

# I. Plan **INTERNO** para la **Igualdad** de Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua

**2021-2024**



Ayuntamiento de **Alsasua**  
**Altsasuko** Udala

# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	4
3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO	5
3.1. DF_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	5
3.2. ANÁLISIS POLITICA SALARIAL	9
4. I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD	14
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	14
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
4.3. ESTRUCTURA	14
4.4. PROYECTOS-RESULTADOS.	15
• LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN	18
• EL AYUNTAMIENTO, UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE	28
• LA VIDA EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL	34
4.5. CRONOGRAMA	40
4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD	41
4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	41

# 1. PRESENTACIÓN

*El Servicio de Igualdad del Ayuntamiento os presenta este documento que recoge el trabajo hecho a lo largo de los años 2020 y 2021 para elaborar y acordar el I Plan interno para la igualdad del Ayuntamiento de Altsasu/Alsasua. En este proceso hemos participado, en mayor o menor medida, el 62% de la plantilla y casi el 70% del personal político, siempre bajo la coordinación e impulso del trabajo del Grupo de Igualdad.*

*El diagnóstico ha reflejado una serie de áreas de mejora en las que debemos incidir: clima laboral, comunicación e información interna, brecha salarial de género, medidas de conciliación, comportamientos machistas ....*

*Pero debemos subrayar la más sobresaliente, no propiamente por su pertinencia al género, sino por su alta incidencia en todas las demás: la falta de sistematización de los procesos de gestión en este ayuntamiento. Y la falta de sistematización, de definición, siempre perjudica a la igualdad, porque promueve actuaciones y decisiones arbitrarias en las que, siempre también, están presentes los efectos de la socialización y los estereotipos de género.*

*Con este trabajo el Ayuntamiento abre una nueva línea de actuación para promover la igualdad. Hasta ahora se ha centrado mucho en la sensibilización y formación de la ciudadanía, en las mujeres que están en situación de violencia machista; también ha trabajado en la modificación de procedimientos administrativos con objeto de que asuman las diferentes posiciones y necesidades de mujeres y hombres del municipio; ahora, se plantea incorporar la visión de género en la gestión del personal del propio ayuntamiento.*

*La Ley Orgánica 3/2007, de 3 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres obligan al Ayuntamiento a poner en marcha un Plan de igualdad acordado con la representación sindical. En este documento os presentamos el resultado del diagnóstico, que ya tenéis previamente, y las medidas a desarrollar acordadas por todas las partes.*

*Queda su aprobación y su puesta en marcha.*

*Desde el Servicio de igualdad hemos impulsado la elaboración de este Plan participado. Ahora falta su aprobación y puesta en marcha; para esto, tal como indica la Ley, lo dejamos en manos de la representación sindical del ayuntamiento y de la representación política (Comisión de Igualdad, Comisión de personal, Pleno). Entendemos que, después de su aprobación, debe entroncarse con el convenio laboral y, así mismo, debe dirigir la toma de decisiones respecto al estudio de organización realizado este año.*

*El primer objetivo del Servicio de Igualdad se ha realizado: el cumplimiento de las Medidas 9 y 10 del II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, esto sólo es un instrumento, el objetivo a lograr es una organización igualitaria cuyos procesos, además, contribuyan a eliminar discriminaciones de género.*

## 2. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

En el año 2020, AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA decide abordar la **definición de un Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres** en la entidad.

### DIAGNÓSTICO

- Recogida de información cuantitativa: datos y encuesta
- Recogida de información cualitativa: grupos de opinión.
- Análisis de género. DF\_IGUALDAD.

### I PLAN INTERNO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Definición de líneas de intervención, objetivos y medidas
- Definición de indicadores y sistema de seguimiento y evaluación

Marco legal-programático

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la plantilla mediante la constitución de un **Grupo de Igualdad** compuesto por representantes de diferentes áreas y niveles y con la participación de la parte sindical.

Partiendo del **marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico**, el diseño del I Plan interno para la Igualdad del AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA se ha ido elaborando a través sesiones de trabajo con las personas de la plantilla que han aceptado la invitación a participar, con la representación política y, principalmente, con el citado Grupo de igualdad.

El proyecto se ha desarrollado con **la asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

### GRUPO DE IGUALDAD PARA EL DESARROLLO DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

Dirección	Isaak Valencia Alzueta Maialen López Cambra	Secretario Interventora
Representación sindical	Betisa Anda Arruabarrena Felix Benjumea Motino Amaia San Miguel Andonegi Lourdes Macho Villaverde	Técnica de Cultura Encargado Obras y Servicios Administrativa Limpieza
Resto de plantilla	Idoia Goikoetxea Gómez Gorka Pardo López Joxepi Markinez Arakama	Agente Igualdad Agente primero de la Policía Municipal Ludotecaria

