

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2027



Asistencia técnica



<https://www.arete-activa.com/>

ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Determinación de las partes que los conciertan	6
III.	Ámbito personal, territorial y temporal	8
IV.	Informe del diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Huarte	9
V.	Metodología y Resultados de la auditoría retributiva	17
VI.	Definición de objetivos del plan de igualdad según líneas de actuación	20
1.	LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: Cultura de igualdad en la organización	21
1.1	Estructuras de seguimiento y evaluación del Plan	21
1.2	Información y difusión del Plan de igualdad	21
1.3	Formación en materia de igualdad, comunicación interna y externa e imagen corporativa	21
1.4	Presencia equilibrada y promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad	21
2.	LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: Procesos de gestión de personas y política retributiva	22
2.1	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	22
2.2	Selección y contratación	22
2.3	Formación	22
2.4	Promoción	22
2.5	Condiciones de trabajo	22
2.6	Retribuciones	22
3.	LÍNEA DE ACTUACIÓN 3: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, corresponsabilidad y cuidados	22
4.	LÍNEA DE ACTUACIÓN 4: Salud Laboral	23
4.1	Prevención de riesgos laborales	23
4.2	Información, sensibilización y formación sobre acoso sexual o por razón de sexo	23
4.3	Derechos de las mujeres supervivientes de la violencia contra las mujeres	23
VII.	Descripción de medidas, plazos de ejecución, responsables e indicadores	24
VIII.	Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.	39
1.	Asignación de recursos	39
2.	Comisión de seguimiento, evaluación y revisión	39
3.	Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación	41
	Proceso de seguimiento	41
	Proceso de evaluación	41
IX.	Procedimiento de modificación del plan y resolución de discrepancias	45

I. Introducción

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las entidades, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Entidades pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las entidades cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico del Ayuntamiento de Huarte por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Presentación de la entidad

Huarte es una villa tranquila y amable, con amplios espacios verdes y arbolados, el monte Oihana, poblado de especies autóctonas y las zonas de huertas y paseos por el río Arga.

Cuenta con servicios de calidad para atender y acoger a quienes nos visitan, con numerosos alojamientos, comercios y hostelería tanto en el núcleo urbano como en el cercano Centro Comercial Itaroa.

La villa de Huarte encierra en si misma un doble interés. Por un lado, los atractivos que posee y el entorno natural en el que se asienta y por otro ser un punto geográfico privilegiado por su proximidad a los espacios naturales más interesantes de la geografía Navarra.

Huarte dispone de un entorno único. Asentada a la orilla del Arga y a las faldas del monte Miravalles, a través del cual discurre el Camino de Santiago, Huarte dispone de una gran cantidad de posibilidades de turismo verde. A 40 minutos en coche de los bosques de Irati, de los valles del Roncal y a menos de 20 minutos de la Foz de Lumbier, Huarte se consolida como centro de partida de multitud de rutas y excursiones.

MISIÓN

Gobernar un Municipio autónomo prestando servicios y ofreciendo vivienda e industria a la ciudadanía, mediante la gestión e incremento de los caudales públicos y la potenciación de sus empleados.

VISIÓN

Ser un Municipio referencia en el Norte de España destacado por su desarrollo sostenible, por su gestión eficaz, por la satisfacción de su personal y por su capacidad de generar calidad de vida a la ciudadanía, mediante un crecimiento equilibrado, manteniendo los valores tradicionales que le han dado su identidad e historia.

Coloquialmente se podría definir con la siguiente máxima:

Un municipio autónomo es aquel que es capaz de conseguir viviendas para sus vecinos, industria para que trabajen y servicios para el tiempo de ocio.

VALORES

Creemos en un modelo social de convivencia entre las personas (entre sus habitantes) con el respeto y desarrollo de nuestro medio ambiente, no como un modelo teórico sino como norma de aplicación práctica.

- Servicio la ciudadanía
- Mejora permanente de la gestión de los servicios.
- Mejora de la eficacia.
- Mejora de la organización interna que redunde en beneficio de la ciudadanía.
- Servicios públicos de nivel avanzado medidos por encima de la media europea.
- Educación y cultura como proceso de mejora continua.

Marco normativo

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las entidades de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Recientemente, el 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, y sus posteriores desarrollos reglamentarios, han introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar el principio de igualdad, el Ayuntamiento de Huarte ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

II. Determinación de las partes que los conciertan

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado de forma directa la Comisión Negociadora que a continuación se detalla.

En representación de la plantilla/representación sindical:

Nombre	Apellidos	Sindicato	Nº de votos (del Comité de Empresa) que representa	Porcentaje de representatividad
David	Rodríguez Chávarri	SOLIDARI	6	30% (Funcionarios)
Xabier	Díaz Piñar	LAB	15	16,7% (Laborales)

En representación de la entidad:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Gustavo	Jiménez Martín	Recursos Humanos
Isabel	Etxeberria Lankuntza	Concejala de Personal
Ariane	Etxeberria Sampedro	Técnica de Igualdad

Las principales funciones asignadas a la Comisión Negociadora han sido:

- Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la entidad y de su documentación desde la perspectiva de género.
- Diseñar un proceso de participación adecuado para obtener percepción de la plantilla.
- Contrastar y negociar los resultados que se obtengan del diagnóstico de situación y acordar las principales conclusiones del diagnóstico.

- A partir de las conclusiones de diagnóstico, realizar la selección de las áreas prioritarias sobre las que se quiere trabajar y determinar los objetivos específicos que por cada una de las áreas se pretenden alcanzar.
- Proponer las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados, señalando las personas responsables y los indicadores de ejecución y su calendarización.
- Determinar la metodología del proceso de seguimiento y evaluación: objetivos, ejes de evaluación, indicadores y periodicidad de las actuaciones.
- Contrastar y negociar el Plan de Igualdad.
- Establecer las herramientas más adecuadas para la recogida y traslado de información.
- Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para velar por la correcta implementación del mismo.

III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Entidad del Ayuntamiento de Huarte (Navarra).

ÁMBITO TEMPORAL

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Huarte, tiene un periodo de vigencia de 4 años:

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de este Ayuntamiento con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Huarte para el siguiente periodo.

IV. Informe del diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Huarte

En el segundo trimestre del año 2023 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de situación del Ayuntamiento.

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un análisis de la situación del centro ubicado en Navarra, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de 3 fuentes principales de información:

1. El análisis de todos los procesos y de su documentación desde la perspectiva de género para conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión en los diferentes centros y en el conjunto de la empresa.
2. El análisis de todos los datos relativos a la plantilla de cada centro y del conjunto de la entidad, atendiendo a la distribución de mujeres y hombres y en relación con cada uno de los apartados que se señala en la legislación vigente: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; salud laboral incluida la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Análisis y agrupación de la información que se ha obtenido a lo largo del proceso de participación: sesiones con la Comisión Negociadora y cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla: el 49% (26 mujeres y 23 hombres) de la plantilla ha participado en los cuestionarios de opinión. Se eliminaron del análisis varios cuestionarios por falta de respuestas, quedando para el análisis 20 cuestionarios de hombres y 24 de mujeres, lo que representa al 33.3% de los hombres de la plantilla y el 60% de las mujeres.

