

PLAN INTERNO DE IGUALDAD

AYUNTAMIENTO
DEL VALLE DE ARANGUREN

2022-2026



ÁREA DE IGUALDAD
BERDINTASUN ARLOA
AYUNTAMIENTO VALLE DE ARANGUREN
ARANGUREN IBARREKO UDALA

Gobierno
de Navarra  Nafarroako
Gobernua



ÍNDICE

1.	Introducción	5
2.	Marco Normativo	7
3.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad Interno	11
4.	Ámbito de aplicación	11
5.	Modelo organizativo	12
6.	Metodología	16
7.	Plan de Acción	17
	Ámbito 1. Cultura institucional.	19
	Ámbito 2. Procesos de gestión de personas.	22
	Ámbito 3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.	25
	Ámbito 4. Salud laboral.	26
8.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	28
9.	Anexos	36
	Anexo I. Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad	37
	Anexo II. Acta de constitución del Grupo Motor	40
	Anexo III. Acta de aprobación del I Plan de Igualdad Interno	46
	Anexo IV. Glosario de términos	48

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento del Valle de Aranguren, en los últimos años, ha dado un impulso a las políticas de igualdad con la creación del Área de Igualdad en el año 2019 dando respuesta a las obligaciones que se expresan en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres y que refiere en su Artículo 12 como "*Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias*" y establece sus funciones en su ámbito territorial respectivo y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico.

La citada Ley recoge, en su artículo 44, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas que tengan 50 o más trabajadores/as de la elaboración de Planes de Igualdad destinados a su personal. Así mismo se concretan aquellos aspectos en materia de gestión de personal que deben garantizarse (Artículo 24):

Las Administraciones públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal:

- 1. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.*
- 2. La elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Los planes deberán ser evaluados periódicamente.*
- 3. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal.*
- 4. El fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.*
- 5. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*
- 6. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.*
- 7. Las ofertas de empleo público irán acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.*
- 8. La formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma.*
- 9. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.*
- 10. El Gobierno de Navarra instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias. Se analizarán las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo.*

Desde el año 2019 el Ayuntamiento del Valle de Aranguren ha desarrollado un intenso trabajo para la creación de herramientas y estructuras que garanticen el desarrollo de las políticas de igualdad con un carácter estratégico y transversal a toda la acción municipal.

Han sido, fundamentalmente, estrategias dirigidas a la aplicación de la transversalidad en la planificación de acciones que se desarrollan para y con la ciudadanía.

En este momento, se expresa la necesidad de incorporar en la gestión del personal de la organización la perspectiva de género por coherencia con su compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres y para dar respuesta a los requerimientos legales a nivel estatal y foral.

Este proceso de trabajo se diseñó siguiendo las orientaciones de la legislación vigente que ha ido avanzando en el nivel de exigencia y concreción y que pone el foco de manera específica en la vida interna del Ayuntamiento como organización y supone un esfuerzo de coherencia de cara a la ciudadanía. Se asume el papel relevante del Gobierno Municipal en la creación de estructuras y relaciones laborales que conviertan al Ayuntamiento en un modelo y referente en la aplicación de criterios de igualdad.

Esta acción se inició con la firma del **COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO** con la igualdad para la elaboración del Diagnóstico y el Plan de Igualdad Interno el 13 de mayo de 2021 y la firma del **ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL GRUPO MOTOR** del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento del Valle de Aranguren del 17 de mayo de 2021.

Tal como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre en su artículo 46 se planteaba la obligatoriedad de realizar previamente un diagnóstico de la situación para garantizar el diseño de planes de igualdad adaptados a cada realidad municipal.

El diagnóstico se interpreta como un primer paso para poder incorporar de manera eficaz la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y poner de relieve las condiciones en que realizan sus tareas las personas que integran la Plantilla municipal trabajando con datos desagregados por sexo que permitan un análisis de género y extrayendo conclusiones sobre el estado de la cuestión.

El Grupo Motor, constituido por representantes de la Corporación Local y representantes de las trabajadoras y trabajadores y en el ejercicio de sus funciones, ha realizado un extenso Diagnóstico de Igualdad, cuyo resumen se incluye en este documento y que ha facilitado la elaboración de este I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL VALLE DE ARANGUREN.

Este Plan pretende establecer el marco de actuación del Ayuntamiento en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, y poder dar una respuesta positiva a las desigualdades y discriminaciones detectadas en el Diagnóstico.

El Plan establece ámbitos y líneas de trabajo, sus objetivos y las medidas que se deberán poner en marcha para la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo en la organización. Su contenido se organiza en los siguientes 10 apartados:

I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL VALLE DE ARANGUREN.