# 3. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO

## 3.1. DF\_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Este DF\_Igualdad recoge, a modo de conclusiones, los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación a cada categoría de análisis del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA, clasificándose como debilidades o fortalezas.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se dispone de datos desagregados por sexo sobre responsabilidades de cuidado, ni sobre nivel de estudios, edad, ni subcontrataciones.</li> <li>Segregación horizontal de puestos: 5 de los 11 puestos están feminizados y 4 masculinizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% de la plantilla son mujeres.</li> <li>El peso de las mujeres en la plantilla ha subido 4 puntos en cuatro años.</li> <li>71% de mujeres en puestos de nivel táctico.</li> <li>71% de mujeres en la representación sindical.</li> </ul>
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de previsión de necesidades de personal a medio y largo plazo.</li> <li>No se incorporan cláusulas de igualdad en las contrataciones temporales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>76% de las mujeres y 67% de los hombres que responden a la encuesta consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> <li>49% de mujeres entre las incorporaciones de los últimos 4 años.</li> </ul>
<b>ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasas posibilidades de traslado y/o promoción horizontal y vertical.</li> <li>Tasa relativa mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 0,84 (en términos relativos, 0,84 mujeres por cada hombre en puestos de decisión). Evolución en los dos últimos años: 0,09.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 66% de las mujeres y el 67% de los hombres que responden a la encuesta consideran que el acceso a puestos de nivel estratégico y táctico sí garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22% de las mujeres tiene contrato indefinido, frente al 42% de los hombres.</li> <li>• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contratos temporales, 1,34.</li> <li>• Contrato más habitual entre las mujeres contrato temporal con jornada parcial (42%)</li> <li>• La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial 8,02.</li> </ul>	
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha salarial anual, 16%.</li> <li>• Tres de los 4 puestos con salarios medios más altos están ocupados por hombres.</li> <li>• En el puesto Personal operario (electricista, empleado/a montes, albañil...) es donde se da la diferencia salarial más alta, 21% a favor de los hombres.</li> <li>• Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales, 0,65.</li> <li>• El 41% de las mujeres, el 25% de los hombres y la persona no binaria que responden a la encuesta consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> <li>• Opinión generalizada entre la plantilla de que los sueldos son más bajos que en otros ayuntamientos.</li> <li>• En general, no se conoce la estructura salarial (salario base, complementos..).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencias en antigüedad compensadas en el año 2020.</li> </ul>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se conocen las necesidades de conciliación de la plantilla.</li> <li>La plantilla desconoce las medidas de conciliación existentes.</li> <li>No existen datos sobre uso de medidas de conciliación.</li> <li>38% de las mujeres y 17% de los hombres que responde a la encuesta, cree que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad de las personas que responden a la encuesta es de 6,76 en el caso de las mujeres, 6,36 en el caso de los hombres y 9 en la persona no binaria.</li> </ul>
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entre las personas que responden a la encuesta 3 mujeres señalan haberse sentido discriminadas en esta organización.</li> <li>2 hombres señalan en la encuesta haber sufrido acoso sexual. Y otros 3 hombres indican conocer algún caso de acoso sexual en la entidad.</li> <li>1 hombre señala en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo. Y 1 hombre indica conocer algún caso de acoso por razón de sexo en la entidad.</li> <li>No se conoce el contenido del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>Dificultad para encontrar equipamiento de trabajo adecuado para las mujeres.</li> <li>El 52% de las mujeres, el 67% de los hombres y la persona no binaria que responden la encuesta señalan que su carga de trabajo no es adecuada a sus condiciones laborales.</li> <li>El 38% de las mujeres, el 58% de los hombres y la persona no binaria que cumplimentan la encuesta señalan que no tienen estabilidad en su puesto de trabajo.</li> <li>No se cuenta con evaluación de riesgos psicosociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>El 79% de las mujeres, el 75% de los hombres y la persona no binaria, que responden la encuesta señalan que los chistes y comentarios sexistas no son habituales.</li> <li>El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 7,62 en el caso de las mujeres, 7,08 en el caso de los hombres y 9 en el caso de la persona no binaria.</li> </ul>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 31% de las mujeres y el 17% de los hombres y la persona no binaria que responden a la encuesta creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en el Ayuntamiento.</li> <li>• El 25% de los hombres que completan la encuesta no están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad en el Ayuntamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grado de satisfacción con el Ayuntamiento en materia de igualdad de las personas que responden a la encuesta es de 6,45 en el caso de las mujeres, 7,92 en el caso de los hombres y 8 en el caso de la persona no binaria.</li> <li>• El 90% de las mujeres, el 85% de los hombres y la persona no binaria que completan la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.</li> <li>• El 76% de las mujeres, el 67% de los hombres y la persona no binaria que cumplimentan la encuesta consideran que en la entidad no se le exige disponibilidad fuera del horario laboral.</li> <li>• Existencia de una ordenanza reguladora del lenguaje e imagen incluyente.</li> <li>• En la comunicación escrita, interna y externa se revisa el uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.</li> </ul>



## 3.2. ANÁLISIS POLÍTICA SALARIAL

A continuación se resume el análisis de las retribuciones del personal del Ayuntamiento realizado en el marco del diagnóstico:

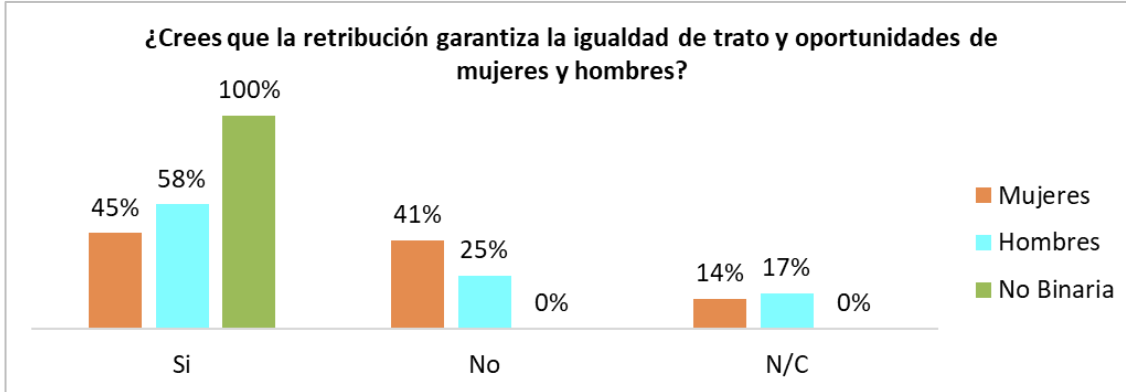
SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO POR PUESTO		
Salario medio de 2019	Mujeres	Hombres
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>		
Equipo directivo (Secretaría, intervención)	42.645,34	48.664,63
<b>NIVEL TÁCTICO</b>		
Personal técnico (Igualdad, juventud, deporte, cultura), dirección de la escuela infantil, aparejador/a	28.508,45	-
Encargado/a de obras	-	30.911,41
Agente Primero policía municipal	-	30.809,94
<b>NIVEL OPERATIVO</b>		
Personal administrativo, oficiales	27.320,56	24.832,52
Auxiliares (administrativa/o, policía municipal, cultura)	21.963,91	-
Agentes policía municipal	29.908,15	29.908,15
Educadoras/es infantiles, ludotecaria/o, monitor/a	17.957,76	16.674,70
Personal operario (electricista, empleado/a montes, albañil...)	18.028,13	22.793,92
Limpieza (Viaria, edificios municipales)	17.811,44	20.734,99
Conserje, ordenanza	-	21.771,98
<b>TOTAL</b>	<b>21.872,22</b>	<b>25.911,85</b>

Tres de los cuatro puestos con salarios medios más altos están ocupados por hombres.