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Selección y contratación de personas			
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo			
Retribuciones			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
Lenguaje y comunicación			
Relación con el entorno			

Las principales conclusiones del mismo, divididas en fortalezas y aspectos de mejora, son las siguientes:

FORTALEZAS A MANTENER

- La plantilla del Ayuntamiento de Huarte tiene una composición con una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de los parámetros que se consideran paritarios del 60/40, con 60 hombres y 40 mujeres. Existe también una distribución similar por edad: la mayoría de la plantilla se encuentra en la franja de edad de más de 44 años.
- En la organización se valora lo necesario para dar el mejor servicio a la ciudadanía con independencia del sexo de la persona:
 - No se observan requisitos definidos que dificulten el acceso de las mujeres a ninguno de los puestos
 - No existe ninguna idea preconcebida para la ocupación de determinados puestos según el sexo de la persona.
- Las vías utilizadas para la captación de candidaturas son principalmente el BON y los portales públicos de empleo y las personas que realizan los procesos de selección, tienen formación en materia de igualdad organizada desde el Servicio de igualdad.



En este sentido, una mayoría de la plantilla que ha participado en los cuestionarios de opinión, cree que mujeres y hombres pueden acceder a cualquier puesto del Ayuntamiento en las mismas condiciones.

- Los datos de antigüedad muestran una distribución similar para las mujeres y hombres que trabajan en el ayuntamiento. Se reparten en volumen similar entre la franja de 1 a 5 años y la de más de 10 años. Por lo que se combina una plantilla experimentada dentro del ayuntamiento con otra de relativa reciente incorporación.
- En cuanto a la formación, el Plan de formación tiene en cuenta horarios y modalidades para adaptarse a las necesidades de conciliación de las personas de la plantilla y facilitar así las mismas oportunidades a todas las personas de capacitación y desarrollo.
- Además, existe un equilibrio entre la formación recibida por mujeres y la recibida por hombres, en relación a su presencia en la plantilla, incluso teniendo una incidencia algo mayor sobre las mujeres.
- Por otra parte, el Ayuntamiento cuenta con personas formadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y se ha promovido formación del personal en este ámbito organizada por el servicio de igualdad.

- Varias personas que ocupan puestos de responsabilidad con personas a cargo han recibido formación en materia de igualdad y violencia contra las mujeres organizada por el servicio de igualdad.



Esta igualdad en las oportunidades formativas es percibida por la plantilla que ha participado en los cuestionarios de opinión, y más por las mujeres que por los hombres.

- En aquellos puestos que lo permiten, la organización prioriza cubrir necesidades de personal mediante procesos de promoción interna enviando la convocatoria a todo el personal.
- Las personas que participan en los procesos de promoción, tienen formación en materia de igualdad organizada por el Servicio de igualdad.
- Respecto a la distribución de promociones internas por sexo y departamentos, la mitad de las promociones se han realizado en el departamento de servicios múltiples (1 mujer y 3 hombres), y el resto en servicios generales y cultura.
- En cuanto a las condiciones laborales, mencionar que los contratos a jornada completa son los que predominan tanto en mujeres como en hombres.
- Las personas que componen la RLT o el Comité de Entidad tienen formación básica en temas de igualdad.
- Se ha realizado el análisis retributivo por grupos de puestos de igual valor a partir de la valoración de puestos de trabajo, y otro segundo análisis de los grupos profesionales de la entidad. Los resultados de estos análisis muestran que no existe brecha salarial de género en el Ayuntamiento.
- El Ayuntamiento favorece también el trabajo flexible en tiempo y en espacios a través de las siguientes medidas:
 - Opciones de teletrabajo
 - Bolsa de horas
- Además, en las comunicaciones oficiales, normalmente se utiliza lenguaje inclusivo y, cuando no se hace se avisa desde el servicio de igualdad del ayuntamiento.
- Se procura visibilizar a mujeres y hombres en publicidad o actividades promocionales rompiendo con estereotipos adoptados por la sociedad.

- También se hace referencia en las acciones de publicidad y promoción el compromiso del ayuntamiento con la igualdad.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA. OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Se observa una distribución diferenciada de las mujeres y hombres de la plantilla por grupos profesionales.

Las mujeres se encuentran principalmente (el 55% de ellas) en puestos de oficial administrativas, mientras que los hombres (el 46,7% de ellos) en puestos relacionados con servicios múltiples y servicios generales.

Hay tres grupos profesionales, el 9, 7 y 1 que actualmente están ocupados solo por mujeres u hombres. Son grupos que suponen un volumen muy pequeño de la plantilla total. Los grupos 9 y 7, feminizados, corresponden a limpieza y conserjería. El grupo 1, masculinizado, corresponde con el puesto de interventor/a, cargo electo y recursos humanos.

- Al igual que ocurre con los grupos profesionales, se observa en la distribución por departamentos o áreas diferencias según el sexo de la plantilla.

Mientras que las mujeres se encuentran principalmente en servicios generales, seguido del de servicios múltiples, además de un volumen menor en el resto de los departamentos; los hombres, ocupan principalmente el de servicios múltiples, seguido del música y policía, además no están presentes en cultura, euskera e igualdad.

- En la entidad existen valoraciones para algunos de los puestos y en las convocatorias se recogen requisitos para poder acceder o se valoran como méritos algunas cuestiones como la formación o la experiencia (no en el caso de las oposiciones). También hay definidas funciones en estos puestos, sin embargo, otras no están tan delimitadas o claras (por ejemplo, en los puestos técnicos).
- En cuanto a la redacción de las convocatorias, en las publicadas en el último año hay variedad, algunas partes están escritas de manera neutra y el resto está redactado en masculino.
- No siempre se introducen cláusulas de igualdad en las licitaciones.
- La composición de los tribunales de contratación no está siendo equilibrada, en ocasiones no hay ninguna mujer. Los tribunales de

algunas convocatorias para servicios múltiples o jardines estaban conformados sólo por hombres.

- En lo que respecta a la organización política, a pesar de ir introduciendo cambios en los últimos años, se siguen reproduciendo y perpetuando estereotipos y roles de género en la distribución de las presidencias y composición de las Comisiones.



De las personas que opinan a través de los cuestionarios que no pueden acceder a cualquier puesto en las mismas condiciones señalan: los cuidados a la familia, cuestiones culturales de puestos tradicionalmente masculinizados o feminizados como la policía municipal, limpieza, administración o puestos de mayor responsabilidad, o también una menor formación de las mujeres.