- | | |
|--|---|
| 1. Introducción. | 7. Diagnóstico de Igualdad en el Ayuntamiento. |
| 2. Marco normativo. | 8. Plan de acción. |
| 3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad. | 9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. |
| 4. Ámbito de aplicación. | 10. Anexos. |
| 5. Modelo organizativo. | |
| 6. Metodología. | |

El Diagnóstico de Igualdad y el I Plan de Igualdad Interno han sido elaborados por el Grupo Motor que ha estado constituido por representantes de la Corporación del Ayuntamiento del Valle de Aranguren: Consuelo Gallego Lapeña (concejala de Servicios Sociales, Igualdad y Sanidad), José Javier Arguiñáriz Larráyoiz (concejal de Personal y Protección Ciudadana), María de las Mercedes Rábago Catalina (concejala de Educación) y Daniel González Uhlening (concejal de Juventud y Nuevas Tecnologías) y por representantes sindicales: Elena Díaz Arranz, Rosa Luz Huerga Rodríguez, Santiago Litago Lumbreras y Raúl Vázquez Amaya. Además se ha contado con la participación de un importante número de trabajadoras y trabajadores de la Plantilla municipal cuyas aportaciones han resultado fundamentales para el desarrollo de este proyecto.

2. MARCO NORMATIVO

La legislación que orienta y dirige este proceso de trabajo es extensa desde la promulgación de la Constitución Española en 1978, en la que se introduce la igualdad como uno de los principios que deben afectar a toda la acción pública. Se relacionan a continuación los documentos más relevantes con las principales aportaciones.

Normas de carácter internacional y europeo

Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)	▶▶	Se refiere a la igualdad de género y a la necesaria garantía de la igualdad retributiva de mujeres y hombres.
Tratado de Maastricht (1993) y Tratado de Ámsterdam (1997)	▶▶	Diseñan un marco jurídico favorable a la igualdad de género en el empleo. Por una parte, al legitimar la posible implantación de medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad de la mujer en aras de alcanzar una igualdad real de unos y otras; y por otra, con un carácter más ambicioso, fija como objetivo transversal comunitario el reconocimiento de la igualdad exigiendo la “obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual”. (Art. 13).
Directivas europeas en materia de igualdad	▶▶	En un espacio temporal de poco más de 25 años se han adoptado hasta 17 directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en las áreas de acceso al empleo, retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones.

<p>Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2020)</p>	<p>Realiza una importante labor de recopilación de lo fijado en tratados, convenciones e interpretado por la jurisprudencia, dotando de mayor visibilidad a los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento de su adopción. En su Artículo 23 referido a la igualdad entre mujeres y hombres expresa:</p> <p><i>"La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.</i></p> <p><i>El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado".</i></p> <p>La labor de la Unión Europea y su compromiso con la igualdad real ha sido determinante en la evolución normativa en materia de igualdad de género tanto por su legislación en igualdad de trato; transversalidad de género o integración de la perspectiva de género en todas las políticas.</p>
<p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de la ONU</p>	<p>Es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. El Objetivo 5 se refiere de manera expresa a la igualdad de género como principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.</p> <p>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 pesar de no ser jurídicamente obligatorios se prevé que los países los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para el logro de los objetivos.</p>

Normas de carácter estatal

<p>Constitución Española de 1978.</p>	<p>Reconoce como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad como principio que los poderes públicos deben observar en su actuación.</p> <p>Así como el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.</p>
<p>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.</p>	<p>Pone el foco en la no discriminación en las relaciones laborales, incluyendo la remuneración.</p>

<p>Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Introduce cambios legislativos relacionados con los permisos de maternidad y paternidad y los cuidados de la familia.</p>
<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Establece los criterios de actuación por parte de los poderes públicos, incorporando el principio de igualdad de trato y oportunidades de manera transversal a toda acción gubernamental y en todos los ámbitos.</p> <p>Supone la obligación para toda empresa de adoptar cuantas medidas sean necesarias para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.</p>
<p>Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público</p>	<p>▶▶</p>	<p>Menciona que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. (Disposición adicional octava. Planes de igualdad).</p>
<p>Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.</p>	<p>▶▶</p>	<p>En su Artículo 29. Infracciones disciplinarias recoge como infracciones muy graves <i>"Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo y el acoso laboral"</i>.</p>
<p>Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.</p>		<p>Modifica de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y su artículo 27. Se establece como competencia delegable en los municipios la "Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer".</p>
<p>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.</p>	<p>▶▶</p>	<p>En su Artículo 1 define como uno de sus fundamentos de actuación la igualdad de trato entre mujeres y hombres como un eje transversal que afecta a todos los procedimientos de gestión de personal.</p> <p>Relacionado con los deberes de los empleados públicos se define un Código de Conducta. En el Artículo 53 se expresa:</p> <p><i>"Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"</i>.</p>

<p>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.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Introduce modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo medidas urgentes para reducir la brecha salarial y modificando las áreas que deben contener los planes de igualdad, además de la creación de un Registro Estatal de Planes de Igualdad.</p>
<p>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.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Se articula en torno a cuatro capítulos:</p> <p>El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.</p> <p>El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del Plan de Igualdad.</p> <p>El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener.</p> <p>El capítulo IV desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</p>
<p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Establece los mecanismos y procedimientos para llevar a cabo las auditorías retributivas que formarán parte del Plan de Igualdad de acuerdo a la evaluación de puestos de trabajo bajo el principio de “igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor”.</p>

Normas de carácter autonómico

<p>Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>▶▶</p>	<p>Dedica su artículo 44 a los Planes de Igualdad de mujeres y hombres en el sector público y establece los requisitos que estos deben cumplir.</p> <p>Establece la obligatoriedad de aprobar por parte del Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadoras y trabajadores, un plan de igualdad de oportunidades, destinado a su personal.</p>
---	-----------	--