El salario medio anual **total** de los **hombres** es + de **4.000€** mayor que el de las mujeres.

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

**Brecha general salarial: 16%**



Un número importante de la plantilla desconoce cómo se “construye” su salario, qué complementos tiene y en función de qué conceptos.

Además, es general la impresión de que los **sueldos están por debajo del nivel de otros ayuntamientos**, especialmente en el caso del **Personal Técnico**, todas trabajadoras de nivel B.

Especial mención requiere la situación de las trabajadoras de la **escuela Infantil**, sujetas a un convenio laboral estatal, que las sitúa salarialmente por debajo del resto de trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento.

Entre las personas que responden a la encuesta, el porcentaje de quienes consideran que la retribución no garantiza la igualdad entre los sexos **es el más alto de los obtenidos; 41% en el caso de las mujeres y 25% en el de los hombres.**

SALARIO MEDIO POR PUESTO	Salario medio 2019				Media horas		
	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	%M/puesto	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>							
Equipo directivo (Secretaría, intervención)	42.645,34	48.664,63	<b>12%</b>	50%	1.624	1.860	13%
<b>NIVEL TÁCTICO</b>							
Personal técnico (Igualdad, juventud, deporte, cultura), dirección de la escuela infantil, aparejador/a	28.508,45	-	No hay hombres	100%	1.633	-	No hay hombres
Encargado/a de obras	-	30.911,41	No hay mujeres	0%	-	1.592	No hay mujeres
Agente Primero policía municipal	-	30.809,94	No hay mujeres	0%	-	1.457	No hay mujeres
<b>NIVEL OPERATIVO</b>							
Personal administrativo, oficiales	27.320,56	24.832,52	<b>-10%</b>	67%	1.507	1.595	5%
Auxiliares (administrativa/o, policía municipal, cultura)	21.963,91	-	No hay hombres	0%	1.241	-	No hay hombres
Agentes policía municipal	29.908,15	29.908,15	<b>0%</b>	40%	1.457	1.457	0%
Educadoras/es infantiles, ludotecaria/o, monitor/a	17.957,76	16.674,70	<b>-8%</b>	92%	1.123	1.290	13%
Personal operario (electricista, empleado/a montes, albañil...)	18.028,13	22.793,92	<b>21%</b>	33%	1.592	1.598	1%
Limpieza (Viaria, edificios municipales)	17.811,44	20.734,99	<b>14%</b>	92%	1.584	1.592	1%
Conserje, ordenanza	-	21.771,98	No hay mujeres	0%	-	1.952	No hay mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>21.872,22</b>	<b>25.911,85</b>	<b>16%</b>	<b>70%</b>	<b>1.413,97</b>	<b>1.504,16</b>	<b>6%</b>

En la tabla superior se recoge el detalle de los salarios medios percibidos durante el año 2019, **por puesto y nivel y la media de horas trabajadas** en función de las mismas variables.

Como puede apreciarse, la brecha salarial anual es de un 16% y la de horas trabajadas de un 6%. Analizando ambas brechas en cada uno de los puestos, puede concluirse que no hay correspondencia entre estas dos variables. Es más probable que las diferencias se deban a que la agrupación que se ha realizado no corresponde a puestos de igual valor.

SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO POR PUESTO		Salario medio de 2019		
		Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>				
Equipo directivo (Secretaría, intervención)	<b>NIVEL A</b>	42.645,34	48.664,63	<b>12%</b>
<b>NIVEL TÁCTICO</b>				
Personal técnico (Igualdad, juventud, deporte, cultura), dirección de la escuela infantil, aparejador/a	<b>NIVEL B</b>	28.508,45	-	No hay hombres
Encargado/a de obras	<b>NIVEL C</b>	-	30.911,41	No hay mujeres
Agente Primero policía municipal	<b>NIVEL C</b>	-	30.809,94	
<b>NIVEL OPERATIVO</b>				
Personal administrativo, oficiales	<b>NIVEL C</b>	27.320,56	24.832,52	<b>-10%</b>
Auxiliares (administrativa/o, policía municipal, cultura)	<b>NIVEL D</b>	21.963,91	-	No hay hombres
Agentes policía municipal	<b>NIVEL C</b>	29.908,15	29.908,15	<b>0%</b>
Educadoras/es infantiles, ludotecaria/o, monitor/a		17.957,76	16.674,70	-8%
	<b>NIVEL C</b>	23.840,75	-	No hay hombres
	<b>NIVEL D</b>	16.674,70	16.674,70	<b>0%</b>
	<b>FUERA CONVENIO</b>	17.850,50	-	No hay hombres
Personal operario (electricista, empleado/a montes, albañil...)		18.028,13	22.793,92	21%
	<b>NIVEL D</b>	18.028,13	22.449,15	<b>20%</b>
	<b>NIVEL E</b>	-	24.517,76	No hay mujeres
Limpieza (Viaria, edificios municipales)		17.811,44	20.734,99	14%
	<b>NIVEL D</b>	19.381,56	20.734,99	<b>7%</b>
	<b>NIVEL E</b>	18.703,08	-	No hay hombres
	<b>FUERA CONVENIO</b>	14.755,24	-	No hay hombres
Conserje, ordenanza			21.771,98	No hay mujeres
	<b>NIVEL D</b>		24.840,30	
	<b>NIVEL E</b>		18.703,66	

Resulta complicado obtener patrones al desglosar los niveles existentes en cada una de las categorías definidas, ya que en muchas de ellas no hay presencia más que uno de sexos. De cualquier forma, este desglose ahonda en la idea expuesta anteriormente de que la agrupación realizada incluye puestos de diferente valor.

## NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES

	Mujeres	Hombres
Antigüedad	23	13
Peligrosidad (especial riesgo)	1	0
Toxicidad (especial riesgo)	0	0
Otros complementos		
Nivel	19	13
Puesto de trabajo	27	18
Puesto directivo/jefatura	0	0
Dedicación exclusiva	0	0
Incompatibilidad	2	1
Prolongación de jornada	0	2

El **51% de las mujeres y el 68% de los hombres** cuentan con complementos salariales por **antigüedad**, una diferencia de 17 puntos a favor de los hombres. En el momento de realizar este informe, este dato ha sufrido una importante modificación ya que en diciembre del año 2020 se ha pagado el complemento de antigüedad con carácter retroactivo a quienes, por grado, tenían derecho.

