslado forzoso. Las faltas de asistencia, tanto totales como parciales, tendrán la justificación en tiempo y condiciones en que determinen los servicios sociales o de salud.	
Excedencia		Sin tiempo mínimo de servicios previos y sin exigencia de plazo de permanencia. Reserva de puesto de trabajo de 6 meses, prorrogable hasta 18 meses. Período de reserva computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de la S.S. que sea de aplicación.	



		Los 2 primeros meses derecho a percibir retribuciones íntegras y, en su caso, prestaciones familiares por criatura a cargo.	
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos.		
Nulidad del despido	Víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos.		
Acoso sexual y por razón de sexo	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Protocolo de actuación	Deber de establecer procedimientos de prevención, encauzar denuncias o reclamaciones y promover condiciones de trabajo libres de acoso.		
Despido disciplinario	Por acoso sexual y por acoso por razón de sexo.	El acoso laboral es considerado falta muy grave.	
Otros derechos laborales	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad		Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, paternidad y después de reintegrarse al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.		
Nulidad del despido	Durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, paternidad y después de reintegrarse al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.		
Despido disciplinario	Por acoso por origen racial o étnico, por religión o convicciones, por edad y por discapacidad.		
Tutela judicial	Del derecho a la igualdad de mujeres y hombres incluso tras el fin de la relación en que se ha producido la supuesta discriminación. De las discrepancias que surjan entre empresariado y personal en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación laboral, familiar y personal.		



Inversión de la carga de la prueba	En discriminaciones por razón de sexo, excepto en procesos penales, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación.		
Indemnidad frente a represalias	Cualquier trato adverso o efecto negativo como consecuencia de acciones de queja y denuncia por exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.		
Indemnizaciones	En los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, de contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el correspondiente jornada completa.		
Acciones positivas	Medidas específicas, temporales, razonables y proporcionadas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres.		
Corresponsabilidad	Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.		<ul style="list-style-type: none"> • Anticipos para adopciones: Cualquier empleado/a que se encuentre ante procesos de adopción, podrá solicitar un anticipo de hasta nueve mensualidades sin interés, amortizable en un período de hasta 6 años y medio, siempre que su contrato prevea, como mínimo, esa duración.
Programas de inserción laboral	Incluyendo las Escuelas Taller, podrán destinarse prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.		
Negociación Colectiva	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público D.F. Legislativo 251/1993 Estatuto AAPP Navarra	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Deber de negociación	Medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Mediante Negociación Colectiva se puede establecer voluntariamente la elaboración de Planes de igualdad. Aunque no lo recoja la Negociación Colectiva, se tendrán que implementar Planes de Igualdad obligatoriamente: <ul style="list-style-type: none"> - cuando tengan más de 250 trabajadoras/es - cuando resulte de un procedimiento sancionatorio por incurrir en alguna infracción relativa a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. 	Incremento de las retribuciones, determinación y aplicación de las retribuciones complementarias, criterios generales en materia de acceso, carrera, provision, clasificación de puestos, planes de formación y promoción, permisos, vacaciones y licencias, jornada laboral y horario de trabajo, salud laboral,...	



Acción positiva	Mediante Negociación Colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación de modo que se podrán establecer reservas y preferencias las personas del sexo menos representado.	Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Acuerdos.	
Información	Recibir al menos anualmente datos desagregados por sexos sobre niveles profesionales, medidas adoptadas para el fomento del principio de igualdad y, si hubiere Plan de Igualdad, información sobre la aplicación del mismo.		
Deber de vigilancia y colaboración	Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad y colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.		
Deber de prevención e información sobre el acoso sexual y por razón de sexo	Contribuir a prevenir mediante la sensibilización del personal e informar a la dirección de conductas que lo propicien.		
Legitimación para la defensa del derecho de igualdad de trato de mujeres y hombres	Además de las y los afectados y con se previa autorización, los sindicatos estarán legitimados, excepto en casos de acoso sexual o por razón de sexo.		
Específico de la Administración Pública	Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad	Ley 7/2007 Estatuto Empleado Público	Acuerdo Colectivo del Ayuntamiento de Burlada
Informe de impacto de género en las pruebas de selección	La aprobación de las convocatorias de acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y sin perjuicio del principio de igualdad.		
Formación en igualdad	Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional y sobre violencia de género.		
Formación preferente por conciliación	Se otorgará preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de permisos de maternidad y paternidad y de excedencias por guarda legal y cuidado de familiares.		



