

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES 2024-2027



ATARRABIAKO UDALA
AYUNTAMIENTO DE VILLAVA

Introducción

- El Municipio de Villava-Atarrabia cuenta con una amplia trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **El III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Villava-Atarrabia (2022-2027)**, en su Ámbito de Intervención I de Gobernanza local y transversalidad de género (línea estratégica 3), establece “la elaboración de un diagnóstico para comprobar el grado de incorporación de objetivos de igualdad en la organización municipal, tanto en lo referido a los procedimientos de gestión administrativa como a la gestión de personal y en el conjunto de las políticas”.
- En este marco, la entidad inicia el diseño e implementación de su **Diagnóstico y I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres interno, que tendrá una vigencia de 4 años (2023-2026)**.

Introducción

- El diagnóstico y el Plan de Igualdad se realiza conforme a los **Reales Decretos 901 y 902/2020** -que regulan los planes de igualdad y su registro- y de acuerdo a las recomendaciones y herramientas del Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.
- Se aplican los criterios de:
 - **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
 - **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la entidad, identificadas en la negociación.
 - **Dinamismo:** se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

Índice de contenidos

1. Presentación de la entidad
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe de Diagnóstico -Resumen Ejecutivo- y Auditoría Retributiva
5. Ejes, Áreas, Objetivos, Medidas y cronograma de actuaciones del I Plan de Igualdad
6. Procedimiento de aplicación y seguimiento
7. Procedimiento de evaluación
8. Procedimiento de modificación

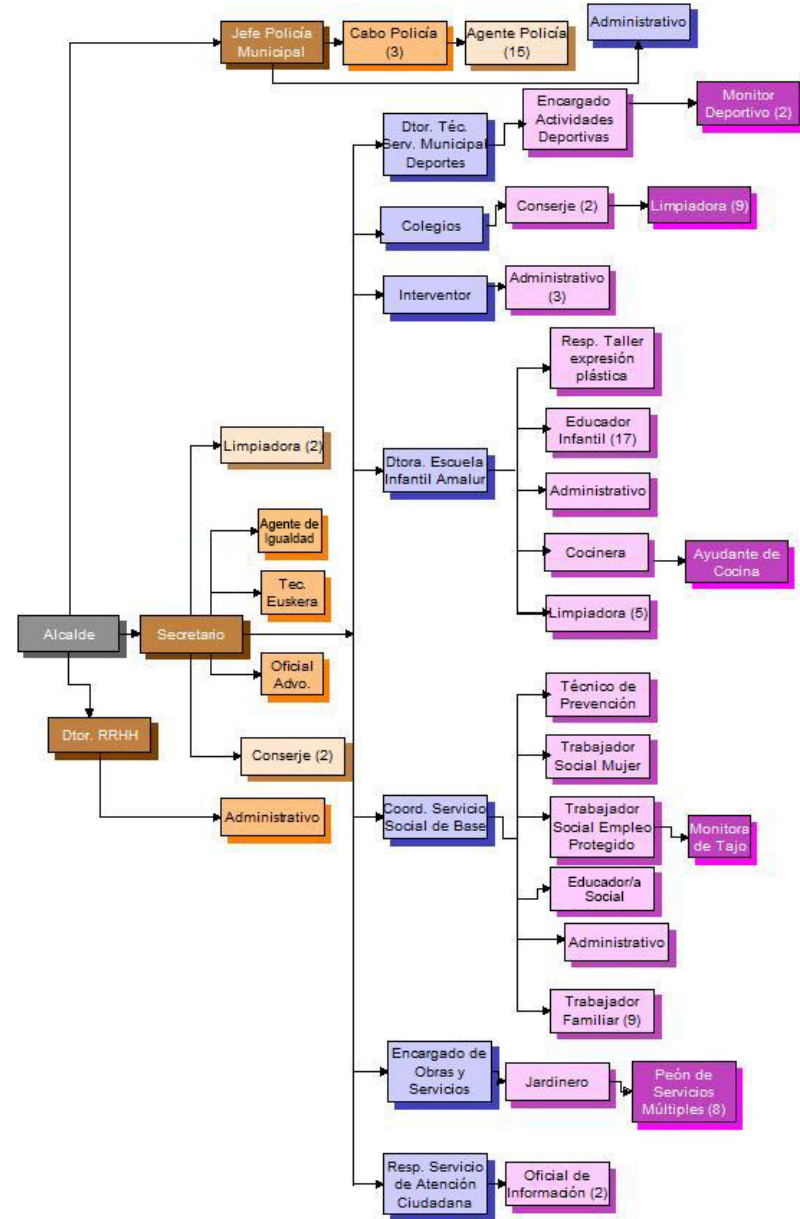
1. Presentación de la entidad

1. Presentación de la entidad

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	Ayuntamiento de Villava
NIF	P3125800G
Domicilio social	Calle Mayor 22. 31610 Villava
Forma jurídica	Administración pública
Año de constitución	
Responsable de la Entidad	
Nombre	Mikel Oteiza Iza
Cargo	Alcalde – Presidente
Telf.	948 136 680
e-mail	moteiza@villava.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Marian Mendiola Barandalla
Cargo	Agente de Igualdad
Telf.	948 136 680
e-mail	igualdad-mujer@villava.es
Actividad	
Sector Actividad	Administración pública
CNAE	
Descripción de la actividad	Administración pública de carácter local
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Villava, Navarra

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	70	Hombres	47	Total	117
Centros de trabajo	6. Casa Consistorial, Casa de Cultura, Nave de Obras, Escuela Infantil Amalur, Colegios Lorenzo Goicoa y Atargi, Instalaciones deportivas Martiket					
Presupuesto anual (€)	11.420.580,05€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores (2022-2023)	Mujeres	8	Hombres	4	Total	12

Organigrama



1. Presentación de la entidad

- A 2022, la plantilla orgánica del Ayuntamiento de Villava está compuesta por las siguientes áreas:
 - Casa de Cultura
 - Colegios
 - Escuela infantil
 - Limpieza de edificios municipales
 - Obras y servicios
 - Oficinas
 - Policía Municipal
 - Servicio de Deportes
 - Servicio Social de Base

La Plantilla de la entidad está compuesta por personal funcionario, personal contratado administrativo y personal contratado laboral.

Todo el personal se rige por el **Acuerdo sobre condiciones de empleo y Convenio Colectivo del personal al servicio del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia (2021-2023)**.

Redactado con **lenguaje no sexista**, en su Artículo 3 establece su **compromiso con el criterio de igualdad entre mujeres y hombres**, “mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres” y el **compromiso de elaborar un plan de igualdad**.

Incluye un **anexo** que regula las condiciones de empleo diferenciadas para el cuerpo **de Policía Municipal**, que **NO mantiene el lenguaje no sexista** del resto del documento, utilizando términos en genérico masculino como “Los empleados”, “los miembros del Cuerpo”, “los usuarios”, “los ciudadanos”, “el jefe de Policía”, combinados con algunas variantes desdobladas (“los funcionario/as”, “requerido/a”) y opciones inclusivas (jefatura, ciudadanía, personal).

1. Presentación de la entidad

- Al momento de iniciar el diagnóstico, la Corporación del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia está levemente masculinizada, con un 37% de mujeres y 63% de hombres, entre concejalías y alcaldía.
- Dos perfiles corporativos con dedicación laboral:
 - Alcaldía, a cargo de un hombre
 - Teniente de alcalde, mujer. Además, tiene asignadas otras funciones específicas, entre ellas, la presidencia de la Comisión de Asuntos Sociales.
- El puesto máximo, la Alcaldía, está a cargo de un hombre.
- Por formación política, equilibrio por sexo en la mayoría de los partidos, excepto en Geroa Bai (100% hombres) y en Izquierda Ezkerra, que tiene un solo concejal, hombre.
- En mayo de 2023 se realizan elecciones municipales, con el consiguiente cambio en la conformación de la corporación, que no se refleja en el presente diagnóstico, pero se indica en el recuadro a la derecha.

Puestos a mayo 2023	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Partido
Alcaldía (EH Bildu)	0	1	0%	
Concejalías				
EH Bildu	3	3	50%	38%
GEROA BAI	0	3	0%	19%
PSN-PSOE	1	1	100%	13%
Navarra Suma	1	1	50%	13%
Sin adscripción	1	1	50%	13%
Izquierda Ezkerra	0	1	0%	6%
Total	6	10	37%	

Actualización 2023

Con las elecciones municipales de mayo de 2023, la proporción de mujeres en la Corporación mejora del 37% al 41% (7 mujeres y 11 hombres), con equilibrio por sexos (40-60%).

Por partidos políticos, Geroa Bai mantiene 100% de hombres y, entre las agrupaciones con 1 solo escaño, en PSN es mujer y en UPN y Zurekin-contigo, hombres. EH Bildu y UPN, equilibrio por sexos.

1. Presentación de la entidad

Marco normativo y gestión de la igualdad entre mujeres y hombres

- En el ámbito internacional:
 - La Carta de las Naciones Unidas (1945),
 - Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
 - Convenio 100 OIT de 1951
- En el ámbito de la Unión Europea:
 - el Convenio de Roma (1957)
 - el Convenio de Ámsterdam (1997).
 - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 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”
- A nivel estatal:
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
 - Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de regulación y registro de planes de igualdad y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- A nivel foral:
 - Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre mujeres y hombres.

1. Presentación de la entidad

Marco normativo y gestión de la igualdad entre mujeres y hombres (cont.)

