

III. Administración Local

AYUNTAMIENTO

ZAMORA

Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Excmo. Ayuntamiento de Zamora

1. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad consiste en un conjunto ordenado de medidas, diseñadas después de realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de garantizar en el Ayuntamiento de Zamora la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para ello el Ayuntamiento ha diseñado este plan con las siguientes características:

- **Colectivo:** Con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- **Participativo:** Basado en la cooperación y el diálogo.
- **Dinámico y progresivo:** Porque tiende a mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.
- **Preventivo:** Elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
- **Abierto y flexible:** Independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.
- **Evaluable:** Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- **Metódico:** El objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- **Adopta la transversalidad como estrategia:** El Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas del Ayuntamiento. Sitúa al proceso de Políticas de Personal y al de RR.HH. como facilitadores e impulsores que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión del Ayuntamiento.

En virtud del artículo 14 de la Constitución Española que establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efec-

R-201300159

tivas, el Ayuntamiento de Zamora estableció en su Acuerdo Laboral para el personal funcionario y en el Convenio Colectivo para el personal laboral que en el plazo de un mes desde la aprobación de ambos instrumentos, se aprobaría el Plan de Igualdad, garantizando así que todo su personal tiene derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. Por ello las actitudes y actos de desigualdad de género que suponen un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, tendrán tolerancia cero.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas, en nuestro caso la administración pública, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En consecuencia, y con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar las mismas oportunidades en el acceso a la función pública, en los procedimientos de promoción interna, en los planes de formación, en la aplicación de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, velando asimismo por la implantación del lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas que constituirán el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zamora.

2. LEGISLACIÓN APLICABLE Y JUSTIFICACIÓN

El artículo 2.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos describe que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Citamos la siguiente normativa de referencia:

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- LO 10/1995, 23 de noviembre, Código Penal, dentro del mismo fundamentalmente el art. 173.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zamora (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 140, de 29 de noviembre de 2010).

- Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 83, de 19 de julio de 2010).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Como justificación fundamental es el cumplimiento de la normativa vigente. Por ello el Ayuntamiento de Zamora, cumpliendo las disposiciones del art. 14 de la Constitución Española y la LO de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombre, procede a definir, acordar e implantar un Plan Igualdad en el Ayuntamiento de Zamora, primeramente diagnosticando la situación y por otra tomando las medidas destinadas o conducentes a eliminar la discriminación y con los contenidos indispensables para proporcionar viabilidad al Plan y facilitar su implantación en esta Corporación.

El diagnóstico y la redacción del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora tienen como referentes:

1. El Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser un objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

2. La Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 donde se menciona el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. La Ley 3/2007 estipula que:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

También en el artículo 45, se recoge que:

- En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

3. La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Se recoge en el artículo 4.2. que los trabajadores tienen derecho: “c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación, sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

a) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

También en su artículo 89.4, se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1. d) la excedencia por razón de violencia de género.

Asimismo, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

4. El art. 14 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, redacción dada por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, que recoge el derecho a la no discriminación por razón de género.

Además expresa la prohibición de cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta y estableciendo que los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

5. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León modificación Ley 7/2007, de 22 de octubre, cuyo objeto, regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el Estatuto de Autonomía mediante la adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género, es asumido por este Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Zamora.

6. Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembros a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.

7. Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

8. Directiva 2006/54/CE, que a modo de refundición incluye la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y

mujeres en asuntos de empleo y ocupación; con conceptos como igualdad de retribución así como desarrollando como sobre quién recaerá la carga de la prueba.

3. PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CORPORACIÓN

El Ayuntamiento de Zamora declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos de organización de personal en que se desarrolla la actividad de este Ayuntamiento, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo al art. 51 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Zamora, se compromete mediante la implantación del presente Plan de igualdad a:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- h) Estos compromisos son asumidos por el Ayuntamiento de Zamora, y se compromete además a:
 - i) Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones.
 - j) Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
 - k) Mantener la privacidad y protección de la identidad de aquellas/os empleadas/os que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
 - l) Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Zamora.

Este Plan de Igualdad, deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura, donde no tengan cabida los estereotipos ni los prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones, en el trato que deban recibir unas y otros.