Existe un volumen significativo de mujeres y hombres que han contestado al cuestionario que no han participado en ninguna acción de sensibilización de igualdad organizadas por el ayuntamiento u otras entidades. En concreto son más las mujeres las que señalan no haberlo hecho. Entre estas acciones se encuentran manifestaciones y concentraciones, formaciones y cursos organizados por el ayuntamiento, campañas y actividades, encuentros o charlas.



También, de los cuestionarios se recoge un volumen significativo de plantilla que no ha tenido oportunidad de plantear sus necesidades de formación.



Sobre la identificación de barreras para la promoción laboral, las personas que participaron en los cuestionarios apuntan varias cuestiones pero la que más se menciona, incluso lo hacen más los hombres, es la de los cuidados y la atención a la familia, puesto que dificulta o impide la preparación de una promoción laboral que requiera examen o dedicación más allá de la jornada laboral; algunas personas indican que no existe la posibilidad de promoción: y otra la falta de voluntad, planificación y previsión; y en ámbitos muy masculinizados también lo puede ser el "ambiente", la falta de reconocimiento o autoridad sobre las mujeres o la falta de empoderamiento en ese sentido.

- También en puestos de "libre designación" (que son 2 en la actualidad), parece que se opta más por hombres que por mujeres. Esto posiblemente se deba a la valoración estereotipada y subjetiva sobre las capacidades de mujeres y hombres para ocupar determinados puestos.



Alrededor del 60% de las personas que han participado en los cuestionarios considera que constituyen un obstáculo para poder promocionar (sí o en alguna medida). Principalmente señalan la incompatibilidad del tiempo de dedicación a los cuidados con el de preparación y estudio de una promoción.

- En el ayuntamiento hay espacio para la mejora de la participación de mujeres y hombres en los grupos de trabajo ya que no existe una participación igualitaria variando según la naturaleza de esos grupos. Por ejemplo, en lo relativo a servicios técnicos y oficinas hay más mujeres y, en lo relacionado con urbanismo, servicios múltiples o seguridad hay más hombres. Existe registros disponibles de los salarios que perciben mujeres y hombres, desagregados por sexo, y por categorías o grupos profesionales.
- La organización dispone de la posibilidad de realizar horas extras en fiestas o alguna situación concreta similar que sobre todo afecta a puestos masculinizados como servicios múltiples o mantenimiento.
- El ayuntamiento tiene la oportunidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas realizando registros de los salarios que perciben mujeres y hombres, desagregados por sexo, y por categorías o grupos profesionales.



Hay mayores porcentajes de mujeres que perciben o sienten discriminación en algún momento.

- La organización tiene la oportunidad de realizar entrevistas periódicas para tener un conocimiento real de las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar de cada miembro de la plantilla.
- También se analiza el porcentaje de plantilla que se ha acogido a alguna medida de conciliación, teniendo mayor impacto en las mujeres las que conllevan una reducción de jornada y sueldo.



Se recogen más dificultades en las mujeres de la plantilla que han contestado al cuestionario para atender necesidades personales y familiares debido al trabajo (el 42% frente al 16% de los hombres) y una opinión menos positiva de estas en relación a las facilidades del ayuntamiento para conciliar (45,8% frente al 63,2% de los hombres).

Se recoge también una mayor utilización de las medidas de conciliación por parte de las mujeres que de los hombres.

- Además, se ven diferencias en el uso de las excedencias y reducciones de jornada las cuales han sido utilizadas por varias de las mujeres, pero por ningún hombre.
- El ayuntamiento, para incorporar el principio de igualdad en la salud laboral, tiene la oportunidad de realizar estudios para conocer el nivel de incidencia de los riesgos psicosociales en mujeres y hombres y de solicitar la incorporación de la perspectiva de género en los Servicios de Prevención/Revisiones periódicas de la Salud.
- Tal y como marca la normativa vigente en la materia, al objeto de prevenir situaciones de acoso, la organización tiene el deber de realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo, así como de disponer de un protocolo específico para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



En este sentido, a través de los cuestionarios de opinión, las mujeres señalan en mayor medida que los hombres que creen que la entidad no se preocupa por crear un ambiente de trabajo que evite situaciones de acoso o no saben que contestar, posiblemente en relación a que no hay un procedimiento oficial que permita percibir a la plantilla esa preocupación.



Además, varias mujeres y hombres de la plantilla señalan haber conocido casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro del ayuntamiento.

- También el ayuntamiento tiene la oportunidad de diseñar un procedimiento a seguir cuando se detectan casos de violencia que afectan al personal o cuando se identifican en la misma a maltratadores.
- Es necesaria la revisión de documentos públicos, con acceso a través de la web del Ayuntamiento, ya que algunos de ellos están escritos en masculino genérico, es decir, no siguen las normas del lenguaje inclusivo. Por ejemplo, el documento "Misión, visión y valores".
- Necesaria la revisión en materia de contratación pública, convenios y subvenciones para incorporación de cláusulas de igualdad.

V. Metodología y Resultados de la auditoría retributiva

Señala el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

A fin de determinar si dos puestos de trabajo que difieren en cuanto al contenido tienen el mismo valor, es preciso aplicar un método sin sesgo de género para compararlos.

En este sentido, se ha considerado que el método por puntos y factores, conocido como el 'método por puntos', es el más apropiado para la labor de evaluación en el contexto de la igualdad.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la entidad, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la entidad y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos

A efectos de aplicar una metodología de evaluación por puntos se ha tenido en cuenta las recomendaciones de la OIT (OIT valoración PT wcms_101326) y concretamente los cuatro factores de base recomendados por la misma, así como su ponderación:

- » Conocimiento y aptitudes (24%).
- » Responsabilidad (40%).
- » Esfuerzo (21%).
- » Condiciones de trabajo (15%).

Estos cuatro factores de base se han descompuesto, a su vez, en subfactores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo y que permiten tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de empleo de la entidad.

En el caso del Ayuntamiento de Huarte, dada su actividad y a fin de cumplir con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad previstos en el Art.

