

# PLAN DE IGUALDAD PERSONAL MUNICIPAL

## AYUNTAMIENTO DE LAREDO

2023/ 2027



AYUNTAMIENTO DE  
**LAREDO**

Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			



Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





I Plan de Igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Laredo

CONTENIDO

1. NORMATIVA.....	3
2. PRINCIPIOS.....	10
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN .....	12
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	13
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO .....	13
6. OBJETIVOS .....	16
7. MEDIDAS DE IGUALDAD .....	17
a) Proceso de selección y contratación.....	18
b) Área de Formación.....	19
c) Área de Promoción.....	20
d) Área de condiciones de trabajo.....	21
e) Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ....	22
f) Área de retribuciones.....	23
g) Área de infrarrepresentación femenina.....	23
h) Área para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	24
i) Área para la prevención de la violencia de género .....	24
j) Área de salud laboral.....	25
k) Área de imagen y comunicación .....	25
l) Área de compromiso con la igualdad.....	26
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	26
9. MEDIOS Y RECURSOS.....	31

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## 1. NORMATIVA.

El Plan de Igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Laredo viene a dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la disposición adicional séptima del Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual establece para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

### Ámbito Internacional.

La mayoría de las Organizaciones Internacionales universales y regionales han elaborado diversos instrumentos para abordar la igualdad y la no discriminación.

A partir de la Carta de las Naciones Unidas (octubre de 1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948, en su artículo segundo estableció la no discriminación por razón de sexo y en su artículo tercero el derecho a la vida, la libertad y seguridad de la persona, instó a los Estados a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (CEDAW), es el órgano que inspecciona la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en los Estados que la han suscritos (como es el caso de España en 1983), conforme establece el artículo 17 de dicha Convención.

Junto a estos instrumentos, se suceden numerosas resoluciones de condena a la violencia contra la mujer, considerándola como una privación de derechos humanos. Destaca:

- La III Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi 1985) que introduce dos compromisos para los estados:
  - La asistencia a las mujeres víctimas de violencia.

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA			

- Necesidad de fomentar y acrecentar la conciencia pública, fomentando la responsabilidad de toda la sociedad civil.

- La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) que supuso la aprobación de una Plataforma de Acción en la que se incluía un área de actuación específica sobre la violencia contra la mujer.
- La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) principal órgano internacional intergubernamental dedicado a la promoción de la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer.

Destacar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) también conocidos por sus siglas ODS, son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Son diecisiete objetivos y ciento sesenta y nueve metas incluyendo diversas esferas como la desigualdad económica y la justicia entre otras prioridades.

Tras la negociación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por 193 Estados Miembros de la ONU, el 25 de septiembre de 2015 se aprobó la Agenda que lleva por título: "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", el que entró en vigor el 1 de enero de 2016, compuesta por 17 objetivos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.

El objetivo número 5 propone como meta: Lograr la igualdad entre los géneros distinguiendo entre otras:



**AGENDA  
2030**

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

El Objetivo 16 de Desarrollo Sostenible "Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas"; y el Objetivo 4 de Desarrollo Sostenible "Asegurar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje para todos". Todos ellos son de aplicación universal.

Con el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo se contribuye al logro de:



### Ámbito europeo.

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950) prohíbe la discriminación por razón de sexo en su artículo 14.

El Tratado de Roma (1957) y el Tratado de Maastricht (1992) han proclamado entre sus principios inspirar todas las acciones y políticas comunitarias en torno a la igualdad entre hombres y mujeres, posteriormente el Tratado de Ámsterdam (1997) también lo había proclamado entre sus principios.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) contempla en sus artículos 153 y 157 la no discriminación en el ámbito laboral por razón de sexos.

La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, dedica su Capítulo III a la igualdad, establece el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación por razón de género. Expresamente en su artículo 23 señala que la igualdad entre mujeres y hombre se deberá de garantizar en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Según la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006) el ámbito local es el nivel más idóneo para garantizar la igualdad, ya que son las entidades locales y regionales más próximas a la población. Desarrollar acciones de igualdad, en este nivel promueve una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de agentes locales, pueden emprender acciones concretas a favor de la igualdad de las mujeres y de los hombres.