Especial interés en la eliminación de las manifestaciones discriminatorias consideradas como "sexismo benévolo" o "de baja intensidad", muy extendido en la administración y que basado en estereotipos de género.

El Plan de Igualdad que proponemos, fijará objetivos, estrategias y prácticas para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la administración municipal.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa de la plantilla y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

4. SITUACIÓN ACTUAL

El marco normativo existente, conformado principalmente por la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y el Acuerdo Plenario por el que se aprobaron los textos del Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zamora (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora n.º 140, de 29 de noviembre de 2010) y el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, de fecha 31-05-2010 (Boletín Oficial de la Provincia de Zamora, n.º 83, de 19 de julio de 2010), incluyen los permisos y licencias de los que pueden disfrutar las empleadas y empleados públicos para facilitar esta conciliación.

R-201300159

No obstante se contemplan en este Plan de Igualdad, una serie de medida concretas que complementan las anteriores:

1. *Las empleadas víctimas de violencia de género*, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

2. *Las empleadas víctimas de violencia de género*, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, o a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5. DIAGNÓSTICO

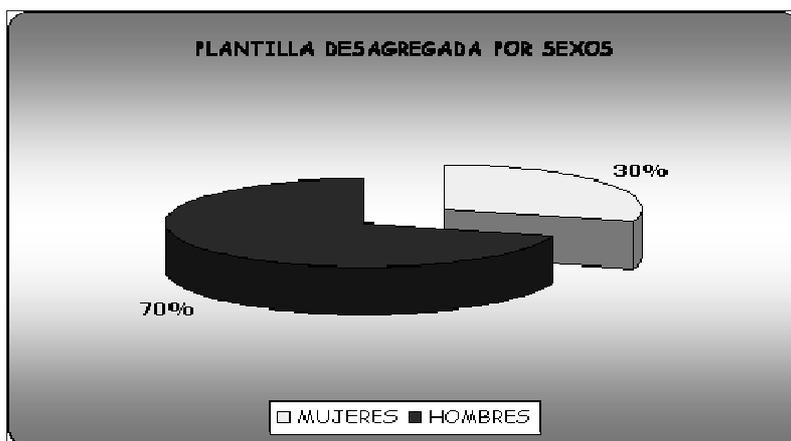
• *Características de la empresa y actividades que desarrolla:*

Las actividades que realiza el Ayuntamiento de Zamora son las que corresponden a la Administración municipal y se establecen en los artículos 25 a 28 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Fundamentalmente son las siguientes:

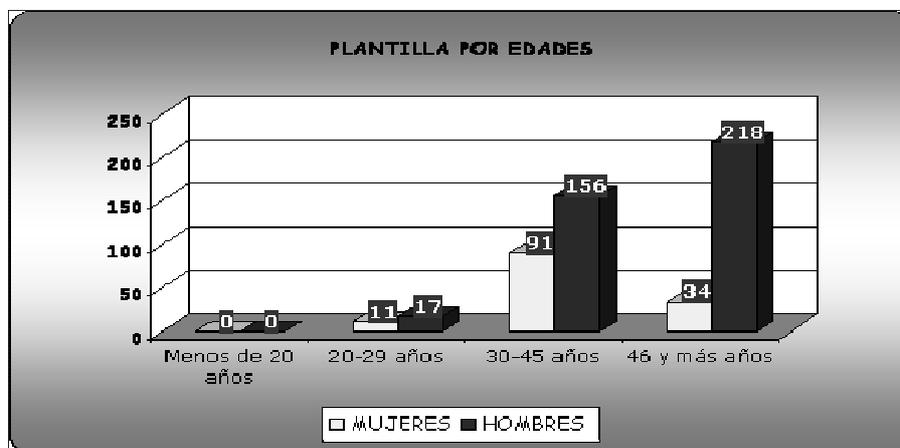
- Seguridad en lugares públicos y ordenación del tráfico de vehículos y personas en las vías urbanas.
- Protección civil, prevención y extinción de incendios.
- Ordenación, gestión, ejecución y disciplina urbanística; promoción y gestión de viviendas; parques y jardines, pavimentación de vías públicas urbanas y conservación de caminos y vías rurales.
- Patrimonio histórico-artístico y protección del medio ambiente.
- Abastos, mataderos, ferias, mercados y defensa de usuarios y consumidores.
- Protección de la salubridad pública.
- Participación en la gestión de la atención primaria de la salud.
- Cementerios y servicios funerarios.
- Prestación de los servicios sociales y de promoción y reinserción social.
- Suministro de agua y alumbrado público; servicios de limpieza viaria, de recogida y tratamiento de residuos, alcantarillado y tratamiento de aguas residuales.
- Transporte público de viajeros.
- Actividades o instalaciones culturales y deportivas; ocupación del tiempo libre; turismo.
- Participar en la programación de la enseñanza y cooperar con la Administración educativa en la creación, construcción y sostenimiento de los centros docentes públicos, intervenir en sus órganos de gestión y participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.
- Competencias de alumbrado público, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y control de alimentos y bebidas.
- Gestión de parques públicos y bibliotecas públicas.