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO

El Plan de Igualdad es suscrito tanto por la Corporación Local como por la Representación Legal de las trabajadoras y trabajadores a través del Grupo Motor. Este Grupo Motor ha conocido y analizado, de forma conjunta, el Diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por el Grupo Motor quedarán anexados al presente Plan de Igualdad: acta de constitución del Grupo Motor y acta de aprobación del Plan de Igualdad.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad atiende a los requisitos contenidos en el artículo 44 de la Ley Foral 17/2019, de 4 abril de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como los criterios de actuación de las Administraciones públicas (recogidos en el Art.51 de la LOIE) que son fundamentalmente los previstos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Plan de Igualdad tendrá como ámbito funcional y territorial de aplicación el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.

El ámbito de aplicación personal es la Plantilla del Ayuntamiento del Valle de Aranguren que desempeña sus funciones en todas las áreas municipales:

Áreas municipales	
Cultura	Juventud y Nuevas tecnologías
Deportes	Medio Ambiente y Jardinería
Educación	Protección Ciudadana y Personal
Euskera	Servicio Social, Igualdad y Sanidad
Industria, Obras y Empleo	Urbanismo

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro determina el periodo de vigencia que deberá ser de 4 años como mínimo, tal como se expresa en su artículo 9.

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Este periodo se inicia en el momento en el que el Plan sea aprobado por el Grupo Motor. El Sistema de Seguimiento y evaluación determina la elaboración de Informes de Seguimiento anuales y un Informe de Evaluación final que deberá incluir orientaciones para la elaboración del II Plan de Igualdad Interno.

5. MODELO ORGANIZATIVO

Para la elaboración del Diagnóstico de Igualdad y del Plan de Igualdad Interno del Valle de Aranguren se constituyó una Comisión Negociadora, denominada **Grupo Motor** el 17 de mayo de 2021 conformada por cuatro representantes de la Corporación Local y cuatro representantes sindicales. Este es un órgano paritario que asumió las siguientes competencias:

- a) Negociación y elaboración del Diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del Diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del Diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el Ayuntamiento.
- e) Definición de los indicadores de evaluación y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas y de los procesos puestos en marcha para su desarrollo.
- f) Remisión del Plan de Igualdad a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por el propio Grupo Motor.

El paso siguiente a la aprobación del I Plan de Igualdad Interno será la inscripción en registro público tal como viene reglamentado por 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.

Su artículo 11 detalla los procedimientos de registro:

Artículo 11. Registro de planes de igualdad.

- 1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.*
- 2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.*
- 3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.*
- 4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.*

Una vez cumplidas sus funciones se deberá constituir el **Comité de Seguimiento del Plan Interno de Igualdad** (Comité de Seguimiento del PII) siguiendo las directrices marcadas por 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.

En su Artículo 8, que concreta el contenido mínimo de los planes de igualdad, se incluye un punto referido a la "Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad".

El Artículo 9 recoge la obligatoriedad de incluir una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento del PII será designada por el Grupo Motor con la composición y atribuciones que en él se establezcan. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La **Comisión de Seguimiento del PII** tendrá dentro de sus **COMPETENCIAS**:

- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

- Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento.
- Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la Plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución.
- Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de informes anuales de seguimiento sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados.
- Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados.
- Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes anuales de seguimiento.
- Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno.
- Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.

En la Comisión de Seguimiento del PII se deberá promover la **COMPOSICIÓN** equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Estará constituido, con carácter paritario y como mínimo, por representantes:

- Representantes de la Corporación Local.
- Representantes del Comité de Empresa.
- Representantes del Área de Personal.
- Representantes del Área de Igualdad.

La persona responsable de la coordinación será la Técnica de Igualdad que tendrá las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones y levantar actas y enviarlas a las y los miembros de la Comisión.
- Custodiar y difundir la documentación y la información del seguimiento y la evaluación.
- Ser enlace entre la Comisión de Seguimiento del PII y la Plantilla.

Se deberá establecer el **FUNCIONAMIENTO** de la Comisión de Seguimiento que se concreta en la celebración de reuniones cuatrimestrales con carácter ordinario, y de forma extraordinaria siempre que sea solicitado por cualquiera de las partes.

Se recogerán en acta los temas tratados en las reuniones, los acuerdos a los que se llegue y los documentos presentados. En caso de desacuerdo se recogerán las distintas posturas.

El I Plan de Igualdad Interno define las áreas responsables de la ejecución de cada una de las acciones que son fundamentalmente Alcaldía y responsables de: Personal, Formación, web y

Prevención. También se incluyen algunas acciones en las que la responsabilidad recae en todas las áreas municipales.