Formación promocional	Se reservará un mínimo del 40% de plazas de los cursos de formación para la promoción profesional y de acceso a puestos directivos a aquellas que reúnan los requisitos.		
Presencia equilibrada en tribunales	Los tribunales y órganos de selección responderán al principio de presencia equilibrada 60%-40%, salvo causa debidamente motivada.	La composición de los órganos de selección tenderá a la paridad entre mujer y hombre. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.	
Provisión de puestos de trabajo	A los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los méritos, se computará el tiempo permanecido en permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.		
Evaluación sobre igualdad	Al menos anualmente, se informará desagregada por sexos sobre la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y promedio de retribuciones.		



OBJETIVO GENERAL 1: La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6. Integrar la perspectiva de género como indicador de calidad del Ayuntamiento de Burlada.

<i>Acción 1.6.1</i>		Realizar un estudio de impacto de género previo al establecimiento de cualquier sistema de calidad.				
Procedimiento		‘ Realizar un estudio de impacto de género en los sistemas de calidad ya implantados y en los que se planeen implantar.				
Responsabilidad		‘ Departamento de RRHH. ‘ Área de Igualdad. ‘ Comité Paritario de Igualdad.				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		
		1	2	1	2	Valor meta
		X	X	X	X	Sí
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ % de estudios de impacto de género realizados respecto a los sistemas de calidad.			‘ 100%	
	Impacto	‘ Sistemas de calidad con perspectiva de género.			‘ 100%	

<i>Acción 1.6.2</i>		Introducción de la variable sexo e indicadores de género en las bases y en la gestión de los datos del Ayuntamiento de Burlada.				
Procedimiento		‘ Introducir indicadores de género y la variable sexo para desagregar los datos de tal forma que toda la información emanada y gestionada por el Ayuntamiento, en todas sus áreas, estudios, informes, estadísticas, etc., pueda analizarse con perspectiva de género.				
Responsabilidad		‘ Responsable de formación o RRHH.				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		
		1	2	1	2	Valor meta
		X	X	X	X	Sí
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ % de departamentos en las que se incluye la variable.			‘ 100%	
	Impacto	‘ % de estadísticas que se pueden realizar desagregadas por sexo.			‘ 100%	



OBJETIVO GENERAL 2: Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. Desarrollar una comunicación interna y externa no sexista que transmita los valores de igualdad de mujeres y hombres y que sea accesible a todas las personas.

Acción 2.1.1		Aplicar la Ordenanza reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Burlada en el Ayuntamiento.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> En las nuevas convocatorias, bases y baremos de contratación y de promoción, en la documentación de la formación, en las nuevas ordenanzas, reglamentos, modelos de solicitudes y demás documentación emanada, en los acuerdos colectivos y en la página web. Aplicar el artículo 10 que estipula la valoración con un 5% del uso de un lenguaje no discriminatorio en las pruebas realizadas. Cada responsable de departamento establece una persona encargada de verificar el uso no sexista del lenguaje en la documentación emanada. Se facilitan programas informáticos de corrección de uso sexista del lenguaje y guías de consulta. 			
Responsabilidad		Responsible de cada departamento			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
				No requiere presupuesto	
			X		
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.			
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> % de convocatorias, bases y baremos de contratación y de promoción que hacen un uso no sexista del lenguaje. % de convocatorias que incluyen el artículo 10 de la Ordenanza de lenguaje no sexista. Contenido de la página web libre de sexismo en el lenguaje e imágenes. 			<ul style="list-style-type: none"> 100% 100% 100%
	Impacto	Comunicación interna y externa del Ayuntamiento no sexista.			100%

Acción 2.1.2		Crear un espacio en la web del Ayuntamiento de Burlada dirigido a visibilizar los estudios, análisis, actividades y demás medidas a favor de la igualdad llevadas a cabo.			
Procedimiento		Crear un espacio específico en la web que recoja lo indicado en la acción y mantenerlo actualizado.			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Área de Igualdad. Responsable de la página web. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
			X	No requiere presupuesto	
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.			
	Resultados	% de estudios, análisis, actividades y demás medidas realizadas por el Ayuntamiento publicadas			100%
	Impacto	Nº de visitas al espacio de igualdad de la Web			1000 visitas anuales