• *Características del personal, representación política y sindical.*

El total de la plantilla del Ayuntamiento de Zamora, resultan los siguientes datos:

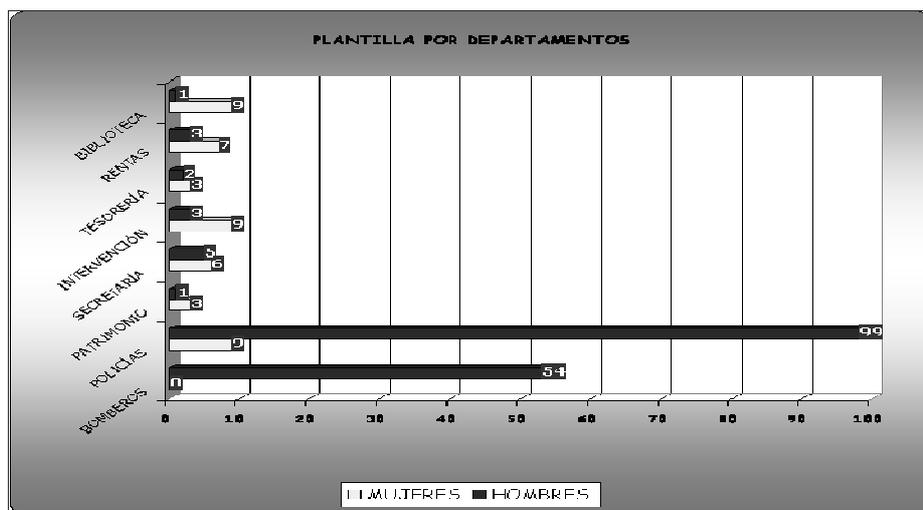


PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20-29 años	11	39,3	17	60,7	28
30-45 años	91	36,8	156	63,2	247
46 y más años	34	22,7	218	77,3	282
Total	166	29,5	396	70,5	557



PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Menos de 6 meses	10	15,39	55	84,61	65
De 6 meses a 1 año	7	58,34	5	41,66	12
De 1 a 3 años	28	65,12	15	34,88	43
De 3 a 5 años	46	47,92	50	52,08	96
De 6 a 10 años	24	17,65	112	82,35	136
Más de 10 años	60	27,65	157	72,35	217
Total	175	30,76	394	69,24	569

R-201300159



JEFATURAS DE SERVICIO					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
LABORALES	1	12.5	7	87.5	8
FUNCIONARIOS	4	14.81	23	85.18	27
TOTAL	5	14.28	30	85.71	35

REPRESENTACION DE PERSONAL					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Comité de Empresa	1	33	9	67	57
Junta de Personal	4	28.6	9	61.4	13
Comisión Paritaria	1	16.6	6	73.4	7
Delegados Sindicales Comité Empresa	0	0	3	100	3
Delegados Sindicales Junta de Personal	1	33.3	2	66.7	3
Comité de Seguridad y Salud	2	16.6	10	73.4	12

De los datos anteriores, se observa que los datos de porcentaje de mujeres y hombres resultan distorsionados en los siguientes colectivos:

- En las plantillas de policías y bomberos, en los que el porcentaje de mujeres en policía un 9%, y en bomberos 0%. Ello deriva de tratarse de colectivos funcionariales en los que tradicionalmente se ha dado esta disfunción, y que sobre todo en el colectivo de extinción de incendios no se ha producido evolución.
- En los colectivos de trabajadores de cementerio, obras y jardines, ya que se arrastra una situación anterior, pero hay una progresión positiva en el porcentaje de mujeres, visible sobre todo en el caso del servicio de jardines.

En el colectivo de policías, en últimos años se ha detectado una incorporación mas activa de mujeres, así sucedió en el último proceso selectivo en el que supe-

raron el proceso mas mujeres que hombres. No ocurre así en bomberos, quizás también por la ausencia de procesos selectivos en los últimos años.

Respecto del resto de empleados municipales y eliminando estos cinco colectivos, el porcentaje resultante asciende a hombres un 60,2% y mujeres 39,8% (cambiar cifra con los 4 colectivos).

- Acceso a la empresa.

El acceso a la función pública se basa en los principios constitucionales de mérito y capacidad, esto se instrumentaliza por procesos de oposiciones, concursos o concursos-oposición, que garantiza el principio de igualdad.

- Desarrollo de la carrera profesional.

El desarrollo de la carrera profesional se realiza por una parte por promoción interna, mediante pruebas objetivas, y por otra mediante concursos de traslado y libre designación para provisión de puestos de responsabilidad, tales como Jefaturas de Servicio.

- Remuneraciones (fijas y variables).

Las remuneraciones tienen en cuenta los siguientes conceptos:

- Retribuciones fijas en función de grado o nivel.
- Retribuciones fijas en función del puesto de trabajo, complemento de destino, complemento específico y productividad.

En ningún caso hay desigualdades en función del sexo del trabajador.

- Propuestas de mejora:

De acuerdo con los datos estudiados anteriormente se plantean las siguientes propuestas que tendrá que recoger el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zamora:

- 1) Fomentar la participación de las mujeres en las profesiones en las que están subrepresentadas, como policías, bomberos, obras, jardines o cementerio, colectivos profesionales en los que el acceso tradicionalmente se limitaba a hombres, aunque la tendencia está cambiando, procedería adoptar medidas concretas.
- 2) En relación a lo anterior, hay que vigilar que las convocatorias de empleo público, las pruebas profesionales y psicotécnicas, la composición de los tribunales de selección tiendan a garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres durante todo el proceso de selección.
- 3) Buscar una mayor integración de las mujeres en los puestos directivos, mediante la programación de fórmulas positivas que fomenten su incorporación.
- 4) Empleo de un lenguaje no sexista en los documentos y normas.
- 5) Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral en la negociación colectiva que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos, jornadas complementarias, etc.).
- 6) Se debe también avanzar más en la conciliación de vida laboral, familiar y personal. Incidir en la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal, familiar y laboral, no sólo estableciendo una flexibilización

- a través de medidas como permisos y licencias por paternidad/maternidad y cuidado de personas dependientes, como ya vienen reguladas en la legislación y en este Ayuntamiento, sino que además hay que intentar que disminuya la brecha de género existente a la hora de acogerse a este tipo de medidas.
- 7) Adoptar medidas que garanticen la participación de las trabajadoras en los procesos de formación continua (información adecuada, horarios, etc.).
 - 8) Sería útil llevar a cabo cursos de formación destinados específicamente para mujeres sobre formación básica, formación para directivas, asertividad, técnicas de comunicación, autoimagen profesional, etc.
 - 9) Articular, dentro del Plan de Igualdad, un protocolo de actuación frente a un posible acoso sexual en el trabajo.

6. MEDIDAS Y ACTUACIONES: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Las medidas y actuaciones van encaminadas a corregir:

1. La discriminación directa, entendida como 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.

2. La discriminación indirecta, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria (voluntaria o involuntaria) y que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas consideradas de acción positiva, entendidas como: medida de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, o de cualquier otro tipo, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

El plan se ha estructurado en 6 ámbitos o secciones y en cada una de ellas se adoptan medidas y actuaciones específicas que son lo suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse, sin perjuicio de ampliarlas o profundizar en ellas a medida que se vayan cumpliendo objetivos y apareciendo nuevos retos a conquistar.

Ámbito 1: Acceso al empleo en el Ayuntamiento de Zamora:

Con el objetivo de promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo en el Ayuntamiento se proponen las siguientes medidas y actuaciones:

Medida 1.- Procesos de selección no discriminatorios.

1. Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

2. La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se tenderá a ajustar al criterio de paridad entre ambos sexos.
3. Todos los programas para las pruebas de acceso, deberán contemplar un contenido, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, relativos a la igualdad de género.
4. Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán contenidos relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.
5. Todos los puestos de trabajo tenderán a adaptar su denominación a una que no esté marcada por razón de género. La RPT tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza, etc., indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.
6. La estructura orgánica (organigrama municipal) no podrá tener una denominación que implique una discriminación por razón de género o utilizar un lenguaje sexista en su nombre o descripción.
7. Todas las convocatorias, velarán escrupulosamente su redacción en un lenguaje no sexista, expresando de manera expresa que la oferta está dirigida a ambos sexos.
8. En los procesos de selección se valorarán los cursos en materia de igualdad, por separado y dotando de mayor puntuación que el resto en términos de homogeneidad.
9. En los procesos selectivos no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto de trabajo por esfuerzo físico. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
10. Difundir las ofertas de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres puedan optar a ellos.

Medida 2.- Programas de formación en política de igualdad de oportunidades.

- Impartición de jornadas, cursos y talleres, preferentemente coincidiendo en fechas con el día de la mujer trabajadora, estos serán realizados anualmente y a propuesta, tanto de ponentes como de programa formativo o temas de desarrollo, por parte de los sindicatos.
- Impartir como mínimo un curso anual de formación básica en igualdad de oportunidades y cuestiones de género de 30 h. mínimo de duración para cada uno de los siguientes grupos:
 - Personas miembro de la corporación municipal.
 - Personal funcionario y personal laboral.
- Reservar un porcentaje mínimo del 40% para las mujeres en cada uno de los cursos de formación que se realicen desde la corporación municipal.
- En los cursos de formación para la promoción en el empleo priorizar al sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.
- Impartir como mínimo un curso anual de formación específica en igualdad de oportunidades y cuestiones de género de 60 h. mínimo de duración para personal que desempeñe funciones en servicios de atención a mujeres.

Medida 3.- *Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.*

- A tal efecto se habilitará una cláusula que establezca como elemento decisivo, en el supuesto de empate entre las personas candidatas, la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del grupo infrarrepresentado y ello previa aplicación de la normativa vigente.
- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en el Ayuntamiento de Zamora. Es una de las medidas imprescindibles para conseguir el principio de igualdad entre mujeres y hombres, por ello se realizarán las siguientes actuaciones:
- Designación de representantes: El Ayuntamiento de Zamora tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertas y expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
- Foros de negociación y participación institucional: Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de representantes del Ayuntamiento de Zamora como de representantes de las Organizaciones Sindicales, entre otros, en los siguientes foros: Mesas de negociación colectiva, Junta de Personal, Comité de Empresa, Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud.

Medida 4.- *Medidas correctoras específicas, encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer en el sector correspondiente al Área de Seguridad Ciudadana.*

- Fomentar el acceso de la mujer a estas convocatorias de plazas, estableciendo en la convocatoria, como se ha expresado, una redacción que deje fuera de toda duda la incorporación de las mujeres en estos cuerpos.
- Fomentar la imagen pública de las mujeres en el trabajo, esto se realizará mediante conferencias, cursos y colaboración con las escuelas, ya que es un tema transversal y en continuo diálogo con la sociedad.
- Fomentar la imagen y el prestigio de estos cuerpos en colegios, inculcando la idea de que son actividades accesibles y muy importantes para la mujer. Las personas que acudan a esta actividad deberán ser preferentemente mujeres.
- Establecer en las pruebas físicas de acceso al empleo diferentes baremos para hombres y mujeres, ajustados a la normativa.

Ámbito 2: *Conciliación de la vida personal con la profesional.*

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Zamora la conciliación de la vida personal con el desempeño del servicio público, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

Medida 1.- *Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.*

- Se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de turnos de vacaciones por parte de la jefatura, las razones de tener a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Medida 2.- Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

- En situaciones especiales y justificadas (guarda legal, hijos discapacitados o situaciones que puedan valorarse como análogas por parte del órgano de personal una vez oídas las situaciones y consultadas con los representantes de los trabajadores), el Ayuntamiento estudiará autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de las empleadas y empleados públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda. A estos efectos se aplicará las normas sobre flexibilidad de jornada que prevea el estado para sus funcionarios civiles.
- Siempre que la prestación del servicio lo permita, se autorizará que madres o padres con hijas e hijos menores de doce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses y etapas coincidentes con las vacaciones escolares.
- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del Ayuntamiento coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad o maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Medida 3.- Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

- Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación y canalizados a través de formación, trípticos, jornadas, etc. para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares y sociales, que aún siendo de ámbito privado, hemos comprobado que hoy en día están repercutiendo en el desarrollo profesional de las empleadas y lastrando su promoción.
- La corporación debe contribuir a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Esto se realizará, previa consulta con la comisión de igualdad, de medidas como reducción de jornada, la flexibilidad y la posibilidad de dispensas horarias.

Ámbito 3: Clasificación profesional, promoción y formación.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos de responsabilidad del Ayuntamiento, y para evitar y/o en su caso corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta del personal empleado público del Ayuntamiento, se proponen las siguientes actuaciones:

Medida 1.- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.

- La plantilla del Ayuntamiento se tenderá a desagregar por sexos, en el que se valore, los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad, para detectar las posibles discriminaciones.

Medida 2.- Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.

- Se tenderá a actualizar las bases de datos de los trabajadores del ayuntamiento en la que se recogerán sus datos curriculares, formación y perfil profesional.

- Se establecerán medidas para que la elección del personal directivo se ajuste a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos. Esto se instrumentalizará mediante el estudio específico y la valoración de méritos y capacidades.

Medida 3.- *Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.*

- En las convocatorias de cursos de los Planes de Formación de la Corporación, se reservará al menos un 50% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrirlo.
- Dentro del plan anual de formación se establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores.
- Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Los cursos de formación destinados a la promoción tendrán una reserva del 50% para las mujeres.

Medida 4.- *Programas de formación en política de igualdad de oportunidades.*

Al objeto de profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura municipal, en la mentalidad de sus componentes y en la organización de sus tareas, se deben abordar las siguientes actuaciones:

1. La corporación incluirá en sus respectivos planes y programas de formación cursos para sensibilizar y formar al personal, en el objetivo de promover la igualdad de género.
2. Formación y entrenamiento especializado, dirigido a las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención, con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de la administración.
3. Cursos especializados: Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades.
 - Dentro de este grupo se desarrollarán cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal de policía local, bienestar social.

Ámbito 4: *Retribuciones.*

Medida 1.- *Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.*

- No se han detectado desigualdades en las retribuciones, no obstante se valorará la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de asegurar su equiparación al de los empleados públicos.

Ámbito 5: *Salud laboral.*

Para prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo y fomentar la salud laboral, se proponen las siguientes actuaciones:

Medida 1.- *Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.*

- Elaboración de todas las estadísticas del servicio de salud laboral desagregadas por sexos.
- Elaboración por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de un protocolo específico para la prevención del acoso y actuación ante la violencia por razón de género en el trabajo.

Criterios generales del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento acordará con la representación legal de las/os empleadas/os públicos, un protocolo de actuación que comprenderá los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y a las personas que testifiquen.
- e) Elaboración y difusión de buenas prácticas y realización de campañas informativas o acciones de formación en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- f) Los sindicatos deberán prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla municipal frente al mismo e informarán al Comité de Seguridad y Salud de las conductas o comportamientos que se tuvieran conocimiento.
- g) La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias, dar cauce a las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que le sean presentadas.

Medida 2.- *Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.*

- Elaboración, por parte del Departamento de igualdad y bienestar social, de un protocolo específico de actuación ante posibles situaciones de violencia de género, en la medida en que el ámbito laboral pueda verse afectado o intervenir.
- Elaboración por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de un procedimiento frente a acoso laboral, que cuente con la debida participación de los trabajadores y se apruebe en Comité de Seguridad y Salud.
- Para la consolidación de las acciones existentes y establecimiento de procedimientos ágiles y de tramitación preferente para las medidas referidas a víctimas de la violencia de género se plantean las siguientes medidas:
 - Consolidación de todas las acciones existentes: reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, mediante su inclusión en los futuros acuerdos laborales, o en procedimientos de actuación.
 - Las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.

- Colaborar con las organizaciones, servicios municipales y con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para ampliar la información a las trabajadoras sobre sus derechos en salud laboral y, especialmente en las etapas de embarazo y lactancia.
- Informar en las revisiones médicas del personal municipal sobre la necesidad de incorporar la atención específica a la salud de las mujeres. Dicha información será realizada por el Servicio de Personal y por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la misma.
- Para trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente cuyo trabajo conlleve un riesgo para su seguridad y salud o una repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia materna, porque la naturaleza de su trabajo, grado, duración o la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo influyan negativamente en su salud, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para la evitación de dichos riesgos a través de la adaptación de sus condiciones laborales o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o del feto, y así quede debidamente acreditado, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Ámbito 6: *Comunicación y lenguaje no sexista.*

Medida 1.- *Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista del Ayuntamiento hacia el exterior.*

- Favorecer la participación del personal en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.
- Reservar un espacio para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.
- Introducir información sobre iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.
- Potenciación de una imagen positiva de la participación social de las mujeres, el objetivo es erradicar estereotipos sobre la falta de preparación e interés por parte de las mujeres, en relación a su presencia social y económica. Buscando fundamentalmente la participación equilibrada en todos los ámbitos de trabajo y decisión en el Ayuntamiento.
- Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía, estableciendo o procurando la participación de las mujeres en cuantos foros se programen con el tema de la incorporación de la mujer a dichas actividades.
- En cualquiera de las siguientes herramientas municipales: Web del Ayuntamiento, portal del empleado, o servicio, deberá utilizarse un lenguaje no sexista o que no implique discriminación por género.

Medida 2.- *Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa del Ayuntamiento.*

- Todas las áreas, adoptaran en todos sus escritos un lenguaje no sexista.
- El Ayuntamiento incorporará las actuaciones necesarias tendentes al uso y normalización del lenguaje no sexista en todos los documentos municipales, tanto internos como los dirigidos a la ciudadanía.
- Como forma de incentivar la redacción de todos los textos administrativos en un lenguaje correcto y no sexista, en cualquier tipo (pliegos de contratación, expedientes, convocatorias, órdenes del día, actas, etc...

Medida 3.- *Promover el valor de la igualdad de género, en todos los espacios dentro y fuera de la estructura organizativa municipal.*

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Zamora el valor de la igualdad de género, la sensibilización y formación en esta materia y para seguir profundizando en la igualdad real, y crear una cultura de empresa acorde con el principio de igualdad, se proponen las siguientes actuaciones:

- La corporación trasladará esta política de paridad y de igualdad de género a todas las empresas, fundaciones y patronatos municipales en los que tiene participación o responsabilidad, sin perjuicio de que estos organismos, elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios planes de igualdad.

Ámbito 7: *Violencia de género.*

En caso de que en el Ayuntamiento se conozca alguna forma de violencia de género, en cualquiera de sus formas (violencia doméstica-familiar, agresiones sexuales, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.), o hubiera sospecha de algún caso de violencia de género, se activará el protocolo de acosos diseñado por el Departamento de Igualdad y bienestar social o, en su caso el de acoso laboral diseñado por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

Medida 1.- *Prevención y sensibilización.*

- Dentro del Ayuntamiento no se tolerará ninguna conducta de acoso laboral, instruyéndose de acuerdo al procedimiento los diferentes sistemas de resolución de conflictos o, en su caso, el pertinente apercibimiento o expediente disciplinario previsto en la legislación vigente.
- Se establecerá una carta de servicios de la administración, con el consiguiente punto de procedimientos y tratos a los usuarios y entre los propios compañeros de servicios del Ayuntamiento de Zamora.

Medida 2.- *Formación.*

- En todo caso se realizarán, en la formación e información de Prevención de Riesgos Laborales mención a las conductas sociales negativas y cuál es la comunicación y trato que se deberá adoptar con los compañeros y usuarios de servicios del Ayuntamiento.