El **42% de las mujeres y el 68% de los hombres** (26 puntos de diferencia) tienen complementos **por nivel** y en el caso de **por puesto de trabajo, 60% de mujeres y 95% de los hombres**, es donde se produce la diferencia más alta.

De forma general la proporción de hombres que disfruta de complementos salariales es mayor que el de mujeres.

Los complementos salariales son fijados por el ayuntamiento. Un informe de la Cámara de Comptos de Navarra dice que la denominación de los mismos no se corresponde con ningún otro caso.

## BENEFICIOS SOCIALES

	Mujeres	Hombres
Plan de pensiones	0	0
Seguro de vida	45	19
Seguro médico (ginecología, a través de Mutua)	45	0
Bonos de comida, pagos de dietas (educadoras infantiles)	7	0
Guardería	7	0

El 100% de la plantilla cuenta con seguro de vida y seguro médico.

# Indicadores

POLÍTICA RETRIBUTIVA	<b>Diferencia salarial porcentual por puesto</b>			
	Equipo directivo (Secretaría, intervención)	12%		
	<b>NIVEL TÁCTICO</b>			
	Personal técnico (Igualdad, juventud, deporte, cultura), dirección de la escuela infantil, aparejador/a	No hay hombres		
	Encargado/a de obras	No hay mujeres		
	Agente Primero policía municipal	No hay mujeres		
	<b>NIVEL OPERATIVO</b>			
	Personal administrativo, oficiales	-10%		
	Auxiliares (Administrativa/o, Policía Municipal, Cultura)	No hay hombres		
	Agentes policía municipal	0%		
	Educadoras/es infantiles, ludotecaria/o, monitor/a	-8%		
	Personal operario (electricista, empleado/a montes, albañil...)	21%		
	Limpieza (Viaria, edificios municipales)	14%		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	0,65		
		<b>Opinión</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	45%	58%	100%

## 4. I PLAN PARA LA IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

### 4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

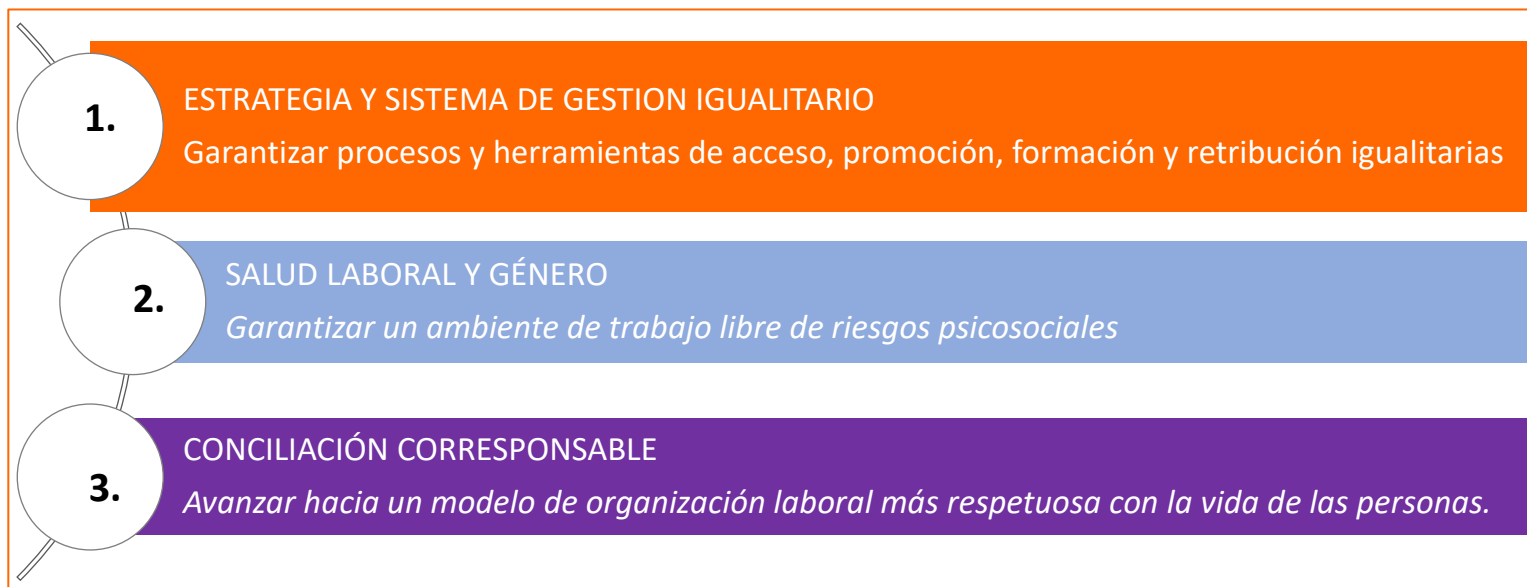
El Plan ha sido aprobado en el Grupo de Igualdad, con representación de la dirección técnica y del personal de AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA

### 4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan para la Igualdad del AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad. El Plan tendrá una vigencia **2021-2024**.

### 4.3. ESTRUCTURA

En primer lugar, analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA y tras las sesiones de generación de ideas, **se ha priorizando la intervención para la igualdad en los siguientes ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**, definiendo un **OBJETIVO** para cada uno de ellos:



Y se ha concretado para cada uno de ellos el **PROYECTO-RESULTADO** que se quiere conseguir en el periodo de vigencia del Plan. Son los siguientes:



Para cada uno de estos proyectos se desarrollan **MEDIDAS ESPECÍFICAS Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE TRES PROCESOS TRANSVERSALES CLAVES** para favorecer el logro de los resultados perseguidos y aumentar el impacto en los indicadores del diagnóstico en los que se pretende incidir.

TRANSPARENCIA

FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN

SISTEMATIZACIÓN

Al inicio de cada uno de los proyectos-resultado se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras debilidades y fortalezas en los que incidirá su consecución.

Por último, se han definido **LAS MEDIDAS** a desarrollar para su consecución.