En resumen, las funciones de las y los diferentes agentes serán las siguientes:

ESTRUCTURA/AGENTES	FUNCIONES
<p>EQUIPO DE GOBIERNO Responsables políticos/as</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobación del I Plan de Igualdad Interno. 2. Seguimiento del cumplimiento del Plan. 3. Participación en los espacios de formación sobre igualdad y perspectiva de género. 4. Creación de las condiciones necesarias para el desarrollo, seguimiento y evaluación el I Plan de Igualdad Interno.
<p>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el principio de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. 2. Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad Interno, informando y asesorando sobre los procedimientos para la aplicación de las medidas, y vigilar su cumplimiento. 3. Hacer un seguimiento de la información y sensibilización de la Plantilla sobre los objetivos y contenidos del Plan de Igualdad Interno, así como su grado de ejecución. 4. Realizar el seguimiento de la aplicación y evolución del Plan de Igualdad Interno con la elaboración de informes anuales de seguimiento sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados. 5. Elaborar un informe de evaluación a la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad Interno que aporte información sobre su nivel de ejecución, las estructuras de gestión y los logros alcanzados. 6. Aplicar las actualizaciones y/o adecuaciones que pudieran derivarse de los informes anuales de seguimiento. 7. Interpretar y valorar las soluciones a los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del I Plan de Igualdad Interno. 8. Elaborar propuestas de mejora para futuras intervenciones.
<p>ÁREA DE IGUALDAD Equipo técnico del Área de Igualdad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocar las reuniones y levantar actas y enviarlas a las y los miembros de la Comisión. 2. Custodiar y difundir la documentación y la información del seguimiento y la evaluación a la Comisión de Seguimiento. 3. Ser enlace entre la Comisión de Seguimiento del PII y la Plantilla.
<p>ÁREAS MUNICIPALES Equipo técnico de todas las Áreas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecución de las actuaciones en su área de responsabilidad. 2. Información de las acciones de las que es responsable para la realización de la evaluación. 3. Participación en los espacios de formación continua sobre igualdad y perspectiva de género.

6. METODOLOGÍA

El proceso se inició con la firma del **COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO** con la igualdad para la elaboración del Diagnóstico y el Plan de Igualdad Interno y la **CONSTITUCIÓN DEL GRUPO MOTOR** del Plan de Igualdad Interno, como Comisión Negociadora que ha procedido a la elaboración del **DIAGNÓSTICO** de la situación siguiendo los pasos establecidos por la normativa creada al efecto.

Se diseñó un **MÉTODO DE TRABAJO** participado en el que está implicada toda la Plantilla y que permitió crear espacios compartidos e individuales de reflexión, descubrimiento, análisis y creación de alternativas adaptándose los formatos a las diferentes disponibilidades y condiciones.

Las **FUENTES DE INFORMACIÓN** que se han consultado han sido las siguientes:

1. Legislación a nivel estatal y foral que regula el desarrollo de medidas para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
2. Documentos aportados por el Ayuntamiento: Convenio colectivo, registros, etc.
3. Aportaciones de diferentes agentes.

Se desarrolló una sesión de presentación del proceso de trabajo en la que participaron 16 personas (8 mujeres y 8 hombres) pertenecientes a la Corporación Local (4), representación sindical (2) y Plantilla (8).

Las herramientas utilizadas han sido análisis documental, encuesta on line y sesiones grupales y entrevistas individuales a agentes clave.

Han respondido a la encuesta on line 27 mujeres y 12 hombres, lo que supone un 84,4% de las mujeres de la Plantilla y un 36,4% de los hombres. En las sesiones grupales han participado 18 mujeres y 7 hombres que pertenecen a la Corporación Local (1 mujer y 2 hombres), representantes sindicales (1 mujer y 1 hombre) y Plantilla (16 mujeres y 4 hombres). Han sido un 53,1% de las mujeres de la Plantilla y un 15,2% de los hombres y un total del 33,8% de la Plantilla.

Así mismo, se realizaron entrevistas a responsables de Igualdad y Personal, así como a las responsables de Intervención y Secretaría.

7. PLAN DE ACCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres concreta —en el Artículo 46— el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres en su Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público presta atención a los requisitos que deben cumplir los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a las representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

e) Este plan formará parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente Administración Pública u organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación del Gobierno de Navarra.

En este marco se elabora el Plan de Acción que se organiza en cuatro ámbitos de trabajo y trece líneas de trabajo. Se han definido en cada caso los objetivos que se proponen. Cada una de las líneas agrupa las medidas para la consecución de los objetivos, concretando las y los agentes responsables de su desarrollo y calendario orientativo.

ÁMBITOS DE TRABAJO	LÍNEAS DE TRABAJO
A1. CULTURA INSTITUCIONAL	L1.1. Estructuras de dinamización y seguimiento del Plan de Igualdad Interno. L1.2. Información y divulgación del Plan de Igualdad Interno. L1.3. Formación en materia de igualdad. L1.4. Comunicación, lenguaje e imagen corporativa. L1.5. Promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad.
A2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS Y POLÍTICA RETRIBUTIVA	L2.1. Clasificación profesional. L2.1. Selección, contratación y promoción. L2.3. Política retributiva.
A3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	L3.1. Conocimiento y sensibilización para el uso .de las medidas de conciliación. L3.2. Estrategias para la mejora de la aplicación de medidas de conciliación.
A4. SALUD LABORAL	L4.1. Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud. L4.2. Información, sensibilización y formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. L4.3. Atención a mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.

ÁMBITO 1. CULTURA INSTITUCIONAL.