4 del Real Decreto 902/2020, son XX los subfactores relevantes que se han contemplado:

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES:

- Preparación académica
- Experiencia previa relevante
- Competencias interpersonales
- Razonamiento y análisis de problemas
- Idiomas

RESPONSABILIDAD:

- Planificación
- Responsabilidad por otras personas
- Responsabilidad por inversiones o gastos
- Criticidad

ESFUERZO:

- Esfuerzo físico
- Concentración mental y esfuerzo sensorial
- Esfuerzo emocional

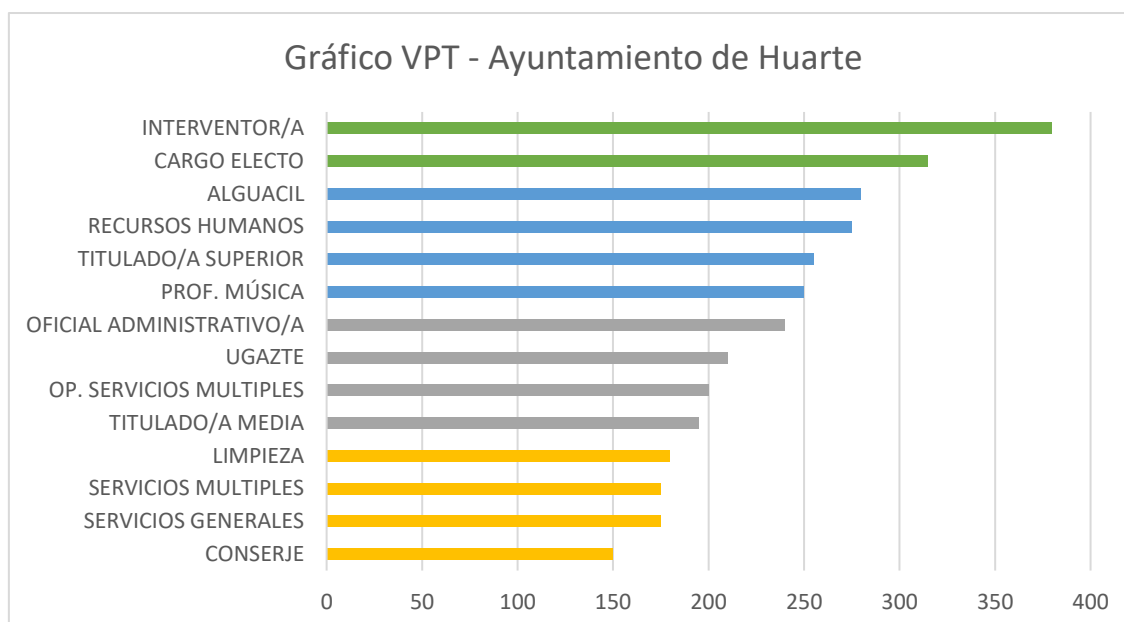
CONDICIONES DE TRABAJO:

- Condiciones del entorno psicológico del trabajo
- Condiciones del entorno físico
- Riesgos residuales para la salud y seguridad inherentes al puesto

A fin de diferenciar entre sí los empleos, se ha dividido cada subfactor en niveles o grados.—Así, cada subfactor y nivel/grado ha tenido una determinada puntuación permitiendo la asignación de un valor numérico a cada puesto.

Posteriormente, para evitar estereotipos de género, se ha comprobado si los empleos con predominio de mujeres recibían un nivel elevado en relación con algunos subfactores y los empleos con predominio de hombres lo recibían en relación con otros. Así se han clasificado como subfactores femeninos los primeros y como subfactores masculinos los segundos. La evaluación de puestos ha tenido en cuenta que los subfactores masculinos tengan el mismo peso que los subfactores femeninos.

Con todo lo anterior se ha elaborado una matriz de valoración que ha servido para analizar todos los puestos existentes en la organización. Este análisis se ha realizado de manera objetiva e imparcial y los resultados obtenidos en cuanto a valoración de puestos son los siguientes:



El resultado de dicha valoración es de 4 niveles de puestos de trabajo de igual valor.

Nivel VPT	GRUPO	PUESTO
Grupo 1	Responsables	INTERVENTOR/A
		CARGO ELECTO
Grupo 2	Técnicos/as superiores	ALGUACIL
		RECURSOS HUMANOS
		TUTILADO/A SUPERIOR
		PROF. MÚSICA
Grupo 3	Técnicos/as medios	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A
		UGAZTE
		OP. SERVICIOS MÚLTIPLES
		TITULADO/A MEDIA
Grupo 4	Operarios/as	LIMPIEZA
		SERVICIOS GENERALES
		SERVICIOS MÚLTIPLES
		CONSERJE

A partir de estos resultados, se ha realizado el análisis retributivo por grupos de puestos de igual valor y un segundo análisis de los grupos profesionales de la entidad.

- El análisis retributivo en cada uno de estos grupos o niveles, donde se comparan las medias de las retribuciones (salario base y complementos salariales) percibidas por mujeres y hombres arroja diferencias no significativas siendo en algunos casos a favor de ellas y en otros a favor de ellos. En el caso del análisis por grupos profesionales, tampoco se observan diferencias significativas para ninguno de los grupos.
- Respecto a la conciliación laboral, mencionar que se informa a todas las personas sobre las medidas de conciliación que tienen a su disposición.

VI. Definición de objetivos del plan de igualdad según líneas de actuación

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea el AYUNTAMIENTO DE HUARTE para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son los siguientes:

- Obj 1. Contar con una estrategia de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Obj 2. Visibilizar socialmente el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.
- Obj 3. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.
- Obj 4. Integrar la igualdad de género en los procesos de comunicación internos y externos.
- Obj 5. Extender el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad a todas sus relaciones con agentes externos.
- Obj 6. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- Obj 7. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la entidad de forma equitativa en toda su estructura.
- Obj 8. Ofrecer las mismas oportunidades a las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, para que puedan capacitarse y desarrollarse.
- Obj 9. Facilitar la incorporación de la mirada de género en todas las personas del Ayuntamiento.
- Obj 10. Dotar de eficacia y transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en mi organización.
- Obj 11. Dar cumplimiento al principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres (tipos de contrato, tipos de jornada, comisiones...).

- Obj 12. Dar cumplimiento al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las retribuciones y las diferencias salariales por razón de género.
- Obj 13. Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
- Obj 14. Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
- Obj 15. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Obj 16. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de violencia de género.

Estos objetivos se distribuyen entre las principales líneas de actuación de la siguiente manera:

1. LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: Cultura de igualdad en la organización

1.1 Estructuras de seguimiento y evaluación del Plan

Obj 1. Contar con una estrategia de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

1.2 Información y difusión del Plan de igualdad

Obj 2. Visibilizar socialmente el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.

1.3 Formación en materia de igualdad, comunicación interna y externa e imagen corporativa

Obj 3. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.

Obj 4. Integrar la igualdad de género en los procesos de comunicación internos y externos.

Obj 5. Extender el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad a todas sus relaciones con agentes externos.

1.4 Presencia equilibrada y promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad

Obj 6. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres en puestos de responsabilidad.

2. LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: Procesos de gestión de personas y política retributiva

2.1 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Obj 7. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la entidad de forma equitativa en toda su estructura.

2.2 Selección y contratación

Obj 7. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la entidad de forma equitativa en toda su estructura.

2.3 Formación

Obj 8. Ofrecer las mismas oportunidades a las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, para que puedan capacitarse y desarrollarse.

Obj 9. Facilitar la incorporación de la mirada de género en todas las personas del Ayuntamiento.

2.4 Promoción

Obj 7. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la entidad de forma equitativa en toda su estructura.