Para cada una de ellas se ha desarrollado una ficha descriptiva de la medida con los siguientes apartados:

- **ACCIONES:** actuaciones en las que se subdividen las medidas.
- **LIDERA:** persona o estructura que impulsa la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- **CRONOGRAMA:** año o años en los que está previsto su implantación.
- **RECURSOS:** tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- **INDICADORES DE EJECUCIÓN:** indicadores ligados a las acciones y medida.

## CORRELACIÓN MEDIDAS-ÁMBITOS ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

ÁMBITO ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	MEDIDAS
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Sistematización del proceso de acceso.</li> <li>1.4.. Mejora de la adaptación al puesto para nuevas incorporaciones o rotaciones</li> </ul>
<b>ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2. Sistematización del proceso de promoción.</li> <li>1.3. Fomento de candidaturas de mujeres en procesos de promoción horizontal y vertical.</li> </ul>
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.5. Identificación de factores que provocan las brechas salariales internas y las diferencias con otros ayuntamientos.</li> <li>1.6. Diseño de un plan que reduzca las brechas salariales de forma progresiva.</li> <li>1.7. Empoderamiento financiero: puesta a disposición de la plantilla de información comprensible sobre la retribución y los conceptos salariales comprendidos en las nóminas.</li> </ul>
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Formación sobre conciliación corresponsable a toda la plantilla.</li> <li>3.2. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación del personal municipal.</li> <li>3.3. Elaboración de una propuesta de medidas de conciliación adaptada a las necesidades detectadas (8ª aprobación).</li> <li>3.4. Sistematización y comunicación del proceso de solicitud y concesión de las medidas de conciliación corresponsable.</li> <li>3.5. Grupo de mejora sobre sostenibilidad de la vida.</li> </ul>
<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Análisis del clima laboral y, en particular, de los patrones de relación desde las perspectivas de la sororidad y las masculinidades comprometidas con la igualdad.</li> <li>2.2. Definición de estrategias para impulsar el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.</li> <li>2.4. Identificación de puntos y momentos críticos percibidos por trabajadoras y trabajadores.</li> <li>2.5. Revisión y comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.</li> </ul>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.7. Empoderamiento financiero: puesta a disposición de la plantilla de información comprensible sobre la retribución y los conceptos salariales comprendidos en las nóminas.</li> <li>1.8. Diseño de una política de Comunicación interna.</li> <li>1.9. Formación básica en igualdad a la representación política.</li> <li>2.1. Estrategias para impulsar el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.</li> <li>2.3. Impulso del reconocimiento de la labor realizada por el personal municipal.</li> <li>3.1. Formación sobre conciliación corresponsable a toda la plantilla.</li> </ul>



## RESUMEN MEDIDAS POR PROYECTO-RESULTADO

### 1. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN

- 1.1. Sistematización del proceso de acceso
- 1.2. Sistematización del proceso de promoción.
- 1.3. Fomento de candidaturas de mujeres en procesos de promoción horizontal y vertical.
- 1.4. Mejora de la adaptación al puesto para nuevas incorporaciones o rotaciones.
- 1.5. Identificación de factores que provocan las brechas salariales internas y las diferencias con otros ayuntamientos.
- 1.6. Diseño de un plan que reduzca las brechas salariales de forma progresiva.
- 1.7. Empoderamiento financiero: puesta a disposición de la plantilla de información comprensible sobre la retribución y los conceptos salariales comprendidos en las nóminas.
- 1.8. Comunicación interna sobre la implantación del Plan.
- 1.9. Formación básica en igualdad a la representación política.

### 2. EL AYUNTAMIENTO; UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE

- 2.1. Análisis del clima laboral y, en particular, de los patrones de relación desde las perspectivas de la sororidad y las masculinidades comprometidas con la igualdad.
- 2.2. Definición de estrategias para impulsar el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.
- 2.3. Impulso del reconocimiento de la labor realizada por el personal municipal.
- 2.4. Identificación de puntos y momentos críticos percibidos por las trabajadoras.
- 2.5. Revisión y comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.

### 3. LA VIDA EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

- 3.1. Formación sobre conciliación corresponsable a toda la plantilla.
- 3.2. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación del personal municipal.
- 3.3. Elaboración de una propuesta de medidas de conciliación adaptada a las necesidades detectadas.
- 3.4. Sistematización y comunicación del proceso de solicitud y concesión de las medidas de conciliación corresponsable.
- 3.5. Impulso de la reflexión sobre las claves de la sostenibilidad de la vida en el entorno laboral.

### GESTIÓN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD

*Garantizar procesos y herramientas de acceso, promoción, formación y retribución igualitarias*

# 1. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
% de mujeres en promociones internas a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	No ha habido promociones a este nivel
% de mujeres en promociones internas a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	No hay mujeres entre las promociones
% que consideran que la selección garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	76% mujeres/67% hombres
% que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	69% mujeres/67% hombres
Brecha salarial anual, 16%.	16%.
Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	0,65
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	45% mujeres/58% hombres

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades **recogidas en el DF\_IGUALDAD:**

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasas posibilidades de traslado y/o promoción horizontal y vertical.</li> <li>• Opinión generalizada entre la plantilla de que los sueldos son más bajos que en otros ayuntamientos.</li> <li>• En general, no se conoce la estructura salarial (salario base, complementos..).</li> </ul>	

## MEDIDA 1.1. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE ACCESO.

### ACCIONES

- Creación de un grupo de trabajo con representantes de personal laboral y personal funcionario del Representación sindical, Secretaría y Técnica de igualdad.
- Recogida de los pasos que se han dado en las últimas incorporaciones y análisis desde la perspectiva de género, incluyendo las incorporaciones a través de Empleo Social y subvenciones.
- Diseño del nuevo proceso e incorporación de la figura de las “formadoras” para apoyo a nuevas incorporaciones y/o rotaciones.
- Contraste con Grupo Igualdad.
- Elaboración de un manual de acogida con la información más relevante.
- Aprobación de procedimiento y manual.

### LIDERA

- Alcaldía

CRONOGRAMA	2021		2022		2023		2024		INDICADORES DE EJECUCIÓN
	Q3	Q1							
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 horas de dedicación</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento aprobado</li> <li>• Manual de acogida aprobado</li> </ul>	

## MEDIDA 1.2. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE PROMOCIÓN

### ACCIONES

- Creación de un grupo de trabajo con una persona de la representante de la parte laboral y una de la parte funcionaria, Secretaría y Técnica de igualdad.
- Aprobar la posibilidad de promoción antes de salir las plazas a concurso público.
- Diseño del procedimiento incorporando la perspectiva de género:
  - Recogida de información sobre nivel formativo actual de la plantilla y actualización anual.
  - Identificación a inicio de año, de los puestos de nueva creación y de los que pueden quedar vacantes por jubilación u otras razones.
- Contraste con Grupo Igualdad.
- Inclusión en el manual de acogida.
- Aprobación de procedimiento por alcaldía

### LIDERA

- Representantes de personal laboral y personal funcionario

CRONOGRAMA	2021	2022			2023	2024	INDICADORES DE EJECUCIÓN
		Q1	Q2	Q3			
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 horas de dedicación</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento aprobado</li> <li>• Procedimiento incorporado a manual de acogida</li> </ul>	

**MEDIDA 1.3.****FOMENTO DE CANDIDATURAS DE MUJERES EN PROCESOS DE PROMOCIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL****ACCIONES**

- Comunicación a Representación sindical, a Técnica de igualdad y al resto de la plantilla de estos puestos, poniendo especial acento en que el mensaje llegue y sea accesible a las mujeres.
- Análisis de los perfiles internos que se ajustan o pueden hacerlo en plazo y de las medidas de apoyo necesarias para hacerlo (flexibilidad horaria..), poniendo especial atención en la disponibilidad de tiempo de las mujeres.
- Creación de un grupo de apoyo con las mujeres interesadas en presentarse, coordinado por la técnica de igualdad y en el que pueden participar mujeres que ocupan puestos similares en otros ayuntamientos o servicios de la zona.
- Comunicación de los resultados.

**LIDERA**

- Secretaría y Técnica de igualdad

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q2 Q3 Q1 Q2 Q3 Q1 Q2 Q3

**RECURSOS**

- 100 horas de dedicación

- Información sobre nivel formativo actualizada
- Tasa relativa de éxito mujeres/hombres que se presentan y que obtienen el puesto.

## MEDIDA 1.4.

# MEJORA DE LA ADAPTACIÓN AL PUESTO PARA NUEVAS INCORPORACIONES O ROTACIONES EN EQUIPOS DE LIMPIEZA

### ACCIONES

- Identificación de los puestos con mayor rotación y recogida de las claves de las tareas a realizar en un protocolo, partiendo de los realizados con motivo de la pandemia.
- Realización de una sesión de trabajo para completar los protocolos.
- Oferta de convertirse en *Formadoras* a las trabajadoras que ocupan esos puestos.
- Elaboración de un turno de *Formadoras* para acoger a las nuevas incorporaciones.

### LIDERA

- Responsable de obras

CRONOGRAMA	2021	2022			2023			2024			INDICADORES DE EJECUCIÓN
		Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 horas de dedicación.</li> </ul>									<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de puestos con protocolo realizado.</li> <li>• % de incorporaciones acompañadas/año</li> </ul>	

**MEDIDA 1.5.****IDENTIFICACIÓN DE FACTORES QUE PROVOCAN LAS BRECHAS SALARIALES INTERNAS Y LAS DIFERENCIAS CON OTROS AYUNTAMIENTOS.****ACCIONES****LIDERA**

Recogida de información de los ámbitos siguientes:

- Análisis de los complementos salariales de los diferentes puestos y niveles a los que están asignados.
- Revisión de los diferentes convenios de aplicación existentes en el Ayuntamiento y de las diferencias salariales que implican.
- Análisis de los criterios para la retribución de horas extras, trabajo en festivos... y de las condiciones de acceso a los mismos.

- Secretaría

CRONOGRAMA	AÑO				INDICADORES DE EJECUCIÓN
	2021	2022	2023	2024	
	Q3				
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 horas de dedicación.</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de factores que inciden en las diferencias salariales identificados.</li> </ul>

**MEDIDA 1.6.****DISEÑO DE UN PLAN QUE REDUZCA LAS BRECHAS SALARIALES DE FORMA PROGRESIVA.****ACCIONES****LIDERA**

- Diseño de propuestas para eliminar las brechas existentes entre personal que realiza tareas de igual valor y tiene diferente nivel asignado.
- Promoción y/o recalificación de puestos a los niveles que les corresponda.
- En caso de ser necesario, propuesta de modificación de la Plantilla orgánica.
- Recogida en el Convenio colectivo de las modificaciones acordadas.

- Secretaría

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q3 Q1 Q2 Q3

**RECURSOS**

- 70 horas de dedicación.
- Estudio de organización
- VPT

- Nº de propuestas realizadas
- % de propuestas incluidas en Convenio colectivo



**MEDIDA 1.7.**

**EMPODERAMIENTO FINANCIERO: PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE INFORMACIÓN COMPRENSIBLE SOBRE LA RETRIBUCIÓN Y LOS CONCEPTOS SALARIALES COMPENDIDOS EN LAS NÓMINAS.**

**ACCIONES****LIDERA**

- Realización de sesiones formativas dirigidas al personal municipal en las que se explique la composición de las nóminas, incluido el impacto de situaciones como bajas, reducciones etc.
- Análisis de las necesidades de información/dudas expresadas por hombres y mujeres.
- Recogida de las principales claves tratadas en las sesiones en un soporte explicativo, sencillo, gráfico y accesible a todas las personas, con independencia de su puesto y nivel formativo.

- Secretaría

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q1 Q2

**RECURSOS**

- 70 horas de dedicación.

- % de mujeres y hombres que participan en las sesiones.
- Soporte explicativo realizado

**MEDIDA 1.8.****COMUNICACIÓN INTERNA SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN****ACCIONES****LIDERA**

- Inclusión de noticias relevantes desde el punto de vista del plan de igualdad interno en la intranet municipal o soporte de que se disponga, mínimo 1 cada 2 meses
- Elaboración de un listado de novedades incluidas periódicamente en este apartado y puesta a disposición en tableros de anuncios y espacios que se dispondrán para personal que no trabaja con equipos informáticos.