LÍNEA 1.1. ESTRUCTURAS DE DINAMIZACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO.

OBJETIVO ► Institucionalizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Elaboración del Reglamento de la Comisión de Seguimiento ¹ , en el que figuren sus criterios de organización, mecanismos de coordinación y funciones detalladas entre las que se encuentran: ejercer de Observatorio de situaciones de igualdad/desigualdad, así como realizar la dinamización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Comisión de Seguimiento	2022
2.	Seguimiento de la aplicación del Reglamento de la Comisión de Seguimiento .	Comisión de Seguimiento	2022-2025
3.	Incorporación del puesto de Técnica de Igualdad en la Plantilla Orgánica municipal.	Alcaldía Personal	2022

LÍNEA 1.2. INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD INTERNO.

OBJETIVO ► Garantizar el acceso a la información sobre el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad Interno a toda la Plantilla.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Plan de comunicación e información del Diagnóstico y del Plan de Igualdad a toda la Plantilla, que contemple el uso de diferentes formatos: presencial, online, en soporte escrito y visual y que garantice que la información sea accesible a toda la Plantilla y grupos de interés.	Comisión de Seguimiento	2022
2.	Información puntual al personal político del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Interno.	Igualdad	2022-2025
3.	Creación de un espacio en la web municipal —de uso interno— con información actualizada del desarrollo y seguimiento del I Plan de Igualdad Interno.	Responsable web	2022
4.	Inclusión en el Protocolo de Acogida de nuevas contrataciones del I Plan de Igualdad Interno.	Personal Igualdad	2022

¹ Según 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 el Plan de Igualdad Interno deberá definir la "composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad".

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la sensibilización y formación de la Plantilla orientada a la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 		
	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Implantación de una consulta anual a la Plantilla sobre las necesidades formativas ligadas a su puesto y en relación al trabajo con perspectiva de género.	Responsable de Formación	2023-2025
2.	Incorporación de las necesidades y demandas profesionales ligadas al puesto en la planificación y organización de la formación continua.	Responsable de Formación	2023-2025
3.	Elaboración de un Plan de Formación en igualdad para el personal técnico y político de carácter anual y con actuaciones específicas para las distintas funciones asignadas a cada puesto. [Medida incluida en el I Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren]		2022-2025
4.	Creación de espacios formativos que permitan al personal político y técnico la reflexión sobre sus intervenciones y poder compartir buenas prácticas y/o generar alternativas de manera conjunta. [Medida incluida en el I Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren]	Igualdad Personal	2022-2025
5.	Talleres de lenguaje e imágenes inclusivos dirigidos a personal político y técnico que elaboren documentación para la población, de manera que pueda participar todo el personal a lo largo del desarrollo de este Plan. [Medida incluida en el I Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren]		2022 2024
6.	Desarrollo de formación específica en materia de igualdad de oportunidades al personal responsable de Personal y de Prevención de riesgos laborales.	Igualdad Personal	2023
7.	Información a toda la Plantilla de las acciones formativas planificadas por el Área de Igualdad.	Igualdad	2022-2025
8.	Información a toda la Plantilla de las acciones de sensibilización planificadas por el Área de Igualdad en torno al 8 de marzo y 25 de noviembre o en otros momentos puntuales.	Igualdad	2022-2025
9.	Información a toda la Plantilla sobre acciones formativas y de sensibilización sobre género e igualdad desarrolladas por otras entidades.	Igualdad	2022-2025
10.	Incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de formación interna planificadas por el Ayuntamiento.	Igualdad Personal	2023-2025
11.	Creación de mecanismos para facilitar la participación de las y los trabajadores en las acciones de formación organizadas desde el Área de Igualdad incluyendo la flexibilización de horarios.	Igualdad Personal	2022-2025

LÍNEA 1.4. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA.

OBJETIVO ► Institucionalizar prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y las imágenes, formales e informales, en todo el Ayuntamiento.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Creación de mecanismos que garanticen la incorporación de un lenguaje e imágenes inclusivos en todos los documentos internos de la Corporación Local (ordenanzas, directrices, etc.). [Medida incluida en el I Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren]	Igualdad Todas las áreas	2023-2025
2.	Revisión y adecuación de la documentación del Ayuntamiento para garantizar su neutralidad en el lenguaje (en comunicaciones internas: denominación de puestos de trabajo, etc. y en comunicaciones externas: publicidad, ofertas de empleo, formularios e impresos, etc.).	Igualdad Todas las áreas	2023-2025
3.	Creación de procedimientos de comunicación en materia de igualdad, entre la Plantilla y la Comisión de Seguimiento; y difusión de los mismos.	Comisión de Seguimiento	2022
4.	Creación de procedimientos y canales para la comunicación interna de asuntos relacionados con la igualdad y con los abordados en este Plan entre la Plantilla y el Área de Igualdad; y difusión de los mismos.	Igualdad	2022
5.	Información permanente a la Plantilla de novedades relacionadas con la igualdad y la conciliación que puedan afectar a su puesto de trabajo.	Igualdad	2022-2024

LÍNEA 1.5. PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes estructuras de responsabilidad política atendiendo a posibles discriminaciones verticales u horizontales.
-----------------	--

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Creación de mecanismos para garantizar un reparto equilibrado horizontal y vertical de los puestos de responsabilidad política ² : Concejalías, Comisiones Informativas y Concejos y fomentar la participación de mujeres y hombres en los espacios en los que hay infrarrepresentación.	Alcaldía	2023-2025
2. Actuaciones dirigidas a la motivación para la participación ciudadana de las mujeres de los Concejos para posibilitar y aumentar su participación activa en los mismos.	Alcaldía	2023-2025

ÁMBITO 2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS.