#### Ámbito Estatal.

En nuestro país la Constitución Española de 1978, propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 15 el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Estos derechos, vinculan a todos los poderes públicos en su artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes público de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social y remover los obstáculos que lo impiden.

El 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, en su artículo 17, señala “la no discriminación en las relaciones laborales”.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA			

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, marca la estrategia a nivel estatal, en su Título V dedica la aplicación de la igualdad en el empleo público y en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas para aplicar el principio de igualdad:

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

- 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.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".

La ley de Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su disposición adicional Séptima, expresa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

En el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que a su vez constituyen los principios rectores del acceso al empleo público recogidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

### Ámbito Autonómico.

**Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**  
sección 4.ª Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

Subsección 1.ª Planes de igualdad

Artículo 83. Apoyo a la implantación de Planes de igualdad.

1. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo, y en materia de igualdad de género, promoverán la implantación de planes de igualdad conforme a lo establecido en la legislación estatal vigente.

2. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, previo informe del órgano directivo competente en materia de igualdad, promoverá la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas que tengan domicilio social en Cantabria o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria, siempre que hubieran contratado personal en Cantabria, cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando la empresa, de manera voluntaria, implante dicho plan en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios. A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de la obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

3. Igualmente, promoverá la implantación, voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, de medidas concretas de promoción de la igualdad, en especial la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial, así como de responsabilidad social.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

4. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo ejercerá su labor de vigilancia sobre las empresas beneficiarias de ayudas públicas dirigidas a la implantación de planes o medidas de igualdad, con el fin de verificar la implantación del plan o de las medidas. Si dicha implantación no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

5. A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación de los planes o medidas referidas en los apartados anteriores estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe sobre el nivel de implantación.

6. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y en materia de igualdad, organizarán, periódicamente, sesiones informativas, jornadas, campañas u otras iniciativas para evidenciar los aspectos positivos y la rentabilidad económica y social de impulsar políticas de igualdad en el mundo empresarial.

Artículo 84. Registro autonómico de Planes de igualdad.

La Consejería competente en materia de trabajo y empleo promoverá la inscripción en el Registro de convenios colectivos, de los planes de igualdad elaborados, en cumplimiento de la ley o con carácter voluntario, por empresas con sede social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria.

Subsección 2.<sup>a</sup> Otras medidas

Artículo 85. Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

1. El Gobierno de Cantabria aprobará cada cuatro años un Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiendo a la Consejería competente en materia de función pública su elaboración y desarrollo.

2. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

3. El Plan deberá contemplar, al menos, los aspectos relacionados con el acceso al empleo público, a la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación, incluyendo la específica en materia de igualdad de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

4. El Plan será objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con la representación legal del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

5. El Plan será evaluado al finalizar su periodo de vigencia por la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género y de la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.

#### Ámbito local.

En el ámbito local la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local en su artículo 25.2 El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo:

- Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.

## 2. PRINCIPIOS

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la institución en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Laredo, es:

**Estratégico:** refuerza el enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

**Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

**Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA	23/08/2023			

**Participativo:** ha intervenido personas delegadas por el Ayuntamiento de Laredo y la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

**Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

**Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

**Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la empresa.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad el Ayuntamiento de Laredo **hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:**

<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>	La igualdad de trato 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.
<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
<b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b>	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
<b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO</b>	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA	23/08/2023			

<b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS</b>	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
<b>PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA</b>	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
<b>PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO</b>	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad para el personal municipal de Laredo ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 8 personas, 1 en representación del ayuntamiento y 7 en representación del personal municipal

**En representación del Ayuntamiento de Laredo:**

- Elena Odriozola Medina, Segunda Teniente de Alcaldía

**De otra parte, como representación de las personas trabajadoras en el Ayuntamiento de Laredo:**

- **Por APLB:** Neftalí Santisteban Barrotabeña
- **Por CCOO:** Bernabé González Morales
- **Por CSIF:** Javier Fernández Dosantos y Juan González Fernández
- **Por UGT:** Rosana Elu López, Baldomero Brígido Gabiola y Darío Solana Goitia

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación	f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001
Url de validación	<a href="https://sede.laredo.es">https://sede.laredo.es</a>
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo incluirá a la **totalidad de las personas empleadas** en la organización municipal, tanto personal funcionario y laboral, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es **PROVINCIAL**, ya que el centro de trabajo corresponde con el municipio de Laredo.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora personal cedido, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La vigencia del I Plan de Igualdad para el personal municipal del Ayuntamiento de Laredo, será de 4 años, desde su aprobación el 16 de agosto de 2023 a 15 de agosto de 2027.

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico de igualdad realizado al personal del Ayuntamiento de Laredo se han observado las siguientes áreas en las que se pueden introducir mejoras en la gestión de los procesos para favorecer la igualdad de género.

### ÁREA DE SELECCIÓN

- Revisar la denominación de las plazas y puestos de trabajo y realizar modificación cuando se identifique el masculino como genérico.
- Sería conveniente revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de personas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.
- Publicar las ofertas de empleo cuidando la representación de mujeres y hombres en imágenes.
- Incluir en los temarios para los procesos de selección legislación de género.
- Fomentar la paridad en los procesos de selección.
- Realizar un estudio de género cuando se convoquen plazas, e introducir medidas de acción positiva si se detecta infrarrepresentación femenina.
- Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.

#### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Eliminar la segregación ocupacional, es posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.
- En los procesos de contratación y promoción valorar previamente la situación de los departamentos o servicios con arreglo al plan de igualdad.

#### ÁREA DE FORMACIÓN

- Sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla en general sobre igualdad en el empleo, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual, violencia de género, etc.
- Formación a personal con funciones de selección y de valoración del personal en sesgos de género y en medidas para promover la igualdad.
- Disponer de información sobre necesidades de formación de la plantilla.

#### ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Formación ligada a la promoción.
- Estudio de los factores que inciden en la carrera profesional del personal municipal, y revisión del procedimiento, para incorporar la perspectiva de género en el mismo.
- Criterio de paridad en la composición de tribunales y comisiones que evalúan la promoción del personal.
- Establecer medidas de acción positiva en aquellos puestos de responsabilidad en los que la mujer está infrarrepresentada.
- Valorar el peso que tiene a la hora de promocionar el departamento en el que se ha trabajado o la experiencia anterior, y en la medida de lo posible ampliar la posibilidad de promoción a puestos en los que la titulación específica del puesto de origen no sea determinante y en cambio si el nivel de estudios.

#### ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Plan para la promoción del teletrabajo.
- Plan para la desconexión digital y la protección de la intimidad desde la perspectiva de género.

#### ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

- Avanzar hacia la corresponsabilidad mediante la concienciación de la plantilla del uso diferenciado de las medidas de conciliación.
- Difundir las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### ÁREA DE RETRIBUCIONES

- Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

#### ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Identificar los puestos y departamentos en los que existe infrarrepresentación femenina y establecer medidas correctoras para promover la incorporación de mujeres:
- Incluir como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- En la provisión de puestos de trabajo que se pueda favorecer la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Implantar un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- Protocolo para la atención a empleadas del Ayuntamiento de Laredo víctimas de violencia de género.

#### SALUD LABORAL

- Protocolo para la prevención de la salud de la mujer embarazada.
- Evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.
- Promoción de una cultura de la salud laboral identificando medidas preventivas específicas en los puestos atendiendo a su feminización y masculinización.

#### IMAGEN Y COMUNICACIÓN

- Implantar un procedimiento para el uso inclusivo del lenguaje y de la imagen.
- Apoyar y adherirse a campañas de igualdad en el ámbito laboral.
- Establecer un sistema de comunicación entre el ayuntamiento y el personal municipal sobre contenidos de igualdad.
- Difundir los contenidos del plan de igualdad de forma sencilla y accesible.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





### ÁREA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

- Difundir el compromiso de la igualdad.
- Integrar la igualdad de género en el Ayuntamiento como principio rector.
- Integrarse en redes de municipios por la igualdad de género.
- Establecer un sistema de denuncia anónima para cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el trabajo.
- Realizar una difusión constante de los avances en materia del plan de igualdad.
- Favorecer mesas de debate e informativas sobre materias relacionadas con la igualdad en el empleo público.
- Promover la incorporación de cláusulas sociales de género en la contratación promovida por el ayuntamiento.

## 6. OBJETIVOS

- Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla.
- Favorecer la formación del personal como herramienta para el desarrollo profesional.
- Impulsar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en todas las áreas municipales.
- Crear un espacio de trabajo que favorezca la seguridad y un entorno saludable.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como su ejercicio corresponsable.
- Establecer una política salarial transparente y que promueva la igualdad salarial.
- Favorecer la incorporación de mujeres en puestos en los que no se alcance el 25% de representación.
- Prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo y establecer un procedimiento de atención de situaciones que se puedan detectar o producir.
- Establecer un procedimiento de actuación para proteger a las víctimas de violencia de género que trabajen en el Ayuntamiento de Laredo.
- Incluir la perspectiva de género en el área de salud y prevención de riesgos laborales.
- Comunicar con uso no sexista del lenguaje y la imagen
- Promover las acciones contenidas en el plan de igualdad.

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación	f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001
Url de validación	<a href="https://sede.laredo.es">https://sede.laredo.es</a>
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional.
- e) Tiempo de trabajo, medidas de conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Infrarrepresentación femenina.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Prevención de riesgos laborales y Salud laboral desde una perspectiva de género
- j) Violencia de género
- k) Comunicación y género
- l) Compromiso con la igualdad

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
1. Comunicación e imagen que transmita valores de igualdad: revisar la denominación de las plazas y puestos y cuidar que aparezcan mujeres y hombres en las imágenes.	Nº de denominaciones modificadas % de imágenes que cumplen criterio	Inicio: 2023 Revisión anual
2. En los procesos de selección para programas en los que el ayuntamiento contrata temporalmente personal valorar las ocupaciones en las que hay infrarrepresentación de algún sexo y acordar medidas de acción positiva: cuotas mínimas de candidaturas, cuotas de acceso, ...	Programas en los que se ha contratado personal Nº de personas y sexo de contrataciones Relación de medidas	Inicio: 2024 Revisión anual
3. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos.	Nº de bases en las que se ha aplicado	Inicio: 2024 Revisión anual
4. En los temarios para oposiciones o pruebas incluir contenidos sobre legislación de género, al menos 1 tema para categorías AP, C1 y C2, y dos temas para A2 y A1	Nº de oposiciones en las que se ha incorporado Nº de aspirantes por sexo	Inicio: 2024 Revisión anual
5. Cuando se vaya a convocar una oposición o prueba de selección realizar un informe de impacto de género con medidas para favorecer la igualdad en el acceso (ampliar canales de comunicación de la oferta para atraer personal de un determinado sexo, uso no sexista o estereotipado del lenguaje, difusión en la web de la oferta incidiendo con mensaje o imágenes para atraer al sexo infrarrepresentado,....)	Resultados del informe de impacto de género. Nº de medidas % de oposiciones con medidas sobre el total Nº de mujeres y hombres que han solicitado participar	Inicio: 2024 Revisión anual
6. En los tribunales y órganos de decisión sobre selección y contratación formalizar comisiones paritarias por sexo, y en caso de no poderse realizar justificar el motivo.	Nº de comisiones paritarias Nº de comisiones no paritarias Análisis motivos	Inicio: 2023 Revisión anual
7. Conocer estadísticamente el impacto de los procesos de selección desde la perspectiva de género solicitudes recibidas, resultados por fases, resultado final, y llevar los resultados a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad para el análisis y establecimiento de medidas de mejora.	Resultados del proceso de selección por sexo.	Inicio: 2024 Revisión anual

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





8. Revisión de baremos, puntuaciones, marcas en procesos de selección y establecer medidas de acción positiva.	Nº y tipo de baremos, marcas.	Inicio: 2024 Revisión anual
9. Difundir los resultados de los procesos de selección indicando el número de mujeres y hombres.	Estadística mujeres y hombres Informe difusión	Inicio: 2024 Revisión anual

## B) ÁREA DE FORMACIÓN.

OBJETIVO:

Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
10. Incluir en la oferta de formación para toda la plantilla cursos y actividades formativas sobre igualdad de género, corresponsabilidad, conciliación, liderazgo, acoso sexual, violencia de género.	Nº de cursos Nº de solicitudes % de solicitudes sin plaza Materias impartidas Informe participantes por sexo y departamento Resultados valoración de participantes	Inicio: 2023 Revisión anual
11. Ofrecer formación a posiciones concretas que por su responsabilidad o funciones pueden tomar decisiones en la selección, contratación y promoción sobre sesgos inconscientes, informes de impacto de género, etc.	Nº de cursos Nº de solicitudes % de solicitudes sin plaza Materias impartidas Informe participantes por sexo y responsabilidad Resultados valoración de participantes	Inicio: 2025 Revisión anual
12. Difundir la oferta formativa existente en materia de igualdad ofrecida por organismos públicos.	Nº de cursos difundidos Nº de organismos que ofrecen la formación Tipo de acciones formativas	Inicio: 2023 Revisión anual

Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





OBJETIVO:

Favorecer la formación del personal como herramienta para el desarrollo profesional.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
13. Incluir la posibilidad de la formación de las personas que están disfrutando de un permiso, excedencia u otra circunstancia análoga.	Nº de personas a las que se ha ofrecido la formación	Inicio: 2023 Revisión anual
14. Establecer un canal de información periódico sobre cursos de formación a personas en excedencia.	Nº de personas incluidas en el canal de información	Inicio: 2023 Revisión anual
15. Realizar un informe anual sobre la formación recibida por sexo, departamento, materia.	Resultados informe anual de seguimiento de la formación, que recoja tipo de curso, horario, participantes por departamento y sexo.	Inicio: 2024 Revisión anual
16. Publicar la oferta formativa y difundir a todo el personal municipal (carteles, email, sesiones informativas,...)	Publicación de la oferta formativa. Medios y tipo de difusión.	Inicio: 2023 Revisión anual
17. Impartir la formación dentro de la jornada laboral o compensar horas de formación como trabajo efectivo.	Nº de cursos impartidos en jornada laboral Nº y tipo de compensaciones de horas.	Inicio: 2023 Revisión anual

## C) ÁREA DE PROMOCIÓN

OBJETIVO:

Impulsar la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad en todas las áreas municipales.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
18. Ofrecer formación ligada a la promoción (habilidades directivas, técnicas de liderazgo, ..).	Nº de formaciones y tipo Nº de solicitudes Resultados evaluación participantes	Inicio: 2024 Revisión anual
19. Difundir y ampliar los canales de difusión de las ofertas de promoción.	Nº de canales de difusión y tipo Valoración de impacto en el acceso a la información por sexo Nº y tipo de ofertas de promoción	Inicio: 2023 Revisión anual

Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

20. Establecer el criterio de paridad en la composición de los tribunales y comisiones que evalúan la promoción profesional.	Nº de tribunales y comisiones paritarias % sobre el total de las comisiones Resultados por sexo del proceso de promoción	Inicio: 2024 Revisión anual
21. En departamentos en los que exista infrarrepresentación femenina valorar el peso que tiene la experiencia ligada al mismo departamento o puesto y sustituirlo cuando sea posible por experiencia equiparable en competencias pero obtenida en otros departamentos.	Nº de valoraciones Resultado de la valoración. Tipo de cambios realizados y por departamentos	Inicio: 2023 Revisión anual
22. Valorar como mérito para la subida de nivel la formación en igualdad de la persona candidata.	Nº de personas candidatas con formación Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida	Inicio: 2024 Revisión anual
23. Realizar un informe de impacto por género de los procesos de selección desde la recepción de solicitudes a la valoración final.	Resultados informe	Inicio: 2024 Revisión anual

## D)ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVO:

Crear un espacio de trabajo que favorezca la seguridad y un entorno saludable.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
24. Elaborar un plan para la desconexión digital y la protección a la intimidad desde la perspectiva de género.	Documento plan Difusión plan	Inicio: 2024 Revisión anual
25. Identificar las mejoras a realizar en los espacios de trabajo para incorporar medidas para la seguridad, la facilitación de tareas por puestos de trabajo (vestuarios, espacios compartidos para el trabajo en equipo)	Nº y tipo de mejoras identificadas Cuestionario de recogida de mejoras por departamento Valoración del espacio de trabajo en términos de seguridad y entorno saludable	Inicio: 2025 Revisión anual
26. Realizar una valoración del Teletrabajo en el personal, y conocer el impacto por puestos de trabajo.	Resultados informe de teletrabajo.	Inicio: 2024 Revisión anual