- Alcaldía

CRONOGRAMA	2021		2022		2023		2024		INDICADORES DE EJECUCIÓN
			Q1	Q3	Q1	Q3	Q1	Q3	
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 130 horas de dedicación.</li> <li>• Intranet realizada</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de noticias publicadas</li> <li>• Nº de listados puestos a disposición</li> </ul>				

**MEDIDA 1.9.****INFORMACIÓN/FORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA  
RELATIVA AL PLAN DE IGUALDAD INTERNO****ACCIONES****LIDERA**

- Al inicio de cada legislatura, impartir formación en igualdad, dirigida a la corporación que entra tras las elecciones. A priori se plantean 2 módulos:
  - ❖ Un módulo, para quienes no puedan acreditarla. Entre las temáticas que pueden ser interesante abordar:
    - Conciliación corresponsable
    - Acoso sexual y por razón de sexo
    - Comunicación inclusiva
  - ❖ Un módulo específico, de carácter obligatorio, ligado a las medidas activas en el plan de igualdad interno que esté vigente.

- Técnica Igualdad municipal

CRONOGRAMA	2021	2022	2023	2024	INDICADORES DE EJECUCIÓN
			Q3		
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 horas de dedicación.</li> <li>• 1.000€</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de concejalas y concejales participantes en las sesiones.</li> </ul>

### 2. EL AYUNTAMIENTO; UN ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
• Nº personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo (encuesta)	3 mujeres
• Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso sexual (encuesta)	2 hombres
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso sexual (encuesta)	2 hombres
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo (encuesta)	1 hombre
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso por razón de sexo (encuesta)	1 hombre
• % personas que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en el Ayuntamiento (encuesta).	31% mujeres/17% hombres/1 persona no binaria
• % personas que creen que los chistes y comentarios sexistas no son habituales (encuesta)	79% mujeres/75% hombres/1 persona no binaria
• Satisfacción con el Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres (puntuación media encuesta).	6,45 mujeres/7,92 hombres/8 persona no binaria
• % personas que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta).	90% mujeres/85% hombres/1 persona no binaria

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en dos **debilidades** recogidas en el **DF\_IGUALDAD**:

DF_IGUALDAD	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se conoce el contenido del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• No se cuenta con evaluación de riesgos psicosociales.</li> </ul>

**MEDIDA 2.1.****ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y, EN PARTICULAR, DE LOS PATRONES DE RELACIÓN DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LA SORORIDAD Y LAS MASCULINIDADES COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD.****ACCIONES**

- Garantizar la presencia de mujeres con formación en igualdad en el Comité de seguridad y salud.
- Incorporar la perspectiva de género en la encuesta de clima laboral, extrayendo conclusiones por sexo y áreas de trabajo e incluyendo la relación del persona de ayuntamiento con el personal político.
- Extraer conclusiones sobre patrones de relación entre mujeres, entre hombres y entre mujeres y hombres.
- Realización de formación dirigida a mujeres sobre sororidad y a hombres sobre masculinidades comprometidas con la igualdad, y su aplicación a las relaciones de trabajo.

**LIDERA**

- Representantes sindicales en Grupo Igualdad

<b>CRONOGRAMA</b>	2021			2022			2023			2024			<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>
										Q1	Q2	Q3	
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 horas de dedicación</li> <li>• 6.000 €</li> </ul>									<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclusiones desagregadas por sexo</li> <li>• Participantes en las formaciones, por sexo</li> </ul>			

**MEDIDA 2.2.****DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS PARA IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA.****ACCIONES****LIDERA**

- Realizar un trabajo de identificación (diagnóstico cualitativo) de cuáles son las situaciones en las que las mujeres de la plantilla encuentran dificultades para hacerse oír, se perciben menos valoradas, etc. Por tipo de puesto y/o nivel (Obras y servicios, Administrativas, Nivel B.
- Diseño y aprobación de un programa de apoyo al empoderamiento.

- Técnica de Igualdad municipal

<b>CRONOGRAMA</b>	2021		2022			2023			2024			<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>
			Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 horas de dedicación</li> <li>• 7.000€</li> <li>• Medida 2.1 realizada</li> </ul>											<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de situaciones identificadas por puesto y/o nivel</li> <li>• Programa aprobado</li> </ul>

**MEDIDA 2.3.****IMPULSO DEL RECONOCIMIENTO DE LA LABOR REALIZADA POR EL PERSONAL MUNICIPAL, ESPECIALMENTE DE LOS PUESTOS FEMINIZADOS.**

<b>ACCIONES</b>										<b>LIDERA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de sesiones de encuentro entre el personal municipal y el personal político, mínimo al inicio de cada legislatura, a la mitad y al final.</li> <li>Realización de entrevistas semestrales de mujeres para enviar a toda la plantilla (intranet, boletín electrónico...).</li> <li>Diseño de fórmulas que permitan acercar las personas que hay detrás de los puestos municipales a la población (nombre y dos apellidos en carteles en mesas, mostradores, foto de familia o apartado quiénes somos en web municipal..).</li> <li>Recuperar historias de mujeres referentes que han pasado por el ayuntamiento.</li> </ul>										<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía</li> </ul>	
<b>CRONOGRAMA</b>	2021		2022		2023			2024			<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>
					Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>90 horas de dedicación</li> <li>Gasto externo (Guaixe)</li> </ul>								<ul style="list-style-type: none"> <li>% de asistentes a las sesiones de encuentro desagregados por sexo.</li> <li>Nº de historias de mujeres divulgadas</li> </ul>		

<b>MEDIDA 2.4.</b>		<b>IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS Y MOMENTOS CRÍTICOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS.</b>							
<b>ACCIONES</b>							<b>LIDERA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de grupos de trabajo por áreas municipales.</li> <li>• Acompañamiento a trabajadoras en un día de trabajo (jornadas semanales, jornadas en festivos, jornadas nocturnas..).</li> <li>• Elaboración del mapa de puntos críticos detectados y divulgación a través de los canales disponibles.</li> <li>• Traslado a representación política para la aprobación de propuestas y solicitudes.</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de Igualdad y Policía Municipal</li> </ul>		
<b>CRONOGRAMA</b>	2021	2022		2023		2024	<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>		
			Q3	Q1					
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 horas de dedicación</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de participantes por área</li> <li>• Mapa realizado</li> </ul>			