LÍNEA 2.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la aplicación de criterios objetivos libres de sesgos de género.
-----------------	--

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Diseño del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo ³ con perspectiva de género dirigido a determinar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y ajustar los niveles y complementos en función de los resultados.	Personal	2023
2. Adaptación de la denominación de los puestos de trabajo a un lenguaje inclusivo.	Igualdad Personal	2023

² Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres. Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas.

³ Medida recogida en:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

LÍNEA 2.2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.

- OBJETIVOS**
- ▀ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
 - ▀ Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representadas/os, combatiendo así la segregación horizontal.
 - ▀ Garantizar la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres en la promoción y ascensos en base a criterios objetivos y cuantificables.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades y con un lenguaje inclusivo, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las funciones, condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.	Personal	2022-2025
2.	Constitución de tribunales de selección en los que se garantice la participación de personas con formación en género y/o el Área de Igualdad.	Igualdad Personal	2022-2025
3.	Desarrollo de criterios objetivos y homogéneos para ambos sexos en las pruebas de selección convocadas por el Ayuntamiento.	Personal	2022-2025
4.	Establecimiento de acuerdos de colaboración con universidades y otros centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades.	Personal	2023-2025
5.	Difusión de las ofertas de promoción entre toda la Plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.	Personal	2022-2025
6.	Creación de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades eliminando las posibles barreras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.	Personal	2022

LÍNEA 2.3. POLÍTICA RETRIBUTIVA.

OBJETIVO ► Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Desarrollo de una auditoría retributiva de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Personal	2023
2.	Sistematización en los criterios de aplicación de los complementos a cada puesto de manera transparente y precisa.	Personal	2022
3.	Homogeneización para todas las áreas de los procedimientos para la realización de horas extras y su retribución o compensación horaria.	Personal	2022

ÁMBITO 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

LÍNEA 3.1. CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN PARA EL USO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

OBJETIVO ■ Generar una cultura que favorezca el uso de las medidas de conciliación de forma corresponsable entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Difusión de las medidas de conciliación a las que se tiene derecho según se recoge en el Convenio Colectivo y la normativa vigente.	Personal	2022-2025
2. Información sobre las medidas de conciliación en vigor a las personas que accedan al Ayuntamiento a través de nuevas contrataciones (Protocolo de Acogida).	Personal	2022-2025
3. Inclusión en las acciones formativas de mensajes que favorezcan la corresponsabilidad y la utilización de medidas de conciliación por parte de los hombres visibilizando el uso y dándole valor.	Personal	2022-2025

LÍNEA 3.2. ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

OBJETIVO ■ Consolidar una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que garantice un disfrute igualitario para mujeres y hombres.

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Registro y seguimiento del uso de las medidas de conciliación por parte de la Plantilla (área, sexo, tipo y duración de las medidas).	Personal	2022-2025
2. Regulación del teletrabajo como una medida que facilite la conciliación de los tiempos personales y laborales y la mejora las condiciones laborales.	Alcaldía	2023
3. Mantenimiento de la flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida y de los descansos.	Personal	2022-2025
4. Implantación de una política de sustitución : sustituir de manera sistemática a las personas que se ausenten temporalmente de la empresa para evitar sobrecarga de trabajo en el personal que permanece, en la medida de lo posible.	Alcaldía	2023-2025

ÁMBITO 4. SALUD LABORAL.

LÍNEA 4.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

- OBJETIVO**
- Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.

	MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1.	Revisión de la Planificación preventiva y vigilancia de la salud desde la perspectiva de género.	Responsable de Prevención	2022
2.	Desarrollo de formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida a responsables de riesgos laborales y al conjunto de la Plantilla.	Igualdad Personal	2023
3.	Realización de un análisis de los puestos de trabajo para la prevención de posibles riesgos para la salud en los casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos.	Responsable de Prevención	2022
4.	Elaboración de estadísticas periódicas , desagregadas por sexo, sobre clima laboral recogiendo y valorando aspectos de salud laboral.	Responsable de Prevención	2022-2025

LÍNEA 4.2. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ■ Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Elaboración de un Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento del Valle de Aranguren. [Medida incluida en el I Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres del Valle de Aranguren]	Igualdad Personal	2023
2. Difusión del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento del Valle de Aranguren entre toda la Plantilla e inclusión en el Protocolo de Acogida.	Igualdad Personal	2023
3. Campañas de sensibilización , en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para la prevención, detección y actuación dirigidas al conjunto de la Plantilla que incluyan la identificación y visibilización de los escenarios, contextos y actuaciones que se han denunciado como situaciones de desigualdad, para establecer procedimientos que faciliten su eliminación.	Igualdad Personal	2023-2025
4. Mantenimiento de un registro actualizado de las situaciones identificadas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Personal	2023-2025
5. Formación al equipo responsable del seguimiento y actuación de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento del Valle de Aranguren.	Igualdad Personal	2023

LÍNEA 4.3. ATENCIÓN A MUJERES SUPERVIVIENTES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

OBJETIVO ■ Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia contra las mujeres pertenecientes a la Plantilla del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.