Acción 2.1.3		Crear canales de comunicación transparentes, permanentes, bidireccionales y accesibles a toda la plantilla, que emitan información y recojan quejas, opiniones y sugerencias.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Poner a disposición de las y los trabajadores que no lo tengan, el acceso a la intranet del Ayuntamiento en diversos puntos estratégicos. ‘ Establecer un buzón de sugerencias físico y anónimo accesible a toda la plantilla así como facilitar las direcciones y teléfonos de las personas con cargos de responsabilidad. 				
Responsabilidad		‘ Responsables de cada departamento.				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2		Presupuesto	Valor meta
		1	2	1		
				X	Coste ordenadores.	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ % de trabajadores y trabajadoras con acceso a la intranet.		‘ 100%		
		‘ Nº de quejas, opiniones, sugerencias recogidas.		‘ No se establece.		
	Impacto	‘ % de trabajadoras y trabajadores que reciben toda la información que les concierne.		‘ 100%		

Acción 2.1.4		Informar a toda la plantilla de la puesta en marcha, contenidos y desarrollo del PIIOB.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Notificar a la plantilla de la aprobación y puesta en marcha del plan. ‘ Notificar a la plantilla el informe de seguimiento y/o de evaluación del PIIOB con carácter anual. ‘ Difundir a través de intranet, tabloneros de anuncios y poner a disposición de quien lo solicite una copia impresa o en CD. ‘ Publicar el PIIOB y la información derivada de su desarrollo en la web del Ayuntamiento. 				
Responsabilidad		‘ Comité Paritario de Igualdad.				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2		Presupuesto	Valor meta
		1	2	1		
		X			No requiere presupuesto.	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ Medios que se utilizan para la difusión.		‘ Todos de los disponibles.		
	Impacto	‘ % de personas trabajadoras que conocen el PIIOB		‘ 100%		

Acción 2.1.5		Informar anualmente a la comunidad civil y empresarial de Burlada y a otras Administraciones Públicas los avances llevados a cabo en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Participar en foros de buenas prácticas de integración de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa a nivel empresarial, institucional y sindical. ‘ Enviar anualmente por e-mail y por correo a las empresas, publicar en el boletín informativo municipal, en tabloneros informativos y en la página web, información resumida de los avances y de las medidas puestas en marcha. 				
Responsabilidad		‘ Área de Igualdad.				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2		Presupuesto	Valor meta
		1	2	1		
			X		No requiere presupuesto.	
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.				
	Resultados	‘ Nº de foros o actividades de buenas prácticas en que se participe.		‘ 1 anual.		
		‘ % de empresas de Burlada a las que se les envía la información por e-mail y por correo.		‘ 50%		
		‘ Soportes informativos mediante los que se difunde la información a la sociedad.		‘ Todos los disponibles		
	Impacto	‘ Difusión de las actividades de igualdad del Ayuntamiento.		‘ Cumplir todos los indicadores anteriores.		



OBJETIVO GENERAL 2: Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. Detectar y solventar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.

Acción 2.2.1		Incorporar mujeres al Cuadro de Mando de Prevención de Riesgos Laborales.						
Procedimiento		‘ Incorporar mujeres en los puestos de trabajo de dirección, toma de decisiones o consultivos en este ámbito, hasta conseguir su composición paritaria o equilibrada entre hombres y mujeres						
Responsabilidad		‘ Alcaldía.						
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.		
					X			
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.						
	Resultados	‘ Incremento anual de mujeres en el cuadro de mando.						‘ 10%
	Impacto	‘ % de mujeres en el Cuadro de Mando						‘ 40%

Acción 2.2.2		Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas.						
Procedimiento		‘ Establecer un seguimiento de las medidas de protección en materia de salud laboral específicas para mujeres. ‘ Evitar que las mujeres embarazadas se vean expuestas a situaciones (posturas, esfuerzos...) que puedan conllevar peligro para ellas y/o las criaturas						
Responsabilidad		‘ Organismo responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales. ‘ Comité de Empresa.						
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.		
			X					
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.						
	Resultados	‘ Puesta en marcha del Plan.						‘ Idem.
	Impacto	‘ Puesta en marcha del Plan.						‘ Idem.