<b>MEDIDA 2.5.</b>		<b>REVISIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A TODA LA PLANTILLA</b>									
<b>ACCIONES</b>											<b>LIDERA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de asesoría técnica externa especializada en el tema.</li> <li>• Reunión con la persona responsable del protocolo del Ayuntamiento y la Técnica de igualdad municipal, con el objeto de conocer la información que hayan podido recabar desde la aprobación del protocolo vigente en el ayuntamiento.</li> <li>• 3 sesiones de formación-acción con el grupo formado al efecto.</li> <li>• Reformulación del protocolo.</li> <li>• Aprobación en Pleno Municipal.</li> <li>• Diseño de un plan de presentación del protocolo a toda la plantilla.</li> </ul>											<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de Igualdad y Secretaría</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	2021		2022		2023		2024		<b>INDICADORES DE EJECUCIÓN</b>		
		Q3	Q1								
<b>RECURSOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 90 horas de dedicación</li> <li>• 4.500€</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de mujeres y hombres participantes en el grupo de trabajo.</li> <li>• Protocolo aprobado</li> </ul>			

### 3. LA VIDA EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
• % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (encuesta).	59% mujeres /50% hombres /0 personas no binarias
• % personas que creen que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales (encuesta).	38% mujeres/ 17% hombres
• Satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad (puntuación media encuesta)	6,76 mujeres/6,36 hombres/ 9 persona no binaria

Además de en este indicador, el proyecto busca abordar las siguientes debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad del diagnóstico:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>DF_IGUALDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No se conocen las necesidades de conciliación de la plantilla.</li><li>• La plantilla desconoce las medidas de conciliación existentes.</li><li>• No existen datos sobre uso de medidas de conciliación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proyecto de emprendizaje de mujeres.</li><li>• Participación mujeres en desarrollo de productos y servicios y en definición de la estrategia comercial.</li><li>• El 60% del personal considera que en K6 al generar contenidos se tiene en cuenta la perspectiva de género.</li></ul>

**MEDIDA 3.1.****FORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE A TODA LA PLANTILLA.****ACCIONES****LIDERA**

- Diseñar los contenidos, metodología y duración para la realización de la formación.
- Seleccionar el profesorado.
- Definir los criterios de composición de los grupos para la formación.
- Garantizar que la información llega a todas las personas de la plantilla.
- Realizar una evaluación sobre lo aprendido y sobre el nivel de satisfacción de las personas participantes.

- Representación sindical

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q2

**RECURSOS**

- 80 horas de dedicación.
- 4.000€

- % de mujeres y hombres que participan en la formación
- Nivel de satisfacción desagregado por sexo

## MEDIDA 3.2.

# ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL

### ACCIONES

### LIDERA

- Realización de una encuesta a la plantilla para conocer sus obligaciones de cuidado y sus necesidades de conciliación (también autocuidado).
- Análisis de los resultados por parte de secretaría, representación sindical y Técnica Igualdad.
- Identificar los puestos en los que, por necesidades del servicio, no son aplicables las medidas de conciliación más habituales.

• Secretaría

### CRONOGRAMA

2021

2022

2023

2024

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

Q2 Q3 Q1

### RECURSOS

- 90 horas de dedicación
- Medida 3.1 realizada

- % de mujeres y hombres que responden a la encuesta.
- Explotación de los resultados de la encuesta desagregados por sexo.

**MEDIDA 3.3.****ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DETECTADAS.****ACCIONES****LIDERA**

- Diseño de medidas diferentes aplicables a cada puesto en función de las necesidades del servicio, teniendo en cuenta el perfil de las personas que los ocupan con el fin de garantizar la máxima adaptación posible.
- Inclusión en el convenio de las nuevas medidas aprobadas.

- Secretaría

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q2 Q3

**RECURSOS**

- 80 horas de dedicación
- Medidas 3.1 y 3.2 realizadas

- Nº de medidas puestas en marcha
- Nº de medidas incluidas en el Convenio colectivo

**MEDIDA 3.4.****SISTEMATIZACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PROCESO DE SOLICITUD Y CONCESIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.****ACCIONES****LIDERA**

- Elaboración de una instrucción que recoja el proceso de solicitud de las medidas para la conciliación y los criterios para su concesión.
- Aprobación por parte de la Representación sindical.
- Inclusión en Manual de Acogida.

- Representación sindical

**CRONOGRAMA**

2021

2022

2023

2024

**INDICADORES DE EJECUCIÓN**

Q1

**RECURSOS**

- 60 horas de dedicación

- Instrucción aprobada

### MEDIDA 3.5.

## IMPULSO DE LA REFLEXIÓN SOBRE LAS CLAVES DE LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL ENTORNO LABORAL.

#### ACCIONES

- Creación de un grupo que garantice la presencia de mujeres y hombres de las diferentes áreas y puestos municipales
- Trasladar experiencias y reflexiones que se están realizando en otros ámbitos.
- Estudio de su aplicación paulatina a la realidad del ayuntamiento.
- Presentación de propuestas de mejora.
- Estudiar la posibilidad de compartir espacios con las empresas del pueblo para intercambiar conocimiento y experiencias y avanzar conjuntamente en este sentido.

#### LIDERA

- Representación sindical

#### CRONOGRAMA

2021

2022

2023

2024

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

Q2 Q3

#### RECURSOS

- 100 horas de dedicación

- Nº de personas participantes en reuniones y encuentros por sexo
- Nº de propuestas de mejora presentadas





## 4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD

### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

El Grupo de Igualdad asumirá la responsabilidad de liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización. La persona que ocupa el puesto de Secretaría Municipal será quien realice las funciones de coordinación del plan

#### **Funciones del Grupo de igualdad:**

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I Plan para la Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al I Plan para la Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I Plan para la Igualdad de AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

### PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán **programaciones de carácter anual** que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual del Grupo de Igualdad.

### SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones cuatrimestrales del Grupo de Igualdad.

### EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

### EVALUACIÓN FINAL

En el primer trimestre de 2025 se acometerá la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, la evaluación intermedia y la información cualitativa recogida.

## 4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá tanto a alcaldía como a la representación sindical para su resolución.