- A nivel municipal:
 - Ordenanza Reguladora del Uso y Fomento de una Comunicación Incluyente y un Lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Villava-Atarrabia (2010)
 - I Plan de Igualdad de Oportunidades de Villava-Atarrabia (2007-2011).
 - II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Villava-Atarrabia (2013-2016).
 - III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Villava-Atarrabia (2022-2027).
 - I Protocolo de actuación Municipal Coordinada contra la violencia de género en Villava-Atarrabia (2013).
 - II Protocolo para la actuación coordinada ante la violencia contra las mujeres en Villava-Atarrabia (2022).

1. Presentación de la entidad

Trayectoria en materia de Igualdad

- El Ayuntamiento de Villava-Atarrabia creó en 2007 el Servicio Municipal de Igualdad (actual Área de Igualdad) contratando a personal técnico y cuenta con la figura de Agente de Igualdad en su plantilla orgánica desde entonces –con jornada al 50% al comienzo y al 100% a partir de 2015-.
 - El presupuesto 2023 para programas y acciones del Área de Igualdad es de 67.650€*. Se ha incrementado en un 149% desde 2018 (27.212€).
 - Incluye acciones de igualdad, subvenciones. En 2019 se incluye una partida para acciones de prevención de la violencia de género y en 2021 una partida para Plan de Formación en igualdad y otra para boletines especiales.
- La Ordenanza Reguladora del Uso y Fomento de una Comunicación Incluyente y un Lenguaje no sexista en el ámbito municipal de Villava-Atarrabia recoge la obligatoriedad de su uso en publicaciones internas y hacia la ciudadanía, en publicidad en medios de comunicación, en documentos, notificaciones y comunicaciones hacia otras administraciones y procesos de contratación, así como la promoción de programas y acciones de información y formación sobre el uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje administrativo.
 - En el Cap. 5 se indica que: “En los expedientes de contratación para la gestión indirecta de servicios públicos, realizada por el Ayuntamiento de Villava – Atarrabia, se incluirá una cláusula que recoja el compromiso de no utilizar imágenes o mensajes degradantes y/o discriminatorios para las mujeres y se valorará con un 5% el uso no discriminatorio del lenguaje en la redacción del proyecto técnico”.
- El III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres de Villava-Atarrabia (2022-2027) en el ámbito de intervención 1 -Gobernanza local y transversalidad de género-, establece el objetivo de “generar condiciones para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género en el ayuntamiento, consolidando el área de igualdad”, a partir de tres actuaciones en los próximos años:
 - Garantizar el mantenimiento del Servicio de Igualdad con personal técnico especializado, dependiendo orgánicamente de Alcaldía y con presupuesto anual propio.
 - Creación de una mesa técnica inter-áreas como estructura municipal responsable de impulsar y coordinar la puesta en marcha del III Plan y la transversalidad de género
→ A 2023, pendiente de creación.
 - Participación en redes o grupos de trabajo junto con otras Entidades Locales u organismos de Igualdad.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

2. Personas que intervienen

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

- Constituida en reunión del 31 de agosto de 2022, con firma de acta correspondiente.
- Integrantes
 - Por parte del Ayuntamiento:
 - Mikel Oteiza Iza, Alcalde Presidente del Ayuntamiento
 - Eduardo Moler Mancho, Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento
 - Por la representación de las personas trabajadoras*:
 - Eva Mendía Garrués, Tallerista de la Escuela Infantil del Ayuntamiento (sindicato LAB)
 - Ana Martínez Prieto, Trabajadora Social del Ayuntamiento (sindicato ELA)
- Responsabilidades: Facilitar información y participación de la plantilla. Participación en la elaboración del diagnóstico y en reuniones de inicio, presentación de datos y negociación y aprobación del plan.

Apoyo técnico:

- Interno
 - Marian Mendiola Barandalla, Técnica de Igualdad.
- Externo
 - Equala Iniciativas en Consultoría.
 - Equipo experto en igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo.
 - **Responsable:** Alicia Fernández de Piérola Martínez. Lcda. en Derecho. Master en Dirección de Entidades No Lucrativas, Posgrado en Agente de Igualdad.
 - **Personal técnico:** Andrea Caprarulo Pasquali, Lcda. en Periodismo. Formada en Investigación de Mercados, Medios y Opinión Pública. Estudios en Data Mining e Igualdad de género (EBS)
- Responsabilidades:
 - Interno: Coordinación y supervisión de trabajo entre la CNPI y la asistencia técnica externa.
 - Externo: Asistencia técnica de apoyo para la realización de Diagnóstico y el Plan de Igualdad interno.

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

3. Ámbito territorial y temporal

- El presente diagnóstico se circunscribe a los 6 centros de trabajo en Villava-Atarrabia.
 - Casa Consistorial
 - Casa de Cultura
 - Nave de Obras
 - Escuela Infantil Amalur
 - Colegios Lorenzo Goicoa y Atargi
 - Instalaciones deportivas Martiket
- El análisis de plantilla y la auditoría retributiva se realizan con el periodo de referencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.
- Se incluyen datos e información de contexto de 2022 en otros apartados.

Calendario 2021

Enero							Febrero							Marzo							Abril						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	9	10	11
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	12	13	14	15	16	17	18
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30		
25	26	27	28	29	30	31								29	30	31											

Mayo							Junio							Julio							Agosto						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4				2	3	4	5	6	7	8	
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				26	27	28	29	30	31	30	31							
31																											

Septiembre							Octubre							Noviembre							Diciembre							
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do	
						1						1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5		
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					27	28	29	30	31				

4. Informe Diagnóstico Resumen ejecutivo* y Auditoría Retributiva

Conclusiones y recomendaciones

Brechas de género detectadas / Áreas de mejora

Infrarrepresentación femenina

Principales indicadores de segregación

Indicador	% Mujeres	Observaciones
% Mujeres total plantilla orgánica	60%	Equilibrada
% Mujeres total plantilla 2021	64%	Ligeramente feminizada
% Mujeres nivel estratégico	28,5%	Masculinizado
% Mujeres nivel táctico	88.9%	Feminizado
% Mujeres nivel operativo	59%	Equilibrado
% Mujeres Personal Laboral	68%	Feminizado
% Mujeres Personal Funcionariado	74%	Feminizado
% Mujeres Policía Municipal	4%	Altamente Masculinizado
Áreas masculinizadas	2	Altamente masculinizadas: Policía Municipal y Obras y Servicios
Áreas feminizadas	4	Altamente feminizadas: Colegios, Escuela Infantil, Limpieza de edificios municipales y Servicio Social de Base.
% Mujeres RLT conjunta	67%	Ligeramente feminizado
% Mujeres Comisión Seguridad y Salud laboral (mixta)	17%	Masculinizada
% Mujeres Comisión Convenio	50%	Equilibrada
% Mujeres Ingresos año 2021	74%	Contratos temporales en puestos feminizados
% Mujeres Ceses año 2021	77%	Contratos temporales en puestos feminizados

Conclusiones

Indicadores Brechas de género

- Presencia por sexo:
 - Plantilla orgánica compuesta por 117 personas, equilibrada por sexo, con 70 mujeres (60%) y 47 hombres (40%).
 - Total plantilla 2021: 165 personas con contrato, 105 mujeres (64%) y 60 hombres (36%). Plantilla ligeramente feminizada.
- Edad: El 65% de la plantilla tiene más de 45 años, en proporción similar por sexo (sobre el 80% del total plantilla 2021 con dato).
 - La edad media es de 49,7 años.
 - Las mujeres son 3 años más mayores que los hombres.
- Estudios: La entidad no contaba con este dato, pero realizó una recogida de información para el presente diagnóstico.
 - Se obtiene información del nivel educativo del 72% de la plantilla orgánica.
 - Entre los datos analizados, se observa sobre cualificación de mujeres en puestos operativos e históricamente feminizados (limpieza, administración y educadoras en escuela infantil).
- Antigüedad: Menor antigüedad entre mujeres y mayor proporción de hombres con más años en la entidad:
 - El 40% de los hombres tiene más de 10 años de antigüedad vs el 19% de las mujeres.
 - El 61% de las mujeres tienen menos de 3 años en la entidad vs el 43% de los hombres, principalmente en puestos operativos de SSB y Educación entre mujeres y Policía y Obras entre hombres.
 - Las mujeres tienen menos antigüedad, pero más edad que los hombres: influye la edad de las mujeres que realizan la mayoría de las sustituciones (puestos feminizados: trabajadora familiar, limpieza), también, un posible acceso tardío a la administración (crianza, búsqueda de mejores condiciones laborales) y la tardía creación de puestos en plantilla feminizados (Limpieza) que antes se subcontrataban.

Conclusiones

Indicadores Brechas de género

- Segregación vertical (puestos de responsabilidad):
 - Nivel estratégico masculinizado y táctico feminizado.
 - Posible techo de cristal. En 2022, el puesto de Dirección de Escuela Infantil, ocupado por una mujer, pasa de nivel B (Táctico) a nivel A (Estratégico), se ajusta el desequilibrio, aunque sigue masculinizado.
 - En la Administración de Gobierno de Navarra el nivel estratégico está feminizado.
 - Nivel operativo, equilibrado por sexo, al igual que el total plantilla.

- Segregación horizontal (otros puestos)
 - Por áreas: Dentro del equilibrio general de la plantilla,
 - Dos áreas altamente masculinizadas, a la vez, son dos de las más numerosas: Policía Municipal y Obras y servicios
 - Cuatro áreas altamente feminizadas, que coinciden con servicios y recursos históricamente ocupados por mujeres:
 - Colegios, Limpieza de edificios municipales, Escuela Infantil y Servicio Social de Base (Estas dos últimas, de las más numerosas)
 - Por puestos: De los 42 puestos ocupados en el ayuntamiento en 2021:
 - 18 son unipersonales.
 - 9 puestos están masculinizados: todos en las áreas de Obras y Servicios y Policía, más el de Conserje en Casa de Cultura (sustitución realizada por dos hombres en el año).
 - 11 puestos están feminizados: principalmente en áreas de Educación y Servicios Sociales de Base.