MEDIDAS	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Información a toda la Plantilla sobre los Derechos laborales de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.	Igualdad Personal	2023
2. Inclusión entre la documentación que se facilita a la Plantilla en el momento de su incorporación de información sobre los Derechos laborales de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres (Protocolo de Acogida).	Igualdad Personal	2023-2025

3. Aplicación de las medidas recogida en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres que hacen referencia a los Derechos de las empleadas públicas.	Personal	2022-2025
--	----------	-----------

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres establece en su Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público los requisitos que deben cumplir estos planes y entre los que se incluye el seguimiento y evaluación:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este mismo sentido la Ley Foral 17/2019 añade en su Artículo 44 dedicado a los Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público uno de los requisitos que deben cumplir los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público que se concreta en los siguientes términos:

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

El I Plan de Igualdad Interna del Ayuntamiento del Valle de Aranguren incorpora una evaluación continua y sumativa, planificada y puesta en marcha desde el inicio, con los siguientes **OBJETIVOS**:

- ▀ Conocer el nivel de ejecución del I Plan de Igualdad Interno.
- ▀ Identificar en qué medida se han conseguido los cambios previstos.
- ▀ Identificar los procesos de trabajo y los logros que han generado.
- ▀ Rendir cuentas a la Plantilla de los compromisos adquiridos con la aprobación del I Plan de Igualdad Interno.

El **OBJETO** de evaluación, es decir aquello que se va a evaluar, se concreta en las siguientes dimensiones y elementos:

DIMENSIONES	ELEMENTOS A EVALUAR
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> ▀ MEDIDAS DEL I PLAN. ▀ PROCESOS DE GESTIÓN: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.
RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▀ OBJETIVOS EXPRESADOS EN EL I PLAN. ▀ EFECTOS NO PREVISTOS.

Para cada uno de los elementos se definen los indicadores, así como las herramientas y agentes que aportarán la información que se precise en cada caso. Se evaluarán tanto las medidas incluidas en las líneas de trabajo como los procesos de coordinación previstos en el modelo de gestión y seguimiento del Plan, y los resultados.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación se estructura en tres fases:

INICIAL 2022	La fase inicial consiste en la elaboración del Informe del Sistema de Seguimiento y Evaluación. Este Informe incluirá el detalle de los indicadores, herramientas, procedimientos y agentes.	➔	INFORME DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
CONTINUA 2022-2025	Esta fase se reproduce cada año. El seguimiento de las acciones y la gestión del Plan a través de los indicadores establecidos darán una visión del Plan que se recogerá en un Informe Anual.	➔	INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL 2022Y SIG.
FINAL 2025-2026	Este momento implica la conjunción de los diferentes pasos dando a la evaluación la globalidad necesaria y valorando la información anual de forma conjunta. Se elaborará el Informe Final que permitirá conocer los cambios atribuibles y/o como contribución del Plan, conocer lo que se ha realizado y elaborar propuestas de futuro.	➔	INFORME FINAL DE EVALUACIÓN

Los indicadores a los que se deberán dar respuesta son los que se relacionan a continuación para cada una de las dimensiones y elementos.

Indicadores de Procesos. Medidas del Plan.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
IPM01. Nivel de ejecución de las acciones (incluyendo nuevas y con modificaciones)	<p>Descripción de la acción (formatos, contenidos, calendario, duración...)</p> <p>Datos de participación desagregados por sexo.</p> <p>Formato de la acción.</p> <p>Agentes/entidades que colaboran en su desarrollo.</p> <p>Agentes/entidades que participan.</p> <p>Elaboración de materiales (detalle, nº, personas a la que se accede..)</p>
IPM02. Ajuste de las acciones a lo previsto en el Plan.	<p>Acciones realizadas, no realizadas y acciones nuevas.</p> <p>Motivos del no desarrollo de acciones.</p>
IPM03. Elementos que han facilitado el desarrollo de las actuaciones.	Elementos facilitadores del desarrollo de las actuaciones.
IPM04. Elementos que han obstaculizado el desarrollo de las actuaciones.	Obstáculos para el desarrollo de las actuaciones.
IPM05. Grado de ajuste a las personas participantes [contenidos, intereses, horarios, espacios, uso de los tiempos...]	Grado de ajuste a las personas participantes [contenidos, intereses, horarios, espacios, uso de los tiempos...]