Obj 10. Dotar de eficacia y transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en mi organización.

2.5 Condiciones de trabajo

Obj 11. Dar cumplimiento al principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres (tipos de contrato, tipos de jornada, comisiones...).

2.6 Retribuciones

Obj 12. Dar cumplimiento al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las retribuciones y las diferencias salariales por razón de género.

3. LÍNEA DE ACTUACIÓN 3: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, corresponsabilidad y cuidados

Obj 13. Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas

oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

4. LÍNEA DE ACTUACIÓN 4: Salud Laboral

4.1 Prevención de riesgos laborales

Obj 3. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.

4.2 Información, sensibilización y formación sobre acoso sexual o por razón de sexo

Obj 14. Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

Obj 15. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

4.3 Derechos de las mujeres supervivientes de la violencia contra las mujeres

Obj 14. Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

Obj 16. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de violencia de género.

VII. Descripción de medidas, plazos de ejecución, responsables e indicadores

Tras los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en los que se señalaban, además de los puntos fuertes, las oportunidades de mejora que podría abordar el Ayuntamiento de Huarte para dar un impulso en la integración del principio de igualdad en la entidad y para poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de **59 medidas distribuidas en las 4 líneas de actuación definidas.**

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de este Ayuntamiento, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas. Se ha determinado, además, la previsión de los Recursos Humanos y la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 4 años, formalizando el compromiso de la entidad con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: Cultura de igualdad en la organización

OBJETIVOS

1. Contar con una estrategia de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
2. Visibilizar socialmente el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad.
3. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.
4. Integrar la igualdad de género en los procesos de comunicación internos y externos.
5. Extender el compromiso del Ayuntamiento con la igualdad a todas sus relaciones con agentes externos.
6. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres en puestos de responsabilidad.

MEDIDAS

- 1.1- Crear un Procedimiento-Manual de Acogida que se entregue a todas las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla del Ayuntamiento.
- 1.2- Desarrollar un reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento: criterios de organización, funciones, mecanismos de coordinación.
- 1.3- Mantener la Comisión de seguimiento y evaluación.

- 1.4- Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima semestral.
- 1.5- Realizar una memoria de ejecución del Plan.
- 1.6- Hacer un seguimiento de las asignaciones económicas dirigidas a la implementación del Plan de Igualdad.
- 1.7- Mantener actualizado el enlace a Igualdad en la web del Ayto., e introducir el Plan de Igualdad, con información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación.
- 1.8 - Difusión del Plan de igualdad y del seguimiento del mismo entre la plantilla.
- 1.9 - Introducir en el Manual de Acogida la existencia del Plan de Igualdad, así como el canal para hacer consultas y aportaciones, y la forma de conseguirlo (enlace en la web, solicitarlo a...)
- 1.10 - Comunicar al entorno de la organización (otras instituciones públicas, organismos autónomos, empresas proveedoras, adjudicatarias, ...) el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 1.11- Comunicar a la población el compromiso del Ayuntamiento entorno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 1.12 -Elaborar una guía de lenguaje inclusivo y comunicación, y ponerlo a disposición de toda la plantilla.
- 1.13 - Revisar los contenidos de la web del Ayuntamiento para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.
- 1.14- Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.
- 1.15- Introducir cláusulas de igualdad en las contrataciones, subvenciones públicas y convenios
- 1.16 - Establecer restricciones en las contrataciones y subvenciones públicas en caso de que detecten que alguna empresa proveedora o potencialmente proveedora tenga una sentencia firme por discriminación o acoso sexual.
- 1.17 - Seguidimientos anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.
- 1.18- Incorporar formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación formativa anual.
- 1.19 - Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación y comités.
- 1.20- Velar por una distribución igualitaria de las presidencias y de la composición de las Comisiones.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: Procesos de gestión de personas y política retributiva

OBJETIVOS

7. Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de las mujeres y hombres de la entidad de forma equitativa en toda su estructura.
8. Ofrecer las mismas oportunidades a las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, para que puedan capacitarse y desarrollarse.
9. Facilitar la incorporación de la mirada de género en todas las personas del Ayuntamiento.
10. Dotar de eficacia y transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en la organización.
11. Dar cumplimiento al principio de igualdad entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las condiciones de trabajo de mujeres y hombres (tipos de contrato, tipos de jornada, comisiones...).
12. Dar cumplimiento al principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través de los análisis periódicos de la información detallada sobre las retribuciones y las diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

- 2.1- Registro actualizado, desagregado por sexo, de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo.
- 2.2- Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección.
- 2.3- Fomentar la imagen de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y categorías profesionales (masculinizadas y feminizadas) en las publicaciones del Ayuntamiento.
- 2.4- Sistematizar el seguimiento de contrataciones realizadas desagregando por sexo.
- 2.5- Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.
- 2.6- Las bases de las convocatorias serán revisadas por la Comisión de Seguimiento y la Técnica de Igualdad para asegurar un uso no sexista del lenguaje y para proponer medidas de acción positiva en las mismas, si procede.
- 2.7- Crear, desde la perspectiva de género y con un lenguaje inclusivo, la denominación y descripción de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y funciones (basadas en competencias).
- 2.8- En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.
- 2.9- Añadir el Plan de Formación anual al Manual de Acogida.
- 2.10- Difundir de manera periódica la oferta formativa disponible en la organización a todas las mujeres y hombres en plantilla, y tanto a personal funcionario como laboral, y los canales a través de los cuales realizar la solicitud.
- 2.11- Realizar un registro anual de la participación de mujeres y hombres que han recibido formación, desagregado por sexo.

- 2.12- Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.
- 2.13- Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional (igual en categorías feminizadas).
- 2.14- Potenciar la formación on-line, y en horario de trabajo, para favorecer la participación en los cursos, sobre todo en los requeridos para promocionar.
- 2.15- Formación para toda la plantilla en materia de igualdad.
- 2.16- Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.
- 2.17- Potenciar la participación de la plantilla en las acciones de sensibilización de igualdad organizadas por el ayuntamiento u otras entidades (manifestaciones y concentraciones, formaciones y cursos, encuentros, charlas...)
- 2.18- Comunicar internamente los procesos de promoción disponibles en la entidad, así como las vías de solicitud y criterios de valoración.
- 2.19- Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).
- 2.20- Analizar el estudio de puestos de trabajo, comparando los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas para evitar las desigualdades detectadas.
- 2.21- En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna se atenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.
- 2.22 Comunicar a toda la plantilla, a través de diversos canales, las medidas que se vayan poniendo en marcha y su impacto.
- 2.23 Realizar estudios periódicos de la distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato y jornada.
- 2.24- Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo.
- 2.25- Realizar un estudio de puestos de trabajo sobre todos los componentes variables que percibe el personal municipal (complementos salariales.) desde la perspectiva de género.
- 2.26- En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

OBJETIVOS

13. Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

MEDIDAS

3.1- Recoger en un documento (puede ser una guía o algo más simple) todas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que están a disposición de la plantilla.

3.2 Mencionar la existencia de este documento en el Manual de Acogida, y las vías para adquirirlo.

3.3- Realizar campañas en el Ayuntamiento para la sensibilización en corresponsabilidad y cuidados. Y para difundir las medidas puestas a disposición por el Ayto.

3.4- Registro y Evaluación el cumplimiento de las solicitudes de permisos, excedencias y licencias de conciliación.

3.5- Desarrollar una regulación del teletrabajo.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4: Salud Laboral

OBJETIVOS

14. Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.

15. Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

16. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

17. Dotar de capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de violencia de género.

MEDIDAS

4.1- Incorporar la perspectiva de género en las medidas de prevención de riesgos laborales.

4.2- Revisión periódica de los planes de prevención para evaluar impacto de género.

4.3.- Realizar un protocolo específico de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en la prestación del servicio.

4.4- Incluir (o hacer mención de la existencia y de cómo solicitarlo) el protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones.

4.5- Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso (preferiblemente mujeres).

4.6- Realizar periódicamente acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y difundir el Protocolo de actuación del Ayuntamiento.

4.7- Elaborar un documento interno que recoja las medidas a las que las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual tienen derecho en el ámbito laboral. Revisar/Incluir en el convenio (si no lo está) y mencionar su existencia, y como solicitarlo, en el Manual de Acogida.

4.8- Realizar acciones de sensibilización y/o formación a toda la plantilla sobre violencia de género y violencia sexual.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 Cultura de igualdad en la organización	1.1 Estructuras de seguimiento y evaluación del Plan	1.1- Crear un Procedimiento-Manual de Acogida que se entregue a todas las personas trabajadoras que se incorporen a la plantilla del Ayuntamiento.	RRHH	- Existe un Manual de Acogida en el Ayuntamiento.								
		1.2- Desarrollar un reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento: criterios de organización, funciones, mecanismos de coordinación.	Comisión de seguimiento	- Existe un Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento.								
		1.3- Mantener la Comisión de seguimiento y evaluación.	Comisión de seguimiento	- Registro de las personas que forman la Comisión de seguimiento y evaluación. - Actas de las reuniones. - Hojas de asistencia.								
		1.4- Establecer reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con periodicidad mínima semestral.	Comisión de seguimiento	- Calendario de reuniones - Actas de las reuniones. - Hojas de asistencia.								
		1.5- Realizar una memoria de ejecución del Plan	Comisión de seguimiento	- Memorias anuales de ejecución del Plan								
		1.6- Hacer un seguimiento de las asignaciones económicas dirigidas a la implementación del Plan de Igualdad.	Comisión de seguimiento Alcaldía	- Informes anuales de gasto por medidas realizadas								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 Cultura de igualdad en la organización	1.2 Información y difusión del Plan de igualdad	1.7- Mantener actualizado el enlace a Igualdad en la web del Ayto., e introducir el Plan de Igualdad, con información de la puesta en marcha de acciones, resultados, seguimiento y evaluación.	Igualdad	- Nº de actualizaciones - Nº de materiales subidos - Nº de informaciones puestas a disposición - Nº de descargas - Nº de visitas								
		1.8 - Difusión del Plan de igualdad y del seguimiento del mismo entre la plantilla	Comisión de seguimiento Igualdad	- Material empleado para la difusión del Plan de Igualdad y su seguimiento - Vías de comunicación utilizadas - Se ha difundido anualmente en el periodo de vigencia del plan.								
		1.9 - Introducir en el Manual de Acogida la existencia del Plan de Igualdad, así como el canal para hacer consultas y aportaciones, y la forma de conseguirlo (enlace en la web, solicitarlo a...)	RRHH	- El Plan de Igualdad aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida, y se indica dónde lo pueden obtener.								
	1.3 Formación en materia de igualdad, comunicación interna y externa e imagen corporativa	1.10 - Comunicar al entorno de la organización (otras instituciones públicas, organismos autónomos, empresas proveedoras, adjudicatarias, ...) el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	RRHH Responsable comunicación	- Se ha incorporado en la firma de toda la plantilla el compromiso con la igualdad (existencia Plan Igualdad 2024/2027).								
		1.11 - Comunicar a la población el compromiso del Ayuntamiento entorno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Alcaldía Responsable comunicación	- Se ha hecho una rueda de prensa/nota de prensa con la puesta en marcha del Plan de igualdad.								
		1.12 -Elaborar una guía de lenguaje inclusivo y comunicación, y ponerlo a disposición de toda la plantilla.	Igualdad	- Existe un folleto/guía/decalogo para el uso inclusivo del lenguaje con recomendaciones de organismos públicos. - Nº de folletos/guías repartidas/enviadas/descargadas.								
		1.13 - Revisar los contenidos de la web del Ayuntamiento para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.	Igualdad	- Nº de revisiones del contenido de la web, tanto a nivel de lenguaje como de imágenes.								
		1.14- Revisar los documentos administrativos, solicitudes, impresos, etc. públicos e internos, para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo.	Comisión de seguimiento Igualdad	- Nº de documentos administrativos revisados y corregidos								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 Cultura de igualdad en la organización	1.3 Formación en materia de igualdad, comunicación interna y externa e imagen corporativa	1.15- Introducir cláusulas de igualdad en las contrataciones, subvenciones públicas y convenios.	Secretaría Igualdad	- Licitaciones en las que se incluyen cláusulas de igualdad - Nº de Cláusulas de igualdad incorporadas en las contrataciones y subvenciones públicas								
		1.16 - Establecer restricciones en las contrataciones y subvenciones públicas en caso de que detecten que alguna empresa proveedora o potencialmente proveedora tenga una sentencia firme por discriminación o acoso sexual.	Secretaría Igualdad	- Nº y tipo de restricciones establecidas para la selección de empresas proveedoras								
		1.17 - Seguimientos anuales del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas del Ayuntamiento.	Secretaría Igualdad	- Existe un informe de resultados del diagnóstico de cumplimiento de cláusulas y medidas a tomar en función de los mismos. - Nº y Tipo de medidas ejecutadas en caso de incumplimiento.								
		1.18- Incorporar formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación formativa anual	RRHH Comisión de seguimiento Igualdad	- Nº de cursos realizados. - Nº de asistentes, desagregando datos por sexo y puesto. - Nº de horas de cada curso. - Experiencia/Formación de la/s persona/s que han impartido el curso.								
	1.4 Presencia equilibrada y promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad	1.19 - Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, por parte del Ayuntamiento y de los sindicatos, en todas las mesas de negociación y comités.	Comisión de seguimiento	- Registro del Nº de mesas de negociación, comisiones, grupos de trabajo, etc. con datos desagregados por sexo.								
		1.20 - Velar por una distribución igualitaria de las presidencias y de la composición de las Comisiones.	Alcaldía Comisión de seguimiento	- Registro desagregado por sexo de la composición de presidencias y de las Comisiones. - Seguimiento de dicha distribución en cada cambio de legislatura								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 Procesos de gestión de personas y política retributiva	2.1 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	2.1- Registro actualizado, desagregado por sexo, de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo.	RRHH	- Distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo - Informe anual.								
		2.2- Incluir un informe de impacto de género en el expediente de aprobación de las ofertas de empleo y las pruebas de selección.	Igualdad	- Informes de impacto de cada convocatoria.								
	2.2 Selección y contratación	2.3- Fomentar la imagen de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo y categorías profesionales (masculinizadas y feminizadas) en las publicaciones del Ayuntamiento.	Igualdad	- Nº de mujeres ejerciendo funciones masculinizadas en la web y rrss - Nº de hombres ejerciendo funciones feminizadas en la web y rrss - Revisión anual de la imagen de mujeres y hombres en las publicaciones del Ayuntamiento referidas a empleo.								
		2.4- Sistematizar el seguimiento de contrataciones realizadas desagregando por sexo.	RRHH Igualdad Comisión de seguimiento	- Registro anual de altas y bajas en el Ayuntamiento, desagregando los datos por sexo y categoría profesional.								
		2.5- Redactar las convocatorias de plazas siguiendo los criterios del lenguaje inclusivo.	RRHH Igualdad Comisión de seguimiento	Nº de convocatorias revisadas. % de convocatorias redactadas con lenguaje inclusivo.								
		2.6- Las bases de las convocatorias serán revisadas por la Comisión de Seguimiento y la Técnica de Igualdad para asegurar un uso no sexista del lenguaje y para proponer medidas de acción positiva en las mismas, si procede.	RRHH Igualdad Comisión de seguimiento	- Nº de convocatorias revisadas. - % de convocatorias redactadas con lenguaje inclusivo. - Nº de acciones positivas propuestas - Nº y % de acciones positivas implementadas. - Evaluación de impacto de dichas acciones.								
		2.7- Crear, desde la perspectiva de género y con un lenguaje inclusivo, la denominación y descripción de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y funciones (basadas en competencias).	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº de ofertas de empleo revisadas/ difundidas - Las ofertas de empleo están redactadas en lenguaje inclusivo. - Registro de ofertas publicadas. - Nº de puestos de trabajo descritos en base a competencias y lenguaje inclusivo								
		2.8- En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.	Alcaldía RRHH Comisión de seguimiento	- Registro desagregado por sexo de la composición de tribunales y comisiones de valoración. - Seguimiento anual de dicha distribución.								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 Procesos de gestión de personas y política retributiva	2.3 Formación	2.9- Añadir el Plan de Formación anual al Manual de Acogida.	RRHH	- Se ha añadido el Plan de formación al Manual de Acogida								
		2.10- Difundir de manera periódica la oferta formativa disponible en la organización a todas las mujeres y hombres en plantilla, y tanto a personal funcionario como laboral, y los canales a través de los cuales realizar la solicitud.	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº de acciones de formación difundidas entre la plantilla y canales empleados - Canales a través de los cuales se han difundido la oferta formativa Registro de canales disponibles para solicitar formación.								
		2.11- Realizar un registro anual de la participación de mujeres y hombres que han recibido formación, desagregado por sexo.	RRHH	- Nº personas receptoras de la acción con datos desagregados por sexos. - Materiales/contenido de las acciones. - Satisfacción general con las acciones formativas realizadas, desagregado por sexo								
		2.12- Dar prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación.	RRHH Comisión de seguimiento Alcaldía	- Nº y % personas, incorporadas tras permiso o excedencia por conciliación, receptoras de la formación con datos desagregados por sexos y puestos. - Nº y % personas, incorporadas tras permiso o excedencia por conciliación, que han solicitado formación y han sido receptoras de la misma, con datos desagregados por sexos y puestos.								
		2.13- Favorecer la participación de las mujeres de las categorías masculinizadas en la formación específica para el desarrollo de su carrera profesional (igual en categorías feminizadas).	RRHH Comisión de seguimiento Alcaldía	- Nº y % de mujeres receptoras de la formación específica para el desarrollo de la carrera profesional en categorías masculinizadas. - Nº y % de mujeres que han solicitado formación específica y han sido receptoras de la misma, con datos desagregados por categoría y puestos.								
		2.14- Potenciar la formación on-line, y en horario de trabajo, para favorecer la participación en los cursos, sobre todo en los requeridos para promocionar.	RRHH Comisión de seguimiento Responsable comunicación	- Nº de formaciones específicas online disponibles. - Nº de solicitudes en cada formación con datos desagregados por sexo y puestos.								
		2.15- Formación para toda la plantilla en materia de igualdad.	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº de cursos realizados. - Nº de asistentes, desagregando datos por sexo y puesto. - Nº de horas de cada curso. - Experiencia/Formación de la/s persona/s que han impartido el curso.								
		2.16- Realizar cursos de formación en igualdad de género y prevención de la violencia de género, dirigidos al personal que presta servicios de atención al público.	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº de cursos realizados. - Nº de asistentes, desagregando datos por sexo y puesto. - Nº de horas de cada curso. - Experiencia/Formación de la/s persona/s que han impartido el curso.								
		2.17- Potenciar la participación de la plantilla en las acciones de sensibilización de igualdad organizadas por el ayuntamiento u otras entidades (manifestaciones y concentraciones, formaciones y cursos, encuentros, charlas...)	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº y tipo de acciones realizadas								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 Procesos de gestión de personas y política retributiva	2.4 Promoción	2.18- Comunicar internamente los procesos de promoción disponibles en la entidad así como las vías de solicitud y criterios de valoración.	RRHH	- Nº de acciones de comunicación realizadas - Contenido de la acción de comunicación - Canales a través de los que se han difundido								
		2.19- Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).	RRHH Comisión de seguimiento Alcaldía	- Nº y tipo de convocatorias en cuyas bases se haya incorporado la valoración de los cursos en materia de igualdad, de forma equitativa al resto de cursos.								
		2.20- Analizar el estudio de puestos de trabajo, comparando los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas para evitar las desigualdades detectadas.	RRHH Comisión de seguimiento	- Existe un informe de resultados del estudio de la carrera profesional de hombres y mujeres del Ayuntamiento con perspectiva de género. - Nº de correcciones en el valor otorgado a los diferentes factores.								
		2.21- En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna se atenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.	RRHH Comisión de seguimiento	- Nombres y apellidos de las personas que componen los tribunales y/o comisiones de valoración.								
	2.5 Condiciones de trabajo	2.22 Comunicar a toda la plantilla, a través de diversos canales, las medidas que se vayan poniendo en marcha y su impacto.	RRHH Comisión de seguimiento	- Nº de acciones de comunicación realizadas - Contenido de la acción de comunicación - Canales a través de los que se han difundido - Materiales creados para la difusión								
		2.23 Realizar estudios periódicos de la distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato y jornada.	RRHH	- Nº de mujeres y hombres por tipología de contrato - Nº de mujeres y hombres por tipología de jornada - Distribución de mujeres y hombres por tipología de contrato - Distribución de mujeres y hombres por tipología de jornada								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 Procesos de gestión de personas y política retributiva	2.6 Retribuciones	2.24- Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo.	RRHH Comisión de seguimiento	- El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales. - El registro de salarios está actualizado.								
		2.25- Realizar un estudio de puestos de trabajo sobre todos los componentes variables que percibe el personal municipal (complementos salariales) desde la perspectiva de género.	RRHH Comisión de seguimiento	- Estudio bianual de los componentes variables del personal municipal desagregados por sexo, grupo y categoría profesional - Informe de resultados, señalando los complementos que suponen discriminación por sexo y en qué porcentaje								
		2.26- En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.	Comisión de seguimiento	- Nº de grupos profesionales en los que se ha identificado la existencia de una diferencia salarial por encima del % definido por la ley. - Nº y tipo de acciones puestas en marcha para equiparar la retribución salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 3 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, corresponsabilidad y cuidados.	3.1- Recoger en un documento (puede ser una guía o algo más simple) todas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que están a disposición de la plantilla.	RRHH Comisión de seguimiento	- Documento creado a fecha de xxx - Nº y tipo de actualizaciones realizadas								
	3.2 Mencionar la existencia de este documento en el Manual de Acogida, y las vías para adquirirlo.	RRHH	- El Manual de Acogida recoge la existencia de este documento y las vías para adquirirla. - Nº de solicitudes y/o descargadas								
	3.3- Realizar campañas en el Ayuntamiento para la sensibilización en corresponsabilidad y cuidados. Y para difundir las medidas puestas a disposición por el Ayto.	Igualdad	- Material empleado para la comunicación de las medidas de conciliación - Vías de comunicación utilizadas - Se ha difundido al menos dos veces en el periodo de vigencia del plan. - N de campañas de sensibilización realizadas - Tipo de campañas realizadas								
	3.4- Registro y Evaluación del cumplimiento de las solicitudes de permisos, excedencias y licencias de conciliación.	Comisión de seguimiento	- Informe anual de las solicitudes de medidas de conciliación desagregadas por sexo y puesto. - Informe anual de las solicitudes aceptadas y denegadas de medidas de conciliación desagregadas por sexo y puesto.								
	3.5 Desarrollar una regulación del teletrabajo.	RRHH Comisión de seguimiento	- Existe un documento que recoge la regulación del teletrabajo. - Nº de veces que se ha solicitado - Nº de veces que se ha denegado								

LÍNEAS DE ACTUACIÓN		MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	1º Sem. 2024	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027
LÍNEA DE ACTUACIÓN 4 Salud laboral	4.1 Prevención de riesgos laborales	4.1- Incorporar la perspectiva de género en las medidas de prevención de riesgos laborales.	RRHH Responsable prevención Igualdad	- El documento de prevención de riesgos refleja la integración de la perspectiva de género.								
		4.2- Revisión periódica de los planes de prevención para evaluar impacto de género.	RRHH Responsable prevención Igualdad	- Registro periódico de las revisiones de los planes de prevención y de su impacto de género.								
	4.2 Información, sensibilización y formación sobre acoso sexual o por razón de sexo	4.3.- Realizar un protocolo específico de Prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en la prestación del servicio.	RRHH Responsable Prevención Comisión seguimiento	- Existe un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la prestación del servicio. - Fecha de la puesta en marcha del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la prestación del servicio.								
		4.4- Incluir (o hacer mención de la existencia y de cómo solicitarlo) el protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones.	RRHH	- El protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida.								
		4.5- Formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso (preferiblemente mujeres).	RRHH Comisión seguimiento Igualdad	- Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso. - El 100% de las personas del equipo han sido formadas.								
		4.6- Realizar periódicamente acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y difundir el Protocolo de actuación del Ayuntamiento.	RRHH Comisión seguimiento Igualdad	- Tipo de acción realizada. - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...).								
	4.3 Derechos de las mujeres supervivientes de la violencia contra las mujeres	4.7- Elaborar un documento interno que recoja las medidas a las que las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual tienen derecho en el ámbito laboral. Revisar/Incluir en el convenio (si no lo está) y mencionar su existencia, y como solicitarlo, en el Manual de Acogida.	RRHH Responsable Prevención Comisión seguimiento RLT Igualdad	- Existe un documento de medidas para víctimas de violencia de género y violencia sexual - Se refleja en el Manual de Acogida - Nº de medidas incorporadas en el convenio - Número y tipos de medidas incorporadas. - Número y tipos de medidas solicitadas y concedidas. - Número de medidas añadidas específicamente para este Ayuntamiento.								
		4.8- Realizar acciones de sensibilización y/o formación a toda la plantilla sobre violencia de género y violencia sexual.	RRHH Comisión seguimiento Igualdad	- Tipo de acción realizada. - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...).								

VIII. Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.

1. Asignación de recursos

El Ayuntamiento de Huarte se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

2. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Huarte es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en este Ayuntamiento serán las personas integrantes de la Comisión Negociadora, que representa tanto los intereses de la entidad como los de la plantilla.

En representación de la plantilla/representación sindical:

Nombre	Apellidos	Sindicato	Nº de votos (del Comité de Empresa) que representa	Porcentaje de representatividad
David	Rodríguez Chávarri	SOLIDARI	6	30% (Funcionarios)
Xabier	Díaz Piñar	LAB	15	16,7% (Laborales)

En representación de la entidad:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Gustavo	Jiménez Martín	Recursos Humanos
Isabel	Etxeberria Lankuntza	Concejala de Personal
Ariane	Etxeberria Sampedro	Técnica de Igualdad

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

3. Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huarte, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad semestral.

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la entidad, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Huarte, gira en torno a tres ejes de

evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la entidad	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la entidad con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la entidad con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la entidad	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2025). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Huarte (2027).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Huarte.

ÁMBITO		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	Nombre y Apellidos	Área/ programa
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		NIVEL DE EJECUCIÓN
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas en el desarrollo		
Personas participantes/ beneficiarias		

IX. Procedimiento de modificación del plan y resolución de discrepancias

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En estos supuestos el **procedimiento de modificación** será el siguiente:

1. Las propuestas de estas modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
2. En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
3. Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

La **resolución de discrepancias** sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- Primero. La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- Segundo. Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.
- Tercero. El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.
- Cuarto. Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.
- Quinto. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

La elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Huarte ha contado con la asistencia técnica de:



<https://www.arete-activa.com/>