Conclusiones

Indicadores Brechas de género

- Tipo de contrato: Del total plantilla en 2021 (165 personas), el 67% tiene contrato temporal y el 32% indefinido.
 - Más mujeres con contrato temporal (68% ellas y 32% los hombres), por sustituciones por bajas médicas o vacaciones en puestos de cuidados históricamente feminizados (limpieza, educadora infantil, trabajadora familiar). Las bajas médicas de corta duración en puestos masculinizados no se cubren. En Policía Municipal no existe la figura de interinidad.
 - Equilibrio en contratos indefinidos (55% mujeres y 45% hombres).
 - En el análisis intersexo, 71% de las mujeres tienen contrato temporal y el 28% indefinido. Entre hombres, 60% temporal y 40% indefinido
- Tipo de jornada: Por tipo de jornada, más jornadas parciales entre mujeres –todas las de contratos indefinidos y el 80% de los contratos temporales-.
 - Las jornadas parciales se ubican mayormente en puestos feminizados, como limpieza, educadora infantil y trabajadora familiar.
- Por tipo de convenio:
 - En la composición de la plantilla conviven tres modalidades de convenio de contratación: personal laboral –más del 70% del total-, personal funcionariado –ambos perfiles comparten Acuerdo-Convenio- y personal de Policía Municipal (también funcionariado, regulado por el anexo al acuerdo de condiciones de empleo).
 - Dentro del personal laboral se contabilizan 4 personas con contrato administrativo, todas mujeres, en puestos feminizados (trabajadora social y familiar y educadora social).
 - La segregación por sexo es diferente según tipo de convenio: feminizada en personal laboral y funcionariado con Convenio-Acuerdo, en tanto, altamente masculinizada en Policía Municipal.
- Comparativa con Admin. Navarra: Comparando los datos por tipo de contrato y sexo en la Administración Pública Navarra frente a los datos del Ayuntamiento, se observa mayor equilibrio entre sexos en Villava en los contratos fijos, aunque es similar la tendencia en temporalidad, con mayor presencia de mujeres.

Conclusiones

Indicadores Brechas de género

■ **Contratación:**

- Los criterios para la contratación son los establecidos por ley, mediante pruebas objetivas.
- La selección y contratación se gestiona desde el área de Recursos Humanos, cuyo responsable tiene formación en igualdad.
- Las convocatorias de plazas fijas se publican en el BON.
- La contratación de personal temporal se realiza a partir de la elaboración de listas de aspirantes a la contratación temporal.
- En los últimos años ha habido 19 convocatorias, la mayoría para listas de sustituciones y dos por oposición (Policía Municipal).
- Tanto en las personas solicitantes como en las aprobadas se observa mayor presencia de mujeres en puestos históricamente feminizados (limpieza, Aux. biblioteca, OAC) y de hombres en puestos masculinizados (Servicios Múltiples, PM, Conserje).
- En algunos puestos habitualmente masculinizados se presentan tanto mujeres como hombres (barrendero/a, oficial/a jardinería), puestos en nivel C.
- Las convocatorias a puestos fijos y listas de personas aspirantes se redactan en lenguaje inclusivo y no sexista, aunque se observan algunos puntos a revisar para mejorar y homogeneizar la redacción.

Conclusiones

Indicadores Brechas de género

- Ingresos en el último año: 173 contratos temporales, el 74% mujeres, mayormente en puestos feminizados (educadora infantil, trabajadora familiar, limpieza de edificios).
 - Mayormente, son contratos de interinidad, para sustituir bajas médicas del personal o por vacaciones, algunos son por vacantes generadas por procesos de promoción interna.
- Ceses en el último año: 149 en total, 77% mujeres, asociados a las contrataciones temporales.
 - En la mayoría de los casos son contratos de días o semanas. En menor medida, de larga duración en el año en curso.
 - En promedio, 23 días por contrato entre mujeres y 38 días entre hombres.
- Procesos de promoción:
 - Desde 2018, se fomenta la promoción interna de puestos del nivel E (limpieza, feminizado) para cubrir vacantes en puestos de la categoría siguiente superior (D, conserje).
 - También se realiza por promoción interna el cambio de puestos con jornada parcial (habitualmente feminizados, como limpieza o atención domiciliaria) a otros puestos con jornada completa.
 - En estos casos, se valora antigüedad y formación complementaria.
 - Se realizaron 7 procesos entre 2018 y 2022:
 - Cinco mujeres: de Limpieza a conserje de instalaciones (cambio de nivel), ampliación de jornada en puestos de limpieza y cambio de funciones de trabajadora social a Coordinadora.
 - Dos hombres: de Agente a Cabo de policía-.

Conclusiones

Formación

- **Formación general de la plantilla:**
 - La entidad elabora anualmente un plan de formación a partir de las necesidades identificadas por las personas responsables de los servicios y teniendo en cuenta también los proyectos y los problemas identificados.
 - En 2021, tres cursos. Mayormente realizados por mujeres. Incidencia de pandemia en la cantidad de cursos organizados.
 - En 2022, siete cursos organizados desde la entidad (prevención de riesgos, habilidades sociales y capacitación relacionada con el puesto) . Mayoría mujeres, excepto un curso en el que participan sólo hombres (Policía Municipal).
 - La formación se realiza mayoritariamente en horario laboral. En caso de asistencia a cursos fuera de la jornada laboral, la compensación está regulada en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento.
 - Además, la plantilla participa en acciones organizadas por entidades externas.
 - En 2021, 37 acciones y participan 55 personas trabajadoras -16 mujeres y 39 hombres-).
 - Se observa mayor participación de mujeres en formación interna, promovida por la entidad, y de hombres en formación ofrecida por entidades externas.

Conclusiones

Formación

- **Formación en igualdad:**
- Entre 2021 y 2023, personal del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia, ha participado en distintas formaciones –organizadas por su Área de Igualdad u ofrecidas por otras entidades-.
 - Formación previa a la elaboración del III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (30 mujeres y 21 hombres)
 - Formación en violencia hacia las mujeres, específica para agentes de policía (15 hombres) y básica para personal técnico (trabajadoras del servicio de atención domiciliaria, 9 mujeres).
 - Formación en torno al Pacto de los Cuidados firmado con INAI para personal técnico y político (13 mujeres y 6 hombres).
- En 2015 el Área de Igualdad organizó una formación voluntaria para personal administrativo (2 horas) relacionada con la implementación de la ordenanza municipal sobre lenguaje no sexista. No hay datos de personas participantes por sexo.
 - En aquel momento se repartió un documento con recomendaciones de “USO IGUALITARIO DE LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”.
- Desde 2016, el personal docente y no docente de la Escuela Infantil Amalur –casi en su totalidad compuesto por mujeres- ha recibido formaciones del programa de co-educación Skolae, de Gobierno de Navarra. La mayor parte de las horas de formación se concentran en el curso 2017-2018.

Conclusiones - Igualdad en la organización

Percepciones en plantilla y puestos de responsabilidad

- En general, se percibe que en la entidad hay igualdad entre mujeres y hombres, compromiso con la igualdad y que este es un valor compatible con su filosofía, tanto en plantilla como en puestos de responsabilidad.
- Hay acuerdo con la puesta en marcha de un Plan interno de igualdad entre mujeres y hombres y el 60% de quienes responden dicen haber sido informadas al respecto de su inicio.
 - Uso del lenguaje inclusivo, coeducación, sensibilización y formación (básica, nuevas masculinidades, micromachismos, igualdad de oportunidades laborales) son los temas que más se han mencionado en espontáneo para incorporar en futuras medidas del Plan.
- Los procesos de selección y contratación se perciben como igualitarios, aunque hay mayor discrepancia o desconocimiento sobre el sistema de promoción interna, las posibilidades de progreso en la entidad o el acceso de mujeres a puestos directivos.
- La mayor parte de los puestos de responsabilidad considera necesaria la implementación del plan de igualdad y cree que aportará valor a la entidad, aunque se observa mayor desconocimiento en cuanto a la disposición de la dirección del Ayuntamiento a impulsarlo.
- En general, tanto en plantilla como en puestos de responsabilidad, se observa desconocimiento sobre las acciones o políticas de igualdad de la entidad.

Conclusiones

Condiciones laborales

- **Horario laboral:** El horario ordinario de jornada es de 7:30 a 15 horas. Algunos servicios tienen horarios distintos.
 - Jornada flexible: el acuerdo establece la posibilidad de solicitar entrada diaria con hasta una hora de atraso o adelanto para contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - En Oficinas se dispone de la medida de forma individual, en tanto en algunos servicios -Escuela Infantil, Obras, Deportes, Servicios Sociales- se gestiona individualmente.
 - No hay registro sistematizado del dato, pero se calcula que se han acogido a esta medida entre 6 y 8 personas en 2021.

Conclusiones

Conciliación y Corresponsabilidad

Medidas de Conciliación:

- Las medidas de conciliación implantadas en el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia son las contempladas en la normativa de aplicación: licencias, permisos, excedencias. Se informan a través del Convenio colectivo, al que tiene acceso toda la plantilla.
- Durante 2021, en total, 2 mujeres solicitan excedencia por cuidado de menores y 12 personas tienen jornada reducida por distintos motivos.
 - Diez de ellas solicitan reducción por cuidado de menores: 7 mujeres y 3 hombres.
 - Otra reducción de jornada es por cuidado de familiar (mujer) y otra por cuidado de familiar con discapacidad (hombre).
- El teletrabajo se incorporó como medida en el contexto de la pandemia. Se está definiendo cómo se reglamentará a partir de ahora.

Percepciones en plantilla:

- En general, se percibe que el Ayuntamiento favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, aunque una quinta parte de hombres y mujeres desconoce si se favorece el uso de medidas de conciliación por igual.
- Un 32% de las mujeres y un 18% hombres que responden la encuesta desconoce si el acogerse a medidas temporales de conciliación (como excedencias, permisos) tiene impacto en las oportunidades de desarrollo profesional.

Conclusiones

Política Retributiva

Composición Salarial:

- Salario Base + Complementos. Los complementos se designan en función del puesto o categoría del convenio-acuerdo o del anexo al acuerdo sobre condiciones de empleo en el caso de Policía Municipal.
 - El Complemento de Puesto (CPT) recoge varios conceptos: resultado de la VPT, complementos de equiparación de puestos pendientes de reencuadramiento, incrementos acordados en convenio colectivo y otros complementos.
 - En general, el % de CPT está por encima del máximo establecido en la VPT, salvo en puestos de subnivel C1, todos ocupados por mujeres.
- El Ayuntamiento tiene realizada una Valoración de Puestos de Trabajo (2002, con revisiones en 2007, 2014 y 2021) para personal laboral y de funcionariado, acorde con la normativa vigente, que permita analizar la concordancia entre el valor del puesto y el reparto de los complementos.
 - En 2021 realiza una revisión y actualización del sistema de valoración de puestos, para puestos de nueva creación y revisión de otros a solicitud de las personas trabajadoras, por cambio de funciones y responsabilidades. Las medidas correctoras surgidas de la revisión han sido incorporadas en la entidad en 2022, con efecto retroactivo a 2021, pero no están incluidas en el análisis salarial del presente informe.
- El personal de Policía Municipal se rige por una Ley específica (LEY FORAL 23/2018, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA). En 2019 se realizó un estudio de valoración específico y se les retribuye conforme al mismo. Sus puestos se analizan por separado del resto de personal.
- Las Descripciones de Puestos facilitadas requieren revisión y ajuste en materia de lenguaje no sexista.
- La mayoría de los hombres y un 68% de las mujeres cree que el sistema de retribución del Ayuntamiento se establece desde criterios de igualdad entre los sexos, en consonancia con el espíritu del Acuerdo-Convenio.

Conclusiones

Auditoría Retributiva

Aspectos del análisis retributivo:

- El análisis salarial se realiza con datos de plantilla 2021 y la agrupación de VPT 2014 –sin los ajustes de la revisión VPT 2021-. Se analizan los salarios efectivos y equiparados.
- Para la realización de la auditoría retributiva se han agrupado los puestos a partir de los niveles del acuerdo-convenio y según la valoración de puestos resultante en el análisis VPT 2014.
 - Por decisión del Ayuntamiento, el nivel E no tiene subniveles, con el objetivo de revalorizar los puestos de más bajo nivel.
- Se analizaron las brechas en medias y medianas expresadas en porcentaje para el total entidad y para las agrupaciones por valor de puestos de trabajo en los que hay presencia de los dos sexos, en base a la última situación contractual, exceptuando casos de cobro de prestaciones de la Seguridad Social (no consideradas parte del salario).
- De acuerdo a las VPT provistas, se conforman 16 Escalas -13 para subniveles de personal laboral y funcionariado y 3 para personal de Policía Municipal- y se analizan las brechas resultantes entre las medias y medianas efectivas y equiparadas en las agrupaciones con personas de ambos sexos (9 en total).
- En el año 2021 se dan situaciones que afectan a la plantilla y al análisis retributivo, como refuerzos por pandemia (puestos feminizados), contratos de ampliación, jubilaciones y reducciones de jornada (mayoría mujeres).

Conclusiones

Auditoría Retributiva

Brechas salariales detectadas - Salarios Efectivos:

- Total Entidad: Brecha a favor de los hombres por mayor presencia de contratos anuales y por diferencia en cobro de complementos (PM, Dirección, Nocturnidad, Festivos, Incompatibilidad y Prolongación de jornada).
- En el análisis por agrupaciones de puestos de igual valor, se observan brechas a favor del salario medio de los hombres en tres grupos, principalmente por diferencias en el tiempo trabajado en el año y por el cobro de complementos en puestos ocupados por hombres:
 - Escala 01 (subnivel A1): Diferencia en salario base por tiempo trabajado en el año (contrato anual del hombre vs menos de un mes en la mujer). En complementos, el puesto ocupado por el hombre cobra plus de Dirección.
 - Escala 05 (subnivel B2) : Compara contrato anual del puesto ocupado por el hombre con contrato a jornada reducida y de menor tiempo en el año en el puesto ocupado por la mujer. Además, el puesto ocupado por el hombre cobra complemento de Prolongación de jornada.
 - Escala 09 (subnivel C3): Compara 8 puestos de servicios múltiples ocupados por hombres vs puesto de monitor/a de deportes ocupado por mujer, con contratos de distinta duración a lo largo del año. En complementos, diferencia porque el puesto ocupado por la mujer no cobra Complemento de Riesgo ni horas extra.

Conclusiones

Auditoría Retributiva

Brechas salariales detectadas - Salarios Equiparados:

- Total Entidad: Se ajustan las brechas, aunque se mantiene en dato superior al 25% a favor de los hombres en total salario, por el peso de los complementos salariales que cobran más hombres que mujeres de acuerdo a los puestos que ocupan (PM, Jefatura, Festivos, Nocturnidad y Horas extra).
- En las agrupaciones de puestos de igual valor, la equiparación corrige brechas en la mayoría de los grupos, excepto en las escalas superiores con personas de ambos sexos, principalmente por el reparto de complementos salariales:
 - Escala 01 (subnivel A1): Se ajusta la brecha en salario base, pero se mantiene en complementos salariales (plus de Dirección en el puesto ocupado por el hombre).
 - Escala 04 (subnivel B1): Todos puestos de Servicio Social de Base. Salario base a favor de los puestos ocupados por mujeres, aunque el salario total del hombre mejora por los complementos de Grado y Antigüedad.
 - Escala 05 (subnivel B2): Se equipara el salario base, pero se mantiene brecha a favor de los puestos ocupados por hombres por el peso de los complementos de Grado, Antigüedad y Prolongación de jornada.
- Pendiente revisión de brechas a partir de las modificaciones incorporadas con la revisión de la VPT en 2021, con datos salariales de 2022 o 2023, para valorar la posible corrección de las brechas mencionadas. A partir de dichos resultados, se evaluará la necesidad de nuevas medidas de ajuste en distribución de complementos salariales.

Conclusiones

Riesgos laborales

Indicadores de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- El Ayuntamiento de Villava-Atarrabia cuenta con un “Procedimiento de intervención por acoso en el entorno laboral” (2018) de aplicación para trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios, independientemente del tipo de relación laboral.
 - En sus definiciones, se incluye el concepto de “acoso sexual”, aunque indica que no es objeto de dicho procedimiento
 - El Área de Igualdad tiene previsto elaborar un procedimiento específico diferenciado para casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- En la encuesta a la plantilla aparece un alto desconocimiento sobre la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo – mayormente indican que el Ayuntamiento no ha informado al respecto o bien, no saben-.
- La mitad de los puestos de responsabilidad no sabe si existe un protocolo a utilizar en casos de acoso sexual o por razón de sexo y un 11% cree que no existe
- En el Ayuntamiento no consta ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.
- Sin embargo, en la encuesta a plantilla se reflejan situaciones que requieren atención:
 - Menciones a casos de acoso sexual y por razón de sexo, principalmente entre mujeres –en 1º persona y más hacia otras personas de la entidad-. Han sido situaciones generadas por personas de jerarquía superior o personas usuarias.
 - Menciones puntuales a situaciones de discriminación por razón de sexo
 - Mayor percepción entre hombres de existencia de chistes y comentarios machistas en la entidad.

Conclusiones generales

Hacia la redacción del Plan de Igualdad

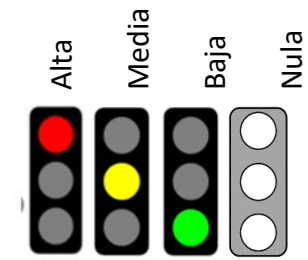
- Plantilla total equilibrada entre mujeres y hombres.
 - Por convenio/ acuerdo: Personal laboral y funcionario con mayor presencia de mujeres. Personal de Policía Municipal, altamente masculinizado.
- Segregación vertical: Puestos estratégicos masculinizados. Tácticos, feminizados (¿techo de cristal?).
- Segregación horizontal por áreas y puestos:
 - Masculinizadas: Policía Municipal y Obras y Servicios
 - Feminizadas: Colegios, Escuela Infantil, Limpieza de edificios municipales y Servicio Social de Base
- En procesos y procedimientos:
 - La neutralidad de los procesos administrativos no es garantía suficiente de igualdad de acceso y oportunidades. Existen en la sociedad actual condicionantes que afectan de modo distinto a mujeres y hombres en el acceso al empleo y el desarrollo de la carrera profesional, pudiendo producirse discriminaciones indirectas por razón de sexo*.
 - Algunos de estos factores están presentes en la entidad: jornadas parciales o contratos temporales y el acogimiento a medidas de conciliación, mayoritariamente entre mujeres; ausencia de mujeres en puestos estratégicos.
 - Desde el área de RRHH se vienen realizando acciones de formación y promoción dirigidas mayoritariamente a puestos feminizados.
 - En general, se requiere una revisión con perspectiva de género de los procesos y procedimientos (selección, promoción, formación, contrataciones externas) para diseñar acciones que fomenten y garanticen la transversalización de la igualdad en la entidad, tal como lo indica su III Plan de Igualdad, en su ámbito de intervención de Gobernanza local y transversalidad de género.
 - La plantilla, en general, y el personal técnico con responsabilidad, en particular, requieren formación en igualdad para incorporar la perspectiva de género en los procesos y la actividad diaria.

Conclusiones generales

Hacia la redacción del Plan de Igualdad

- En materia de conciliación y corresponsabilidad:
 - Desigual acogimiento entre mujeres y hombres a las medidas conciliación. Mayor entre mujeres
 - Necesidad de profundizar la sistematización de recogida de información respecto a necesidades de cuidados y conciliación (menores, personas mayores con dependencia, personas con discapacidad) para diseñar acciones acordes.
- En materia retributiva:
 - Con los datos provistos, se observan brechas salariales de género en algunas agrupaciones por valor de puesto de trabajo y en total entidad. En 2022 se aplicaron las correcciones previstas en la revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo (no evaluadas en este diagnóstico). En futuros análisis salariales podrá revisarse su efecto en las brechas.
 - Realizar anualmente el Registro retributivo conforme a la normativa vigente.
- En la cultura organizacional:
 - Percepciones positivas en la plantilla sobre la igualdad en la entidad y buena acogida al Plan de Igualdad interno, sin embargo, desconocimiento sobre qué se hace y cómo –tanto en plantilla como en personal con responsabilidad-.
 - Se requiere aplicar la perspectiva de género a procesos de comunicación interna y garantizar el alcance de todas las personas trabajadoras (formatos, canales, plan de acogida) .
- Riesgos laborales:
 - Menciones a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y a presencia de comentarios y chistes machistas, en una entidad que no cuenta con protocolo específico de actuación en la materia.
 - Pendiente redacción de protocolo específico y formación a la plantilla en la materia.

Brechas de género – Resumen



Acceso al empleo	Salida del empleo	Puestos de responsabilidad	Contratación	Conciliación responsable	Política retributiva	Riesgos psicosociales	Cultura organizacional
------------------	-------------------	----------------------------	--------------	--------------------------	----------------------	-----------------------	------------------------



- Según normativa pública y criterios establecidos.
- Segregación horizontal por áreas y puestos.
- Necesidad de revisar procedimientos y recogida de información para valorar posibles discriminaciones indirectas hacia las mujeres

- 77% ceses 2021 en puestos feminizados (74% contratos temporales).

- Nivel Estratégico masculinizado
- Se requiere una revisión de procesos de promoción para medir sus efectos desde un enfoque de género.

- Contratos temporales y parciales concentrados en puestos feminizados.

- Desigual acogimiento entre mujeres y hombres a medidas conciliación. Mayor entre mujeres
- Necesidad de crear un plan de corresponsabilidad que permita la recogida de datos de necesidades de cuidado y una reflexión sobre el impacto que las medidas tienen en la trayectoria laboral de mujeres y hombres.

- Pendiente revisión de impacto de las correcciones aplicadas según VPT 2021.
- Brechas salariales en algunas agrupaciones por complementos asociados a puestos masculinizados.

- Indicadores de casos de acoso sexual y por razón de sexo (en 1ª persona y hacia otras)
- Percepción de existencia de chistes y comentarios machistas, necesidad de sensibilización.
- Necesidad de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo y formación a plantilla en la materia.

- Percepción positiva en la plantilla sobre la igualdad en la entidad y amplio acuerdo con necesidad del Plan.
- Necesidades percibidas: formación, sensibilización, medidas en relación a cuidados.
- Transversalizar la igualdad y mejorar la comunicación.
- Formar a responsables de área en herramientas que sitúen estratégicamente la perspectiva de género en su ámbito.

5. Ejes, Áreas, Objetivos, Medidas y Cronograma del I Plan de Igualdad

Estructura por ejes

- El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes 3 ejes:

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos del I Plan de Igualdad

EJE	ÁREA	OBJETIVOS
ESTRATEGIA	ÁREA 1 POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	OE 1.1. Asegurar la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la cultura organizacional.
	ÁREA 2 COMUNICACIÓN INTERNA	OE 2.1. Contar con una estrategia de comunicación que facilite el conocimiento y valoración del Plan de Igualdad por parte de la plantilla así como de las políticas y acciones que el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia lleva a cabo para su desarrollo

Objetivos del I Plan de Igualdad

EJE	ÁREA	OBJETIVOS
PERSONAS	<p>ÁREA 3 ACCESO Y PROVISIÓN DE PERSONAL</p>	<p>OE 3.1. Incorporar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de la entidad para garantizar el acceso y provisión del personal con perspectiva de género.</p> <p>OE 3.2. Aplicar un enfoque de género en la política de acceso y provisión de forma integral en todos sus procesos y por todas las personas participantes.</p>
	<p>ÁREA 4 FORMACIÓN</p>	<p>OE 4.1. Realizar una formación continua en igualdad entre mujeres y hombres aplicada a los diferentes equipos y ámbitos de trabajo.</p>
	<p>ÁREA 5 DESARROLLO PROFESIONAL</p>	<p>OE 5.1. Conocer, revisar y analizar las condiciones laborales y el recorrido profesional de toda la plantilla, en específico el de las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia, para concretar y modificar las posibles brechas de género existentes en el desarrollo laboral.</p>
	<p>ÁREA 6 POLÍTICA RETRIBUTIVA</p>	<p>OE 6.1. Profundizar en el estudio de la brecha salarial y favorecer su corrección.</p>
	<p>ÁREA 7 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>OE 7.1. Realizar un análisis de la situación actual en materia de corresponsabilidad y conciliación de las personas trabajadoras para poder así promover las medidas convenientes a las necesidades de la plantilla.</p> <p>OE 7.2. Fomentar una conciliación corresponsable entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.</p>
	<p>ÁREA 8 SALUD LABORAL</p>	<p>OE 8.1. Favorecer un clima de trabajo libre de actitudes sexistas y de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>OE 8.2. Impulsar una prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.</p>

Objetivos del I Plan de Igualdad

EJE	ÁREA	OBJETIVO
ENTORNO	ÁREA 9 Comunicación externa	OE 9.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la política de comunicación externa del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

Estructura por ejes

- A continuación, se incluyen los objetivos, medidas y calendarización correspondientes al Eje Estrategia

Estrategia

Personas

Entorno

Política y cultura organizacional

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 1.1. Asegurar la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la cultura organizacional.

- **Medida 1.** Mantenimiento del Servicio Municipal de Igualdad, con personal técnico especializado a jornada completa y con partida presupuestaria anual propia, dependiendo orgánicamente de Alcaldía para facilitar la transversalidad.

2024-2026

- **Medida 2.** Revisión y actualización de Dossier con información en materia de igualdad para las nuevas incorporaciones de personas políticas.

2027

- **Medida 3.** Formación recomendada en materia de igualdad a la nueva corporación municipal al inicio de la legislatura (como contempla el Itinerario formativo para la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas de las EELL de Navarra, elaborado por la Red de Técnicas de Igualdad y presentado a FNMC 2021-2023) .

2024-2026

- **Medida 4.** Adquisición de compromiso por parte de los grupos políticos para alcanzar el 50% de hombres y mujeres-en todas las Comisiones Políticas (en la anterior legislatura se encontraban masculinizadas Cultura, Deportes, Organización y Funcionamiento, Urbanismo, Cuentas y Fiestas).

2024

Política y cultura organizacional

- Estrategia
- Personas
- Entorno

Objetivos

OE 1.1. Asegurar la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la cultura organizacional

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida 5. Recuperación del órgano técnico Comité de Gestión Interna (CGI), integrado por Responsables de Área, para abordar diversas materias, entre ellas la igualdad de género. 	2024
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida 6. Incorporación en el Manual de Acogida en el Ayuntamiento de Atarrabia-Villava del Dossier revisado (Medida 2) en materia de igualdad. Difusión a todas las personas que trabajan actualmente en el Ayuntamiento. 	2024
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida 7. Información a la plantilla para que sus posibles aportaciones, necesidades y demandas internas en materia de igualdad de género sean canalizadas a través del Servicio Municipal de Igualdad. 	2024
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida 8. Análisis desde un enfoque de género de los centros de trabajo del Ayuntamiento y de todos sus espacios (Casa Consistorial, Casa Cultura, Nave Obras, Escuela Infantil, Colegios Públicos, Martiket, Policía, Servicios Sociales) y elaboración de informe con propuestas de mejora. 	2027
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medida 9. Realización de una campaña de sensibilización interna dirigida a todas las personas que conforman el Ayuntamiento (nivel político, estratégico y otras personas empleadas) sobre la importancia de incorporar la ética de los cuidados en la cultura organizacional. 	2024-2026

Comunicación interna

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 2.1. Contar con una estrategia de comunicación que facilite el conocimiento y valoración del Plan Interno de Igualdad por parte de la plantilla así como de las políticas y acciones que el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia lleva a cabo para su desarrollo.

- **Medida 10.** Difusión del I Plan Interno de Igualdad de mujeres y hombres a través de un flyer en el que se incluyan los compromisos adquiridos por parte de la entidad local en esta materia, así como información periódica sobre su implementación.

2024-2026

Estructura por ejes

- A continuación, se incluyen los objetivos, medidas y calendarización correspondientes al Eje Personas

Estrategia

Personas

Entorno

Acceso y provisión

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 3.1. Incorporar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de la entidad para garantizar el acceso y provisión del personal con perspectiva de género.

- **Medida 11.** Realización del cambio de denominación de los puestos masculinizados y feminizados de la plantilla orgánica de la entidad local para incorporar un lenguaje no sexista: jefe de policía, encargado, jardinero (masculinizados); directora, educadora, cocinera escuela infantil, trabajadora familiar, oficial administrativa, auxiliar administrativa, monitora deportiva, monitora de tajo, trabajadora social (feminizados).

2025

- **Medida 12.** Incorporación de forma integral del lenguaje no sexista en el Anexo al Convenio del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia aplicable al Servicio de Policía Municipal.

2025

- **Medida 13.** Revisión del uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo, tanto en las convocatorias de puestos fijos como en las convocatorias para contar con listas de empleo municipales.

2025

Acceso y provisión

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 3.2. Aplicar un enfoque de género en la política de acceso y provisión de forma integral en todos sus procesos y por todas las personas participantes.

▪ **Medida 14.** Realización de un programa de sesiones de trabajo formativas con el área de RRHH y otras áreas / personas implicadas, sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas (contratación, formación, promoción, clasificación profesional y retribución).

2025

▪ **Medida 15.** Establecimiento de un compromiso explícito por parte de la Dirección del Ayuntamiento para reequilibrar los puestos que en la actualidad están masculinizados.

2025

▪ **Medida 16.** Adquisición de compromiso municipal para procurar el 50% de hombres y mujeres en los Tribunales de contratación de personal (habitualmente masculinizado).

2025

Acceso y provisión

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 3.2. Aplicar un enfoque de género en la política de acceso y provisión de forma integral en todos sus procesos y por todas las personas participantes.

- Medida 17.** Elaboración e incorporación de contenidos de igualdad (en la actualidad solo se incluyen las leyes forales de igualdad y violencia) en todos los temarios de las pruebas de acceso a empleo público, con carácter específico para cada uno de los niveles de la administración (A, B, C, D y E).
- Medida 18.** Revisión desde la perspectiva de género de los procesos de selección del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia en los que se han presentado un número significativo de mujeres y ninguna de ellas ha aprobado (conserje casa cultura 15H / 8M presentadas; 7H / 0M aprobadas); (agente policía municipal 40H / 10M presentadas; 10H / 0M aprobadas) (agente policía municipal 50H / 12M presentadas; 3H / 0M aprobadas)
- Medida 19.** Adquisición de compromiso para alcanzar un 50% de hombres y mujeres en el Área de Policía Municipal (en 2021, 22 hombres / 2 mujeres, en 2023 ninguna).

2025

2025

2025

Acceso y provisión

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 3.2. Aplicar un enfoque de género en la política de acceso y provisión de forma integral en todos sus procesos y por todas las personas participantes.

- **Medida 20.** Establecimiento de un plan de actuación para la búsqueda activa de mujeres en los puestos masculinizados para futuras vacantes-siempre-que sea posible su aplicación por normativa (especialmente para el Área de Obras y Servicios). Se realizará un trabajo con el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y con centros de formación profesional.

2025

- **Medida 21.** Establecimiento de la acción positiva para cubrir las futuras vacantes de los siguientes puestos de trabajo actualmente masculinizados, siempre-que sea posible su aplicación por normativa: agente, cabo, oficial de mantenimiento, oficial, empleado de servicios múltiples, oficial de jardinería, barrendero, conductor de limpieza viaria.

2024-2026

- **Medida 22.** Establecimiento de la acción positiva para cubrir las futuras vacantes de los puestos de trabajo de nivel estratégico (Nivel A) actualmente con una presencia del 14% mujeres -en Intervención- siempre-que sea posible su aplicación por normativa.

2024-2026

Condiciones laborales

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 5.1. Conocer, revisar y analizar las condiciones laborales y el recorrido profesional de toda la plantilla, en específico el de las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia, para concretar y modificar las posibles brechas de género existentes en el desarrollo laboral.

- **Medida 23.** Revisión e informe anual sobre la temporalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia desagregada por género, para su reducción, en la medida de lo posible.

2024-2026

- **Medida 24.** Realización de un seguimiento con perspectiva de género de la contratación de personal temporal que accede al Ayuntamiento a través del procedimiento de listas de sustitución.

2024-2026

- **Medida 25.** Revisión e Informe anual (continuidad) de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia que se encuentran con jornada parcial para un posible cambio a jornada completa, tal y como se viene realizando en los últimos años (ej. en limpieza y en atención a domicilio)

2024-2026

Clasificación profesional

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 5.1. Conocer, revisar y analizar las condiciones laborales y el recorrido profesional de toda la plantilla, en específico el de las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia, para concretar y modificar las posibles brechas de género existentes en el desarrollo laboral.

- **Medida 26.** Ajuste y revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) para la inclusión de un lenguaje no sexista y perspectiva de género, tanto en su nomenclatura como en la descripción de funciones y requerimientos.

2025

- **Medida 27.** Revisión y actualización la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) con perspectiva de género como paso previo a la elaboración de sucesivos diagnósticos y planes de igualdad o bien, motivada por la existencia de puestos nuevos, puestos con modificación de funciones y responsabilidades, por acuerdo entre RRHH y RLT's o por solicitud de personas trabajadoras, siempre en el marco de la Mesa Negociadora (última revisión: 2021).

2027

Formación

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 4.1. Realizar una formación continua en igualdad entre mujeres y hombres aplicada a los diferentes equipos y ámbitos de trabajo y revisar la actual política de formación desde una perspectiva de género

- **Medida 28.** Realización de una valoración técnica sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de la plantilla y diseño de un Itinerario formativo obligatorio en materia de igualdad para cada una de las personas y para los próximos 4 años.

2025

- **Medida 29.** Realización de un análisis de género y propuestas de mejora sobre la diferencia actual en la asistencia a formación interna (dentro del ayuntamiento y en horario laboral) y externa (realizada por entidades externas, fuera del Ayuntamiento).

2025

Desarrollo profesional

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 5.1. Conocer, revisar y analizar las condiciones laborales y el recorrido profesional de toda la plantilla, en específico el de las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia, para concretar y modificar las posibles brechas de género existentes en el desarrollo laboral.

- **Medida 30.** Recopilación de los datos “edad” y “nivel de estudios” de toda la plantilla para mejorar la gestión del personal y su desarrollo profesional.

2025

- **Medida 31.** Identificación de las personas que cuentan con una formación superior a la exigida en el puesto (sobrecualificación) a los solos efectos de su conocimiento y para tenerlo en cuenta en futuros procesos de desarrollo profesional.

2025

- **Medida 32.** Revisión e Informe anual (continuidad) con perspectiva de género de la clasificación profesional de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia que se encuentran en el Nivel E para una posible movilidad al Nivel D, tal y como se viene realizando en los últimos años.

2024-2026

Política retributiva

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 6.1. Profundizar en el estudio de la brecha salarial y favorecer su corrección

- **Medida 33.** Redacción de un documento sobre la política retributiva de la entidad local, accesible a la plantilla y que defina de una forma clara, objetiva y neutra los conceptos retributivos y complementos salariales que aplica a sus nóminas de acuerdo con la normativa.

2025

- **Medida 34.** En cumplimiento de la normativa vigente, elaboración del registro retributivo anual (en el primer trimestre de cada año), con análisis y justificación de posibles brechas salariales detectadas y propuesta de medidas de corrección, en su caso.

2024-2026

Cuidados y Corresponsabilidad

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 7.1. Realizar un análisis de la situación actual en materia de corresponsabilidad y conciliación de las personas trabajadoras para poder así promover las medidas convenientes a las necesidades de la plantilla.

- **Medida 35.** Elaboración de un registro (herramienta Excel) con las medidas a las que se acogen las personas trabajadoras (jornada flexible, reducciones, excedencias, otros permisos remunerados, no remunerados, etc.) con la finalidad de conocer la actual utilización y detectar posibles mejoras.

2025

- **Medida 36.** Recopilación de información y análisis de las actuales necesidades de conciliación de la plantilla (nº y tipo de responsabilidad: menores, mayores, otras dependencias) para poder ofrecer medidas que den respuesta a las mismas.

2025

Cuidados y Corresponsabilidad

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 7.2. Fomentar una conciliación corresponsable entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

- **Medida 37.** Ampliación de la actual flexibilidad horaria de entrada y salida en puestos que no sean de atención a público, de tal forma que la entrada pueda realizarse hasta las 9.30h (y no a las 8.30h como ocurre en la actualidad)

2026

- **Medida 38.** Reflexión sobre la modalidad de teletrabajo y su potencial de aplicación en la entidad y, en su caso, elaboración de un procedimiento en el que se regule el teletrabajo voluntario y que pueda aplicarse para necesidades de cuidado sin limitarse a un número de días semanales (ej.: 1 día) ni a determinados días de la semana (ej.. viernes).

2027

Salud laboral

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 8.1. Favorecer un clima de trabajo libre de actitudes sexistas y de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Medida 39.** Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo para el Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

2024

- **Medida 40.** Realización de una acción de sensibilización y formación a toda la plantilla partiendo del nuevo Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo (2 horas).

2024

- **Medida 41.** Información periódica y accesible a partir de materiales (tipo flyer) para toda la plantilla respecto al Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

2024

- **Medida 42.** Realización de un programa de sesiones periódicas (2 horas, una vez al mes) con las trabajadoras familiares “Cómo abordar las violencias sexuales desde el propio grupo. Pautas de actuación” 6 horas

2026

Salud laboral

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 8.2. Impulsar una prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

- **Medida 43.** Adquisición de compromiso para alcanzar el 50% de hombres y mujeres en la Comisión Mixta de Salud Laboral (actualmente, 5 hombres / 1 mujer).

2026

- **Medida 44.** Formación en Prevención de Riesgos Laborales PRL con perspectiva de género a las personas responsables en la materia. (3 horas).

2026

- **Medida 45.** Elaboración de un procedimiento de actuación, ayuda y protección tras la comunicación de una trabajadora que es víctima de violencia de género, con el fin de cumplir la normativa, desarrollar y mejorar las condiciones laborales de las mujeres en esta situación.

2026

Estructura por ejes

- A continuación, se incluyen los objetivos, medidas y calendarización correspondientes al Eje Entorno

Estrategia

Personas

Entorno

Comunicación externa

Estrategia

Personas

Entorno

Objetivos

OE 9.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la política de comunicación externa del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

- **Medida 46.** Actualización de la Ordenanza Municipal de sobre Lenguaje no Sexista (Aprobada en 2010).

2025

- **Medida 47.** Actualización y difusión a la plantilla del documento de “Uso igualitario del lenguaje en la administración pública”

2024-2026

- **Medida 48.** Revisión del uso del lenguaje inclusivo no sexista en web, redes sociales y otros documentos estratégicos del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.

2024-2026

- **Medida 49.** Elaboración de documento con criterios para la asignación de los 5 puntos establecidos en la Ordenanza Municipal de Comunicación Inclusiva no sexista con relación a la redacción del proyecto (ej. 5 puntos si se incluye en su totalidad, 4 puntos si lo incluye en xx% proyecto, etc..)

2025

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS - EJE ESTRATEGIA			AÑOS			
POLÍTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 1. Mantenimiento del Servicio Municipal de Igualdad con personal técnico especializado a jornada completa, con presupuesto anual propio.	Alcaldía	Consolidación del Servicio Presupuesto (€)				
Medida 2. Revisión y actualización de Dossier con información en materia de igualdad para las nuevas incorporaciones de personas políticas.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Documento elaborado y difundido				
Medida 3. Formación recomendada en materia de igualdad a la nueva corporación municipal al inicio de la legislatura.	Alcaldía + Técnica de Igualdad	Número total de participantes, desagregado por sexo / N° horas impartidas / Evaluación de satisfacción por sexos				
Medida 4. Adquisición de compromiso por parte de los grupos políticos para alcanzar el 50% de hombres y mujeres en todas las Comisiones Políticas.	Alcaldía + Responsables de los grupos políticos	Documento firmado y difundido				
Medida 5. Recuperación del órgano técnico Comité de Gestión Interna (CGI), integrado por Responsables de Área, para abordar diversas materias, entre ellas la igualdad de género.	Alcaldía	CGI en funcionamiento				
Medida 6. Incorporación en el Manual de Acogida en el Ayuntamiento de Atarrabia-Villava del Dossier revisado (Medida 2) en materia de igualdad. Difusión a todas las personas que trabajan actualmente en el Ayuntamiento.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH + Alcaldía	Incorporación y difusión realizada				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS - EJE ESTRATEGIA			AÑOS			
POLÍTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 7. Información a la plantilla para que sus posibles aportaciones, necesidades y demandas internas en materia de igualdad de género sean canalizadas a través del Servicio Municipal de Igualdad.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Información enviada Nº y tipo de demandas recibidas desagregadas por sexo, puesto y nivel				
Medida 8. Análisis desde un enfoque de género de los centros de trabajo del Ayuntamiento y de todos sus espacios y elaboración de informe con propuestas de mejora.	Técnica de Igualdad	Análisis realizado				
Medida 9. Realización de una campaña de sensibilización interna dirigida a todas las personas que conforman el Ayuntamiento (nivel político, estratégico y otras personas empleadas) sobre la importancia de incorporar la ética de los cuidados en la cultura organizacional.	Técnica de Igualdad	Campaña realizada				
COMUNICACIÓN INTERNA	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 10. Difusión del I Plan Interno de Igualdad de mujeres y hombres a través de un <i>flyer</i> en el que se incluyan los compromisos adquiridos por parte de la entidad local en esta materia, así como información periódica sobre su implementación.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH + Alcaldía	Documento elaborado y difundido				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
ACCESO Y PROVISIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 11. Realización del cambio de denominación de los puestos masculinizados y feminizados de la plantilla orgánica de la entidad local para incorporar un lenguaje no sexista.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Cambios realizados				
Medida 12. Incorporación de forma integral del lenguaje no sexista en el Anexo al Convenio del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia aplicable al Servicio de Policía Municipal.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Incorporación realizada				
Medida 13. Revisión del uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo (puestos fijos y convocatorias para listas de aspirantes).	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Ofertas de empleo revisadas				
Medida 14. Realización de un programa de sesiones de trabajo formativas con el Director de RRHH y otras áreas / personas implicadas, sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Número total de participantes, desagregado por sexo / N° horas impartidas / Evaluación de satisfacción por sexos				
Medida 15. Establecimiento de un compromiso explícito por parte de la Dirección del Ayuntamiento para reequilibrar los puestos que en la actualidad están masculinizados.	Alcaldía	Documento firmado y difundido				
Medida 16. Adquisición de compromiso municipal para procurar el 50% de hombres y mujeres en los Tribunales de contratación de personal.	Alcaldía	Documento firmado y difundido				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
ACCESO Y PROVISIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 17. Elaboración e incorporación de contenidos de igualdad en todos los temarios de las pruebas de acceso a empleo público con carácter específico para cada uno de los niveles de la administración	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Elaboración e Incorporación realizada				
Medida 18. Revisión desde la perspectiva de género de los procesos de selección del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia en los que se han presentado un número significativo de mujeres y ninguna de ellas ha aprobado.	Director de RRHH	Procesos revisados				
Medida 19. Adquisición de compromiso para alcanzar un 50% de hombres y mujeres en el Área de Policía Municipal.	Alcaldía	Documento firmado y difundido				
Medida 20. Establecimiento de un plan de actuación para la búsqueda activa de mujeres en los puestos masculinizados.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Documento elaborado y puesta en marcha				
Medida 21. Establecimiento de la acción positiva para cubrir las futuras vacantes de puestos de trabajo actualmente masculinizados.	Alcaldía	Nº y tipo de acciones positivas aplicadas				
Medida 22. Establecimiento de la acción positiva para cubrir las futuras vacantes de los puestos de trabajo de nivel estratégico (Nivel A)	Alcaldía	Nº y tipo de acciones positivas aplicadas				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
CONDICIONES LABORALES	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 23. Revisión e informe anual sobre la temporalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia desagregada por género, para su reducción, en la medida de lo posible.	Director de RRHH	Informe anual realizado				
Medida 24. Realización de un seguimiento con perspectiva de género de la contratación de personal temporal que accede al Ayuntamiento a través del procedimiento de listas de sustitución.	Director de RRHH	Informe anual realizado				
Medida 25. Revisión e Informe anual de las personas trabajadoras que se encuentran con jornada parcial para un posible cambio a jornada completa.	Director de RRHH	Informe anual realizado				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
CONDICIONES LABORALES	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 26. Ajuste y revisión de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT's) para la inclusión de un lenguaje no sexista y perspectiva de género.	Director de RRHH	DPT's revisadas				
Medida 27. Revisión y actualización de la Valoración de Puestos de trabajo (VPT) con perspectiva de género (última revisión: 2021).	Director de RRHH	VPT revisada				
FORMACIÓN	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 28. Realización de una valoración técnica sobre el nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de la plantilla y diseño de un Itinerario formativo obligatorio para los próximos 4 años.	Técnica de Igualdad + Director de RRHH	Valoración realizada e itinerario diseñado				
Medida 29. Realización de un análisis de género y propuestas de mejora sobre la diferencia actual en la asistencia a formación interna y externa.	Director de RRHH	Análisis realizado				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
DESARROLLO PROFESIONAL	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 30. Recopilación de los datos "edad" y "nivel de estudios" de toda la plantilla para mejorar la gestión del personal y su desarrollo profesional.	Director de RRHH	Datos recopilados				
Medida 31. Identificación de las personas que cuentan con una formación superior a la exigida en el puesto (sobrecualificación) para tenerlo en cuenta en futuros procesos de desarrollo profesional.	Director de RRHH + Alcaldía	Identificación realizada				
Medida 32. Revisión e Informe anual (continuidad) con perspectiva de género de la clasificación profesional de las personas trabajadoras que se encuentran en el Nivel E para una posible movilidad al Nivel D.	Director de RRHH + Alcaldía	Informe anual realizado				
POLÍTICA RETRIBUTIVA	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 33. Redacción de un documento sobre la política retributiva de la entidad local, accesible a la plantilla y que defina de una forma clara, objetiva y neutra los conceptos retributivos y complementos salariales.	Director de RRHH	Documento elaborado y difundido				
Medida 34. Elaboración del registro retributivo anual, con análisis y justificación de posibles brechas salariales detectadas y propuesta de medidas de corrección.	Director de RRHH	Registro elaborado				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 35. Elaboración de un registro (herramienta Excel) con las medidas a las que se acogen las personas trabajadoras, con la finalidad de conocer la actual utilización y detectar posibles mejoras.	Director de RRHH	Registro elaborado				
Medida 36. Recopilación de información y análisis de las actuales necesidades de conciliación de la plantilla para poder ofrecer medidas que den respuesta a las mismas.	Técnica de Igualdad +Director de RRHH + Representación Sindical	Encuesta enviada a la plantilla Necesidades recogidas desagregadas por sexo Nº y tipo de nuevas medidas aprobadas				
Medida 37. Ampliación de la actual flexibilidad horaria de entrada y salida en puestos que no sean de atención al público, de tal forma que la entrada pueda realizarse hasta las 9.30h.	Director de RRHH	Información sobre la flexibilidad aplicada				
Medida 38. Reflexión sobre la modalidad de teletrabajo y su potencial de aplicación en la entidad y, en su caso, elaboración de un procedimiento en el que se regule el teletrabajo voluntario.	Director de RRHH	Informe elaborado Procedimiento elaborado.				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS

SALUD LABORAL	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 39. Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual y por razón de sexo.	Técnica de Igualdad + Responsable PRL + Comité de prevención de riesgos laborales + Representación Sindical	Protocolo elaborado y aprobado				
Medida 40. Realización de una acción de sensibilización y formación a toda la plantilla del nuevo Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Técnica de Igualdad + Responsable PRL + Comité de prevención de riesgos laborales	Número total de participantes, desagregado por sexo / N° horas impartidas / Evaluación de satisfacción por sexos				
Medida 41. Información periódica y accesible a partir de materiales (tipo flyer) para toda la plantilla respecto al Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.	Técnica de Igualdad + Responsable PRL + Comité de prevención de riesgos laborales	Documento elaborado y difundido				
Medida 42. Realización de un programa de sesiones periódicas con las trabajadoras familiares “Cómo abordar las violencias sexuales desde el propio grupo. Pautas de actuación”.	Técnica de Igualdad	Número total de participantes, desagregado por sexo / N° horas impartidas / Evaluación de satisfacción por sexos				
Medida 43. Adquisición de compromiso para alcanzar el 50% de hombres y mujeres en el Comité de prevención de riesgos laborales	Alcaldía	Documento firmado y difundido				
Medida 44. Formación en Prevención de Riesgos Laborales PRL con perspectiva de género a las personas responsables en la materia	Técnica de Igualdad + Responsable PRL + Comité de prevención de riesgos laborales	Número total de participantes, desagregado por sexo / N° horas impartidas / Evaluación de satisfacción por sexos				
Medida 45. Elaboración de un procedimiento de actuación, ayuda y protección tras la comunicación de una trabajadora que es víctima de violencia de género	Técnica de Igualdad	Documento elaborado y difundido				

PLAN DE IGUALDAD – CALENDARIZACIÓN MEDIDAS – EJE PERSONAS			AÑOS			
COMUNICACIÓN EXTERNA	RESPONSABLE	INDICADORES	2024	2025	2026	2027
Medida 46. Actualización de la Ordenanza Municipal de sobre Lenguaje no Sexista (Aprobada en 2010).	Técnica de Igualdad + Alcaldía+ Secretaría	Documento actualizado y difundido				
Medida 47. Actualización y difusión a la plantilla del documento de “Uso igualitario del lenguaje en la administración pública”	Técnica de Igualdad	Documento actualizado y difundido				
Medida 48. Revisión del uso del lenguaje inclusivo no sexista en web, redes sociales y otros documentos estratégicos del Ayuntamiento de Villava-Atarrabia.	Técnica de Igualdad + `Responsables de Comunicación Externa	Elementos de comunicación revisados				
Medida 49. Elaboración de documento con criterios para la asignación de los 5 puntos establecidos en la Ordenanza Municipal de Comunicación Inclusiva no sexista con relación a la redacción del proyecto.	Director de RRHH + Secretaría	Documento elaborado				

6. Procedimiento de aplicación y seguimiento

Objetivos del seguimiento

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados y cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Descripción del seguimiento

- Una vez elaborado, aprobado y registrado el I Plan de Igualdad se iniciará la puesta en marcha de las medidas.
- Paralelamente se llevará a cabo el seguimiento y, en su caso, la incorporación de modificaciones en las medidas.
- Los pasos a seguir se resumen en:
 - Poner en marcha las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad.
 - Realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan.
 - Detectar posibles desajustes para introducir las reorientaciones necesarias en el contenido o en el proceso de implementación del Plan.

Descripción del seguimiento

- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será el órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, cuya composición es:
 - Por parte del Ayuntamiento:
 - Mikel Oteiza Iza, Alcalde Presidente del Ayuntamiento
 - Eduardo Moler Mancho, Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento
 - Por la representación de las personas trabajadoras (RLPT):
 - Maribel Baztán Apezteguía (sindicato CCOO)
 - Ana Mar Garjón Esparza (sindicato LAB)

Normas de funcionamiento

- **CONVOCATORIA:** Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se convocarán por la persona Responsable del Plan de Igualdad en una fecha en la que puedan sus integrantes adjuntando el correspondiente orden del día.
- **OTRAS PERSONAS PARTICIPANTES:** En las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables de la implantación de determinadas medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- **PLAZOS PARA REUNIRSE:** La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá dos veces al año y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario.
- **ADOPCIÓN DE ACUERDOS:** Se requiere la presencia y el voto favorable de la mayoría para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- **RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:** En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo correspondiente, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

Normas de funcionamiento

- El seguimiento de las medidas es **anual**, en el mes de diciembre.
- Los **indicadores y temporalización de las medidas** se encuentran en las tablas en las que se describen las medidas del plan.
- La valoración sobre el cumplimiento de medidas se realizará a través de **fichas de seguimiento**, conforme al modelo que se recoge más adelante.

Informe de seguimiento

- Se elaborará un **informe de seguimiento**, conforme al modelo que se recoge más adelante.
- El informe de seguimiento incluirá las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- También contendrá las posibles actuaciones futuras para realizar los ajustes necesarios en el Plan de cara a conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.
- Cada informe de seguimiento resumirá la información obtenida de las fichas de seguimiento de las medidas.

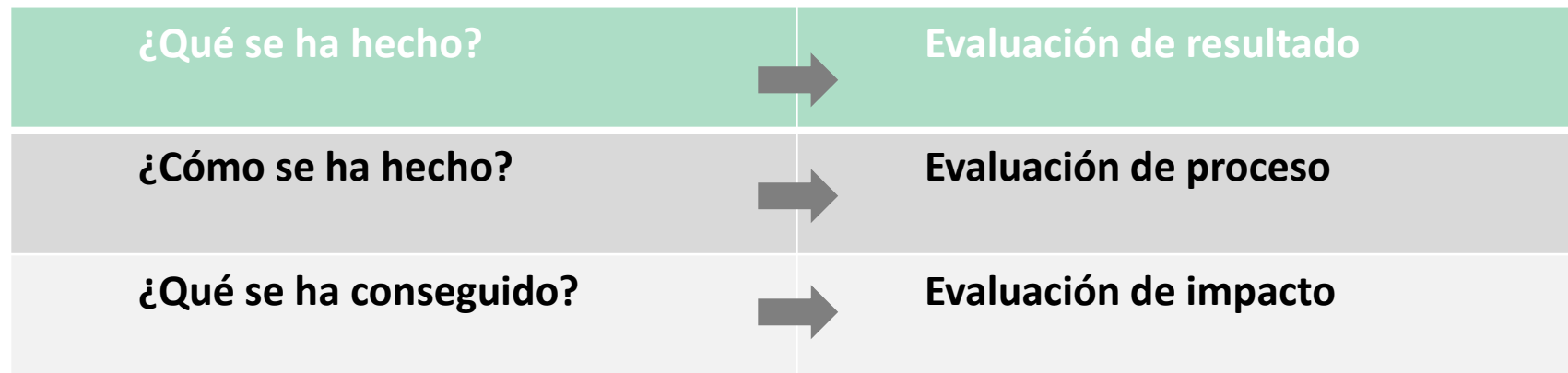
7. Procedimiento de evaluación

Objetivos de la evaluación

- La fase de evaluación, cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad en la entidad local. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.
- Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:
 - Conocer el **grado de cumplimiento del plan** y conocer su desarrollo.
 - Comprobar si el plan ha conseguido los **objetivos** propuestos.
 - Valorar la **adecuación** de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
 - Identificar **áreas de mejora o nuevas necesidades** que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación – Proceso

- La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión organizacional, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan.



Evaluación – Proceso

- Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la entidad local.

<i>Evaluación de resultados</i>	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
<i>Evaluación de proceso</i>	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.
<i>Evaluación de impacto</i>	Cambios en la cultura organizacional: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Informe de Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad realizará **una evaluación intermedia y una evaluación final**:

- Evaluación intermedia: diciembre de 2025
- Evaluación final: diciembre de 2027

Se realizará en base a las **fichas de seguimiento (Fase Seguimiento)** anteriormente mencionadas.

Se elaborará un **informe de evaluación**, conforme al modelo que se recoge más adelante.

Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

**INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE
[RAZÓN SOCIAL]**

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL [RAZÓN SOCIAL]

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

8. Procedimiento de modificación

Procedimiento de modificación

- En su caso, y de forma paralela a la ejecución y seguimiento de las medidas, se procederá también 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.
- Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en este plan y, en todo caso, **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 su caso.

Procedimiento de modificación

- La revisión del Plan de Igualdad cuando concurren las circunstancias anteriormente citadas corresponderá a la Comisión para la Revisión del Plan de Igualdad.
- **COMPOSICIÓN PARITARIA:** Estará compuesta por las personas integrantes de la inicial Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- **ACTA DE CONSTITUCIÓN:** La Comisión para la Revisión del Plan de Igualdad firmará un acta de constitución en la que se establecerá la composición, las normas de funcionamiento, al igual que se hizo en la firma del acta de constitución de la inicial Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- **CONVOCATORIA:** Las reuniones de la Comisión para la Revisión del Plan de Igualdad se convocarán por la Responsable de Igualdad en una fecha en la que puedan sus integrantes adjuntando el correspondiente orden del día.
- **PLAZOS PARA REUNIRSE:** La Comisión para la Revisión del Plan de Igualdad se reunirá cada 2 meses y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario hasta la aprobación de la revisión del Plan de Igualdad

Procedimiento para solventar discrepancias

- **ADOPCIÓN DE ACUERDOS:** Se requiere la presencia y el voto favorable de la mayoría para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- **RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:** En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.
- **REGISTRO:** El resultado se plasmará por escrito y se firmará para su posterior remisión, por la Comisión del Plan de Igualdad, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.