Medida 3.- *Atención integral.*

- Los servicios sociales y la el servicio de policía local establecerán el asesoramiento y, en su caso, derivaran el tema a los servicios sociales de la Junta de Castilla y León.
- Se establecerán el resto de medidas previstas en este plan y en la legislación vigente para movilidad, excedencia, horarios, etc.

7. Comisión de igualdad.

Con el fin de fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad de sus respectivos ámbitos de actuación.

7.1.- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento:

Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento, será el Departamento de Personal y el de Igualdad, a quienes le corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Comisión de Igualdad, como organismo que ostenta las competencias en materia de igualdad de género, para el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración que corresponda.

7.2.- Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento.

Con el objetivo de dar continuidad a los equilibrios de igualdad existentes en el Ayuntamiento de Zamora y seguir velando, en el ámbito de la Mesa General de Negociación por el mantenimiento de la misma, evitando cualquier discriminación, la Comisión de Igualdad se encargará de controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será paritaria y estará integrada por 7 representantes. Por parte de la Administración estará compuesta por quienes tengan las siguientes responsabilidades:

- Concejala/Concejal Delegada/o de Personal o RR.HH., que ostentará la Presidencia.
- Funcionaria/o Técnico del Departamento de Igualdad, que actuara como secretaria/o.
- Funcionaria/o Técnico del Departamento de Personal.
- Funcionaria/o Técnico Prevención Riesgos Laborales.

Por parte de la representación sindical, participaran:

- Tres representantes sindicales, entre quienes estará la Presidenta/e de la Junta de Personal, la Presidenta/te del Comité de Empresa y otro miembro elegido de común acuerdo por la Junta de Personal y Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos cada seis meses, dentro de los tres primeros meses de cada ejercicio, o bien cuando lo soliciten un mínimo de tres miembros de la Comisión, con una semana de antelación. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá, con la máxima urgencia posible, recabando previamente toda la información oportuna.

Toda/o empleada/o municipal podrá poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad, cualquier situación discriminatoria que se haya producido.

En lo no regulado, la Comisión funcionará de acuerdo con las normas establecidas para Órganos Colegiados en la Ley 30/1992, de 28 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

7.3.- Funciones y competencias:

- Garantizar el cumplimiento de las medidas y actuaciones del Plan de Igualdad, mediante la adopción de propuestas dirigidas a los Órganos de Gobierno para la efectividad de las mismas.

- Seguimiento de las medidas y actuaciones que se establezcan, a fin de que sean correctas y eficaces, mediante reuniones de seguimiento.
- Emisión de Informes preceptivos y no vinculantes sobre la implantación, desarrollo, cumplimiento y eficacia de medidas o actuaciones en los ámbitos de intervención del Plan de igualdad, así como en la aprobación de los acuerdos sobre el Convenio Colectivo del Personal Laboral y el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, en cuanto a medidas incluidas en estos que afecten a la igualdad o a la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Emisión de informes no vinculantes a solicitud de los Órganos de Gobierno competentes, sobre acuerdos o decisiones que puedan afectar a los ámbitos de intervención del Plan de Igualdad.
- Emitir informe anual sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, así como proponer las medidas para su observancia y efectividad.
- Instruir el procedimiento establecido en el protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo.

8. Protocolo de actuación.

En tanto en cuanto se realice una adaptación a las condiciones del ayuntamiento y sea objeto de consulta y participación por el Comité de Seguridad y Salud se utilizará, adecuando a la organización del ayuntamiento, el procedimiento de Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado publicado en el BOE n.º 130, de miércoles 1 de junio de 2011.

9. Vigencia.

La vocación y compromiso del presente plan de igualdad va más allá de un periodo concreto, su objetivo será instalarse de una forma permanente en la práctica de la organización pública municipal y su finalidad no sólo tiene que ver con corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, sino también con la mejora del funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla municipal.

Para ello el presente Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zamora, tendrá una vigencia indeterminada aunque será objeto de revisión y actualización cada tres años, analizando sus objetivos de manera anual por la Comisión de Igualdad que podrá proponer las modificaciones o adaptaciones procedentes para su mejora y acercamiento a la realidad social y de la institución municipal.

Zamora, 1 de octubre de 2012.