Indicadores de Procesos. Gestión del Plan.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN
IPG01. Relación de estructuras de coordinación.	Relación de estructuras de coordinación.
IPG02. Nivel de cumplimiento de las funciones asignadas por la Comisión de Seguimiento.	Percepciones del nivel de cumplimiento de las funciones y del desarrollo de los espacios de coordinación.
IPG03. Relación de agentes que participan en el desarrollo del Plan.	Relación de agentes que participan en el desarrollo del Plan.
IPG04. Grado de participación de diferentes agentes en el desarrollo del Plan.	Percepciones del grado de participación por parte de los diferentes agentes en el desarrollo del Plan (personal político, personal técnico municipal y Comisión de Seguimiento).
IPG05. Grado de implicación de diferentes agentes en el desarrollo y seguimiento del Plan.	Percepciones sobre la implicación por parte de los diferentes agentes en el seguimiento y evaluación del Plan (personal político, personal técnico municipal y Comisión de Seguimiento).
IPG06. Puntos fuertes y débiles de los procesos de coordinación.	Puntos fuertes y débiles de los procesos de coordinación.

Indicadores de Resultados

ÁMBITO 1. CULTURA INSTITUCIONAL

- Objetivos**
- Institucionalizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.
 - Garantizar el acceso a la información sobre el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad Interno a toda la Plantilla.
 - Garantizar la sensibilización y formación de la Plantilla orientada a la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
 - Institucionalizar prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y las imágenes, formales e informales, en todo el Ayuntamiento.
 - Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes estructuras de responsabilidad política atendiendo a posibles discriminaciones verticales u horizontales.
-

- Indicadores**
- Percepción de la Plantilla sobre el grado en que la igualdad de género forma parte de los procesos de toma de decisiones, de la gestión de personas y de las acciones que afectan al personal municipal.
 - Percepción de la Plantilla sobre el grado en qué se han reducido las desigualdades en la vida interna de la organización.
 - Nivel de información de la Plantilla sobre los objetivos y medidas del Plan de Igualdad Interno.
 - Nivel de sensibilización de la Plantilla para la identificación de desigualdades en la organización.
 - Nivel de formación de la responsables políticos y la Plantilla para la incorporación del eje de la perspectiva de género en el desarrollo de sus funciones.
 - Grado de integración de prácticas inclusivas y no sexistas en el uso del lenguaje y las imágenes, formales e informales, en todo el Ayuntamiento.
 - Evolución en la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes estructuras de responsabilidad política atendiendo a posibles discriminaciones verticales u horizontales.
-

ÁMBITO 2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS.

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la aplicación de criterios objetivos libres de sesgos de género. ▶ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación. ▶ Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representadas/os, combatiendo así la segregación horizontal. ▶ Garantizar la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres en la promoción y ascensos en base a criterios objetivos y cuantificables. ▶ Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mejorando el control de los factores que pueden generar discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de mejora en los sistemas de valoración de puestos de trabajo con criterios objetivos. ▪ Evolución del número y porcentaje comparativo de las incorporaciones de mujeres y hombres en el Ayuntamiento en áreas en las que están infrarrepresentadas. ▪ Evolución de la brecha salarial de género. ▪ Percepción de las personas de la Plantilla sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

ÁMBITO 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Generar una cultura que favorezca el uso de las medidas de conciliación de forma corresponsable entre mujeres y hombres. ▶ Consolidar una política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que garantice un disfrute igualitario para mujeres y hombres.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción en las diferencias del uso de medidas de conciliación por parte de las mujeres y hombres de la Plantilla. ▪ Nivel de conocimiento de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y hombres de la Plantilla. ▪ Percepciones de las mujeres y hombres de la Plantilla en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ÁMBITO 4. SALUD LABORAL

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual o por razón de sexo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ▀ Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la Plantilla del Ayuntamiento del Valle de Aranguren.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Percepción de las trabajadoras y trabajadores con relación a si el Ayuntamiento tiene en consideración las distintas necesidades de las mujeres y de los hombres en materia de prevención laboral en el trabajo ▪ Percepción de mujeres y hombres de la Plantilla con relación a sí el Ayuntamiento tiene en consideración las diferencias de mujeres y hombres en las revisiones médicas laborales. ▪ Evolución del número de casos de acoso sexual comunicados o denunciados. ▪ Evolución del número de casos de acoso por razón de sexo comunicados o denunciados. ▪ Percepciones de las mujeres y hombres de la Plantilla en relación con el acoso sexual y por razón de sexo en el Ayuntamiento. ▪ Medidas puestas en marcha para dar respuesta a los Derechos laborales de las mujeres supervivientes de violencia contra las mujeres.

9. ANEXOS

ANEXO I. COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO

ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL GRUPO MOTOR

ANEXO III. ACTA DE APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD INTERNO

ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas.

Las acciones positivas son el conjunto de medidas correctoras que, aplicadas con carácter temporal, producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye 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. Así mismo constituye acoso por razón de sexo cualquier 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Análisis de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género.

La diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Conciliación.

Equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Corresponsabilidad.

La responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación múltiple.

Situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad sustantiva.

El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Perspectiva o enfoque de género.

Análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Segregación ocupacional.

Situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Sostenibilidad de la vida.

Paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Transversalidad de género.

La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. (Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres).

Violencia contra las mujeres.

Se entiende por violencia contra las mujeres la que se ejerce contra estas por el hecho de serlo o que les afecta de forma desproporcionada como manifestación de la discriminación por motivo de género y que implique o pueda implicar daños o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

Se entienden comprendidas dentro del concepto de mujeres víctimas de violencia las niñas menores de edad. (Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres).