



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ARANDA DE DUERO

SECCIÓN DE PERSONAL

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

Primero. – El artículo 14 de la Constitución Española establece que los españoles son iguales 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.

De conformidad con el artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

En este sentido, el artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, prevé que el municipio ejercerá en todo caso como competencias propias las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

Segundo. – La legislación aplicable es la siguiente:

– Los artículos 14 y 21 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

– Los artículos 21.4 y 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

– Los artículos 21.1.s) y 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tercero. – Durante todo el proceso, habrá de cumplirse con las exigencias de publicidad activa en virtud de lo dispuesto en el artículo 21.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la normativa vigente en materia de transparencia.

Cuarto. – A los fines de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.



3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Quinto. – Teniendo en cuenta que la normativa aplicable no establece un procedimiento tasado para la aprobación del Plan Municipal de Igualdad, basándose en los principios de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y de la normativa sobre régimen local se estima que es el siguiente:

A) Una vez redactado el proyecto de Plan Municipal de Igualdad éste deberá ser aprobado inicialmente por el alcalde.

B) Dadas las características de la resolución a adoptar y de conformidad con el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se considera necesario la apertura de un período de información pública por periodo no inferior a veinte días mediante anuncio publicado en el tablón de anuncios, en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, con notificación expresa a las organizaciones sindicales que tengan representación en el Ayuntamiento.



C) A la vista de las alegaciones presentadas e informadas estas, en su caso, la Alcaldía-Presidencia aprobará definitivamente el Plan Municipal de Igualdad.

D) La aprobación definitiva se remitirá al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación por quince días.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://sede.arandadeduero.es>).

A la vista de lo anterior y en uso de las facultades que legalmente vienen atribuidas, esta Alcaldía-Presidencia adopta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. – Aprobar inicialmente el Plan Municipal de Igualdad redactado por el Departamento de Personal en la forma obrante en el expediente.

Segundo. – Abrir un periodo de información pública por plazo de veinte días mediante anuncio publicado en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia a fin de que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime pertinentes. El Plan Municipal de Igualdad de los Empleados Públicos y Protocolo de Acoso en el Trabajo estará publicado íntegramente en el tablón de anuncios de la corporación para su conocimiento.

En Aranda de Duero, a 23 de septiembre de 2021.

La alcaldesa,
Raquel González Benito

La secretaria,
Ana Isabel Rilova Palacios