Acción 2.2.3		Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Evaluar para adecuar ergonómicamente el mobiliario, material, utensilios, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres. 				
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Organismo responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Empresa. 				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta
		1	2			
				No requiere presupuesto.		
Indicadores	Proceso	Ver Anexo I.				
	Resultados	Nº de adecuaciones detectadas.				No se establece.
	Impacto	% de adecuaciones llevadas a cabo.				100%

Acción 2.2.4		Plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de las mujeres.				
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> Realizar un estudio e investigación para identificar las enfermedades que afectan mayoritariamente o exclusivamente a mujeres, diferenciando las derivadas u originadas con ocasión del trabajo desempeñado, y las que tienen su causa en factores ajenos al mismo. Diseñar e implementar un Plan de Prevención de las mismas. Mantenimiento dentro del reconocimiento médico de empresa de las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer de mama y prostático 				
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> Organismo responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Empresa. 				
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto		Valor meta
		1	2			
				No requiere presupuesto		
Indicadores	Proceso					
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> Puesta en marcha del Plan. Establecer el reconocimiento médico indicado. 				Cumplimiento de ambas medidas.
	Impacto	Mejora de la identificación y tratamiento de la salud de las mujeres.				Satisfacción de las mujeres.



OBJETIVO GENERAL 2: Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y, en su caso, solucionarlo eficazmente y erradicarlo.

Acción 2.3.1		Elaboración de una declaración de principios conjuntamente asumido por la dirección, RLT y plantilla, con el objetivo de crear un entorno laboral exento de acoso por razón de sexo y del acoso sexual.							
Procedimiento		‘ Diseñarla y consensuarla entre la representación del Ayuntamiento de Burlada y el Comité de Empresa							
Responsabilidad		‘ Alcaldía. ‘ Comité Paritario de Igualdad. ‘ Comité de Empresa.							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.			
			X						
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.							
	Resultados	‘ Elaboración de la declaración propuesta.						‘ Idem.	
	Impacto	‘ % de la plantilla que conoce la declaración.						‘ 100%	

Acción 2.3.2		Crear un protocolo de prevención, actuación y resolución que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.							
Procedimiento		‘ Crear el protocolo. ‘ Comunicación a toda la plantilla de la declaración y del protocolo. ‘ Sensibilizar y formar a la plantilla, especialmente a cargos de responsabilidad, sobre esta materia. ‘ Nombrar o designar una persona asesora confidencial, con formación especializada en el tema y con habilidades relacionales y empáticas que recibirá y canalizará las denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo							
Responsabilidad		‘ Comité Paritario de Igualdad. ‘ Comité de Empresa.							
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta	
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.			
					X				
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.							
	Resultados	‘ Creación, difusión y puesta en marcha del protocolo.						‘ Idem.	
	Impacto	‘ % de personas trabajadoras que conocen el protocolo.						‘ 100%	



OBJETIVO GENERAL 2: Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4. Posibilitar el ejercicio efectivo de sus derechos a las trabajadoras que sufren violencia de género y colaborar en su protección.

Acción 2.4.1		Elaboración de una declaración de “tolerancia cero” en el/los Acuerdo/s Colectivo/s.						
Procedimiento		‘ Diseñarla y consensuarla entre la representación del Ayuntamiento de Burlada y el Comité de Empresa						
Responsabilidad		‘ Alcaldía. ‘ Comité Paritario de Igualdad. ‘ Comité de Empresa.						
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.		
			X					
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.						
	Resultados	‘ Elaboración y difusión de la declaración propuesta.				‘ Idem.		
	Impacto	‘ % de la plantilla que conoce la declaración.				‘ 100%		

Acción 2.4.2		Incluir en el/los Acuerdo/s Colectivo/s todas las medidas que establece la Ley para asistir de modo integral a las mujeres que sufren maltrato.						
Procedimiento		‘ Trasponer lo que recoge la Ley en los documentos de la negociación colectiva. ‘ Facilitar el uso efectivo de sus derechos a quien lo necesite. ‘ Colaborar en la protección de esas mujeres y sus hijos e hijas.						
Responsabilidad		‘ Alcaldía. ‘ Comité Paritario de Igualdad. ‘ Comité de Empresa.						
Calendario ejecución		Año 1		Año 2		Presupuesto		Valor meta
		1	2	1	2	No requiere presupuesto.		
			X					
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.						
	Resultados	‘ Medidas recogidas en la negociación colectiva.				‘ 100% de las existentes.		
	Impacto	‘ % de mujeres que hacen uso de las medidas.				‘ 100% de quien lo necesite.		



OBJETIVO GENERAL 2: Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5. Representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos, representativos y de toma de decisiones.

<i>Acción 2.5.1</i>		Componer de manera equilibrada (entendida como que ningún sexo debe tener una representación inferior al 40%) los órganos de gobierno, consultivos, representativos y de toma de decisiones del Ayuntamiento de Burlada, excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.			
Procedimiento		<ul style="list-style-type: none"> ‘ El Ayuntamiento de Burlada procurará la paridad entre hombres y mujeres en la composición de sus órganos colegiados y comités de expertos. ‘ En el próximo proceso electoral sindical, se procurará por parte de las organizaciones sindicales que la composición de las candidaturas sindicales estén formadas como mínimo en un 40 % por mujeres. ‘ Componer de manera equilibrada los tribunales evaluadores de las instancias de acceso y promoción de la carrera profesional. ‘ Instar al gobierno a incrementar el protagonismo de las mujeres en los actos y acontecimientos institucionales del Ayuntamiento de Burlada. 			
Responsabilidad		<ul style="list-style-type: none"> ‘ Alcaldía ‘ Comité Paritario de Igualdad. ‘ Comité de Empresa. 			
Calendario ejecución		Año 1	Año 2	Presupuesto	Valor meta
		1	2	1	2
				No requiere presupuesto	
			X		
Indicadores	Proceso	‘ Ver Anexo I.			
	Resultados	<ul style="list-style-type: none"> ‘ Incremento de mujeres en órganos colegiados y comités de expertos. ‘ Incremento de mujeres en la representación sindical. ‘ Incremento de mujeres en los tribunales. 			‘ Hasta el 40%
	Impacto	‘ % de mujeres en cada órgano de representación institucional.			‘ Mínimo de 40%



La integración de los principios de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en la gestión de los Recursos Humanos, en la Negociación Colectiva y en la política de Gestión de la Calidad.	Año 1	Año 2	Año 1	Año 2
1.1. Favorecer una representación equilibrada de sexos en todos los puestos, niveles y estructuras del Ayuntamiento.	1	2	1	2
1.1.1. Incluir un módulo sobre igualdad de género y violencia de género en las pruebas de acceso al Ayuntamiento de Burlada.				
1.1.2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas participantes en los procesos selectivos; a quienes tengan competencias en la demanda de personal, en la valoración de las pruebas y a los tribunales u órganos de selección.				
1.1.3. Incorporar en cada departamento como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio de género en el personal que lo compone.				
1.1.4. En la cobertura de puestos de trabajo por libre designación, el Ayuntamiento de Burlada procurará que la designación guarde proporcionalidad con la representación de cada género en el puesto de trabajo convocado.				
1.1.5. Añadir en los pliegos de cláusulas de las contrataciones públicas la preferencia de adjudicación, en igualdad de condiciones ventajosas, a las empresas que establezcan en su gestión interna medidas de integración de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.				
1.2. Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.	1	2	1	2
1.2.1. Inclusión de la perspectiva de género para el diseño de las propuestas de los planes formativos.				
1.2.2. Asegurar que la propuesta de acciones formativas llega a toda la plantilla.				
1.2.3. Establecer criterios objetivos de concesión o rechazo de las acciones formativas.				
1.2.4. Facilitar la asistencia a la formación de las personas con responsabilidades familiares.				
1.3. Fomentar un sistema de promoción interna que garantice la no discriminación tanto en la movilidad-promoción, como en el acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional.	1	2	1	2
1.3.1. Analizar las bases que regulan los procesos de promoción.				
1.3.2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas participantes en los procesos de promoción, en su valoración y a los tribunales u órganos de promoción.				
1.3.3. Implantar sistemas de comunicación internos eficaces para notificar posibilidades de promoción.				
1.3.4. Incorporar en cada departamento como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio de género en el personal que lo compone.				
1.3.5. Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarepresentación.				
1.3.6. Sensibilizar al equipo que compone el Ayuntamiento de Burlada (político, sindical y técnico-administrativo) para combatir los estereotipos de género en la carrera profesional.				
1.4. Establecer una política salarial transparente y redistributiva de riqueza: misma retribución por trabajo de igual valor.	1	2	1	2
1.4.1. Regular una estructura retributiva que incluya la redefinición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.				
1.5. Facilitar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral y promoverlo en trabajadoras y, especialmente, en trabajadores.	1	2	1	2
1.5.1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, con independencia de su sexo, antigüedad o modalidad contractual.				
1.5.2. Campaña de comunicación interna: información y sensibilización a toda la plantilla de las nuevas medidas en materia de conciliación haciendo especial hincapié en la corresponsabilidad.				
1.5.3. Establecer medidas que permitan compatibilizar la atención a la familia con el trabajo.				
1.6. Integrar la perspectiva de género en los actuales y futuros sistemas de calidad del Ayuntamiento de Burlada.	1	2	1	2
1.6.1. Realizar un estudio de impacto de género previo al establecimiento de cualquier sistema de calidad.				
1.6.2. Introducción de la variable sexo e indicadores de género en las bases y en la gestión de los datos del Ayuntamiento de Burlada.				
Potenciar la cultura de Igualdad de Oportunidades y de Trato de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Burlada.	Año 1	Año 2	Año 1	Año 2
2.1. Desarrollar una comunicación interna y externa no sexista que transmita los valores de igualdad de mujeres y hombres y que sea accesible a todas las personas.	1	2	1	2
2.1.1. Aplicar la Ordenanza reguladora del uso y fomento de un lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Burlada en el Ayuntamiento.				
2.1.2. Crear un espacio en la web del Ayuntamiento de Burlada dirigido a visibilizar los estudios, análisis, actividades y demás medidas a favor de la igualdad llevadas a cabo.				
2.1.3. Crear canales de comunicación transparentes, permanentes, bidireccionales y accesibles a toda la plantilla, que emitan información y recojan quejas, opiniones y sugerencias.				
2.1.4. Informar a toda la plantilla de la puesta en marcha, contenidos y desarrollo del PIIOB.				
2.1.5. Informar anualmente a la comunidad civil y empresarial de Burlada y a otras Administraciones Públicas los avances llevados a cabo en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.				
2.2. Detectar y solventar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.	1	2	1	2
2.2.1. Incorporar mujeres al Cuadro de Mando de Prevención de Riesgos Laborales.				
2.2.2. Plan de evaluación y adaptación del puesto o de las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas.				
2.2.3. Evaluación ergonómica de puestos y/o tareas y definición de los mismos según criterio ergonómico de protección a la población trabajadora femenina.				
2.2.4. Plan de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de las mujeres.				
2.3. Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y, en su caso, solucionarlo eficazmente y erradicarlo.	1	2	1	2
2.3.1. Elaboración de una declaración de principios conjuntamente asumida por la dirección, RLT y plantilla, con el objetivo de crear un entorno laboral exento de acoso por razón de sexo y del acoso sexual.				
2.3.2. Crear un protocolo de prevención, actuación y resolución que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.				
2.4. Posibilitar el ejercicio efectivo de sus derechos a las trabajadoras que sufren violencia de género y colaborar en su protección.	1	2	1	2
2.4.1. Elaboración de una declaración de "tolerancia cero" en el/los Acuerdo/s Colectivo/s.				
2.4.2. Incluir en el/los Acuerdo/s Colectivo/s todas las medidas que establece la Ley para asistir de modo integral a las mujeres que sufren maltrato.				
2.5. Promover la representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos, representativos y de toma de decisiones.	1	2	1	2
2.5.1. Componer de manera equilibrada (entendida como que ningún sexo debe tener una representación inferior al 40%) los órganos de gobierno, consultivos, representativos y de toma de decisiones del Ayuntamiento de Burlada, excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.				



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establece un Plan que recoge el seguimiento de manera sistemática y periódica. Cuenta con una metodología que recoge toda la información necesaria:

- Sobre proceso, resultados e impacto, en base a los indicadores establecidos.
- Sobre identificación de necesidades y dificultades y los recursos económicos utilizados.
- Creación de un modelo de informe de seguimiento.

Se planifica una evaluación en base al seguimiento realizado que aporta un diagnóstico de la nueva situación que permite redefinir el PIIOB que incorpora las necesidades detectadas y la estrategia a seguir para abordar siguiendo el esquema de establecer objetivos, acciones, cronograma, recursos, indicadores, etc.



ANEXO I

Indicadores de proceso.

Recoger la siguiente información para cada una de las acciones:

1. Facilitadores para el desarrollo de la acción.
2. Barreras para el desarrollo de la acción.
3. Nº de personas desagregadas por sexo que han participado en el desarrollo de la acción.
4. Valoración de las personas participantes sobre el grado de idoneidad de la acción.
5. Grado de cumplimiento del cronograma.
6. Identificar mejoras necesarias en la acción.



ACCIÓN:

Facilitadores para el desarrollo de la acción.

Barreras para el desarrollo de la acción.

N.º de personas, desagregadas por sexo, que han participado en el desarrollo de la acción.

MUJERES

HOMBRES

Valoración de las personas participantes sobre el grado de idoneidad de la acción.

Grado de cumplimiento del cronograma.

Identificar mejoras necesarias en la acción.