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## E) ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVO:

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como su ejercicio corresponsable.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
27. Recoger en un catálogo las medidas existentes para la conciliación aplicable al personal municipal y el modo de disfrute.	Catálogo Nº y tipo de medidas identificadas	Inicio: 2024 Revisión anual
28. Establecer un protocolo de buenas prácticas para reuniones con medidas que favorezcan la conciliación como no fijar reuniones a las horas de entrada y salida, uso de medios telemáticos para quienes no se encuentren en el puesto, ....	Protocolo Nº y tipo de medidas	Inicio: 2025 Revisión anual
29. Establecer una tarifa especial para el personal del ayuntamiento que haga uso de servicios municipales dirigidos a la conciliación.	Nº de personas que han hecho uso de la medidas	Inicio: 2024 Revisión anual
30. Realizar un estudio sobre necesidades de conciliación.	Resultados estudio	Inicio: 2024 Revisión anual

Firma 1 de 8 DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8 NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8 BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8 JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8 JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8 ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8 BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8 MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023		

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## F) ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO:

Establecer una política salarial transparente y que promueva la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
31. Analizar y corregir los factores que determinan las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.	Resultados del análisis Brecha salarial Nº y tipo de medidas	Inicio: 2024 Revisión anual
32. Sensibilizar en igualdad salarial, mediante la difusión de los días europeo y estatal.	Nº y tipo de campañas de difusión	Inicio: 2024 Revisión anual

## G) ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO:

Incorporar mujeres en puestos en los que no se alcance el 25% de representación.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
33. En la provisión de puestos de trabajo, mediante el sistema de libre designación, favorecer la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.	Nº de puestos convocados Nº de veces aplicada la medida	Inicio: 2024 Revisión anual
34. Favorecer ante mismo mérito y capacidad a la mujer, en aquellos puestos en los que existe infrarrepresentación, siempre que en el proceso objeto de actuación el Ayuntamiento de Laredo tenga atribuida competencia para establecer estos criterios.	Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida	Inicio: 2024 Revisión anual

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## H)ÁREA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO:

Prevenir conductas de acoso sexual y por razón de sexo y establecer un procedimiento de atención de situaciones que se puedan detectar o producir.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
35. Implantar un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Protocolo de acosos sexual y por razón de sexo Nº y tipo de medidas de sensibilización Nº de activaciones del protocolo Nº de campañas Nº de cursos y tipo Valoración de la formación	Inicio: 2023 Revisión anual

## I)ÁREA PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO:

Establecer un procedimiento de actuación para proteger a las víctimas de violencia de género que trabajen el Ayuntamiento de Laredo.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
36. Implantar un protocolo para la atención a las empleadas víctimas de violencia de género.	Protocolo adoptado Nº y tipo de medidas de prevención Nº de activaciones del protocolo Nº de medias adoptadas	Inicio: 2024 Revisión anual

Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## J) ÁREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO:

Incluir la perspectiva de género en el área de salud y prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
37. Realizar un estudio de riesgos psicosociales a toda la plantilla.	Resultados del estudio	Inicio: 2024 Revisión anual
38. Establecer un protocolo para la prevención de la salud de la mujer embarazada.	Protocolo para la prevención de la salud Nº y tipo de medidas implantadas	Inicio: 2024 Revisión anual

## K) ÁREA DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO:

Comunicar con uso no sexista del lenguaje y la imagen

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
39. Difundir a la plantilla una guía sobre uso inclusivo del lenguaje y de la comunicación, y revisar su uso.	Documento de uso no sexista del lenguaje	Inicio: 2023 Revisión anual
40. Modificar la documentación administrativa a un uso inclusivo	Nº y tipo Documentos modificados	Inicio: 2025 Revisión anual
41. Incorporar información sobre el plan de igualdad en la nómina, pie de firma correos, ...	Nº de veces que se ha incorporado	Inicio: 2023 Revisión anual
42. Crear el "Buzón de la igualdad"	Nº y tipo de veces que se ha usado el buzón	Inicio: 2023 Revisión anual
43. Realizar una campaña permanente de difusión del plan de igualdad.	Nº de campañas Tipo de difusión	Inicio: 2023 Revisión anual

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## L) ÁREA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

### OBJETIVO:

Promover las acciones contenidas en el plan de igualdad.

MEDIDA	INDICADOR	EJECUCIÓN
44. Difusión constante del compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.	Nº y tipo de acciones de difusión	Inicio: 2023 Revisión anual
45. Introducir cláusulas sociales que apoyen la igualdad en la contratación promovida por el ayuntamiento.	Nº de contratos en los que se han aplicado las cláusulas por departamento	Inicio: 2024 Revisión anual

## 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo se realizará por las personas designadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en el día de la firma del plan de igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

### COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo una composición paritaria formada por una representación del ayuntamiento y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### SUSTITUCIONES

Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIUZOLA MEDINA	23/08/2023			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

1. Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
2. En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
3. En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone el Ayuntamiento.
4. En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

## FUNCIONAMIENTO

### REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello ser convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial por plataforma de videoconferencia.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	DARIO SOLANA GOITIA	18/08/2023	Firma 2 de 8	NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA	18/08/2023	Firma 3 de 8	BERNABE GONZALEZ MORALES	21/08/2023
Firma 4 de 8	JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS	23/08/2023	Firma 5 de 8	JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ	23/08/2023	Firma 6 de 8	ROSA ANA ELU LOPEZ	23/08/2023
Firma 7 de 8	BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA	23/08/2023	Firma 8 de 8	MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA	23/08/2023			

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención del Ayuntamiento de Laredo de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

#### CALENDARIO DE REUNIONES

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Entre junio- septiembre de cada año, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Evaluación intermedia en el último trimestre de 2025, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en agosto 2023 a agosto de 2025. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

#### QUORUM

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

#### ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

#### ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### CONFIDENCIALIDAD

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

#### PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla municipal, sus métodos de trabajo, organización o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene al Ayuntamiento de Laredo por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Laredo.

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación	f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001
Url de validación	<a href="https://sede.laredo.es">https://sede.laredo.es</a>
Metadatos	Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





## 9. MEDIOS Y RECURSOS

El Ayuntamiento de Laredo se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

**COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la segunda teniente de Alcaldía.

**COMISIÓN DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

**PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE LAREDO:** Para cada área de intervención será necesario movilizar personal directivo y técnico para llevar a cabo la ejecución de las medidas y recoger información de su impacto.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Laredo a 16 de Julio de 2023

Elena Odriozola Medina, Segunda Teniente de Alcaldía

Neftalí Santisteban Barrotabeña, por APLB

Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Firma 1 de 8	18/08/2023	Firma 2 de 8	18/08/2023	Firma 3 de 8	21/08/2023
DARIO SOLANA GOITIA		NEFTALI SANTISTEBAN BARROTABEÑA		BERNABE GONZALEZ MORALES	
Firma 4 de 8	23/08/2023	Firma 5 de 8	23/08/2023	Firma 6 de 8	23/08/2023
JAVIER FERNANDEZ DOSANTOS		JUAN ANTONIO GONZALEZ FERNANDEZ		ROSA ANA ELU LOPEZ	
Firma 7 de 8	23/08/2023	Firma 8 de 8	23/08/2023		
BALDOMERO BRIGIDO GABIOLA		MARIA ELENA ODRIOZOLA MEDINA			

Bernabé González Morales, por CC00

Javier Fernández Dosantos, por CSIF

Juan González Fernández, por CSIF

Rosana Elu López, por UGT

Baldomero Brígido Gabiola, por UGT

Darío Solana Goitia, por UGT

Puede comprobar la validez de este documento utilizando el Servicio de Verificación de documentos electrónicos disponible en la sede electrónica de esta entidad. En el Servicio de Verificación debe informar el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación f95ed079f6234518a13c88c01ae840f6001

Url de validación <https://sede.laredo.es>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original

